



FOPIS  
VOPSI



# VOPSI Infos

Dezember 2023

## An der Mitglieder- versammlung vom 12. September 2023

stellten Chantal Pasquier und Irène Hämmerli-Mülhauser, Mediatorinnen und Mitglieder der Vertrauensstelle Pôle Confiance, den Anwesenden ihre Plattform vor:

Die Vertrauensstelle Pôle Confiance wurde vom INFRI eingerichtet, um bei Problemen wie Konflikten, Diskriminierung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Unterstützung zu bieten. Die teilnehmenden Institutionen unterzeichnen eine Charta, die sie dazu verpflichtet, in den Arbeitsbeziehungen die körperliche und psychische Gesundheit ihres Personals zu schützen. Weiter verpflichten sie sich, Arbeitskonflikten vorzubeugen und diese gegebenenfalls gütlich statt auf dem Rechtsweg zu lösen. Dazu ist anzumerken, **dass psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz der Gesellschaft hohe Kosten verursachen: In der Schweiz belaufen sich diese laut OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) auf 20 Milliarden pro Jahr.**

Der Arbeitgeber hat mehrere Verpflichtungen gegenüber seinem Personal. Er muss deutlich machen, dass keinerlei Belästigung, Konflikt oder Diskriminierung toleriert wird. Ausserdem muss er die Arbeitnehmenden informieren, ihnen entsprechende Verfahren sowie Sanktionen aufzeigen und eine Vertrauensperson bestimmen.

Das Verfahren bei der Vertrauensstelle Pôle Confiance wird durch eine Beschwerde der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Gang gesetzt. **Die Mediatorinnen und Mediatoren sind geschult und vereidigt. Sie hören wohlwollend und neutral zu. Sie bieten Unterstützung, Hilfe und Beratung. Sie sind ans Berufsgeheimnis gebunden, müssen die Anonymität wahren und sind neutral. Zwei Stunden werden von der Plattform übernommen. Die Vertrauensperson hat die Aufgabe, einen Raum zu schaffen, in dem sie zuhört, ohne zu urteilen. Sie muss der Person, die sich an sie wendet, helfen, ihre Ressourcen zu mobilisieren. Sie kann die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer zu einem Gespräch mit Vorgesetzten oder der Personalabteilung begleiten. Die Vertrauensperson kann eine Mediation oder eine Weiterleitung an eine geeignete Stelle anbieten. Jedoch werden alle Schritte nur mit dem Einverständnis der Person, die sich an die Mediatorin oder den Mediator gewendet hat, unternommen. In über 80 % der Fälle kann in einem Einzelgespräch eine Lösung gefunden werden.**

Die Vertrauensstelle betreibt eine Hotline mit der Nummer 026 424 30 40.

Was geschieht, wenn das Personal aufgefordert wird, sich innerhalb des Unternehmens zu beteiligen, so wie Bürgerinnen und Bürger in einer Demokratie? Um eine Antwort auf diese Frage zu finden, hat die FEDE am 31. Oktober 2023 das Staatspersonal und soziale Institutionen zu einer Konferenz eingeladen.

Ein konkretes Beispiel ist der Kanton Genf, der bereits 2018 feststellte: Die Administration muss sich an verschiedene



Herausforderungen und Krisen anpassen. Ausserdem muss sie den Digitalisierungsprozess meistern und das Personal begleiten. Der Staat Genf ist zudem mit einem Mangel an Nachwuchstalente konfrontiert, er hat Schwierigkeiten, Junge anzuziehen und diese zu binden. Weiter möchte der Kanton als Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern. Wie sieht angesichts dieser Ausgangslage anderes Arbeiten aus? Es wurde eine entsprechende HR-Strategie erarbeitet, und Marie-Eve Tescari, Leiterin der Abteilung Personalstrategie beim Personalamt des Staats Genf ist damit beauftragt, **den kulturellen und organisatorischen Wandel** in der Genfer Administration zu begleiten.

Der Ansatz besteht darin, Prinzipien festzulegen, nach denen gearbeitet werden soll. In Genf sind dies Vertrauen, Autonomie, Verantwortungsbewusstsein, Zusammenarbeit und Ergebnis. Es wurden befristete Ad-hoc-Projektgruppen gebildet mit dem Ziel, dieses «andere Arbeiten» umzusetzen. Für Marie-Eve Tescari ist eine klare Absicht, hinter der die Führungskraft steht, der Schlüssel zum Erfolg. Weiter gilt es zu akzeptieren, dass ein Kulturwandel in der Administration Zeit braucht. Die Projektleitung muss dem Wandel an sich Zeit widmen, und natürlich sind Kompetenzen nötig. Marie-Eve Tescari sagt, es sei besser, in einem kleinen Amt mit wenigen Mitarbeitenden zu beginnen, wo sich rasch Ergebnisse erzielen liessen, was das Vertrauen in den Prozess fördere.

Es sei an jedem einzelnen Team, jedem Amt, sich die Prinzipien zu eigen zu machen und sie auf seine Art zu leben, meint sie. Weiter betont sie, dass anderes Arbeiten für die Führungskräfte bedeute, eine gewisse Destabilisierung zu akzeptieren: Man müsse in der Lage sein, sich selbst infrage zu stellen. Auch sie selbst als Abteilungsleiterin müsse diese Instabilität durchmachen, gibt sie zu. Der Wandel, so meint Marie-Eve Tescari abschliessend, sei nötig, und er dürfe nicht verordnet, sondern müsse erprobt werden.

Das zweite konkrete Beispiel ist das Unternehmen UDITIS, das im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) tätig ist. Dabei handelt es sich um eine äusserst wettbewerbsintensive Branche, die konstant nach Effizienz und Innovation strebt. Direktor Michel Perrin, der sich mit dem Werk «L'entreprise libérée» (Das befreite Unternehmen) von Isaac Getz auseinander-



gesetzt hatte, hat einen individuellen Ansatz verfolgt und sein Unternehmen Schritt für Schritt umgestaltet, wobei er dem Kollektiv mehr Macht verlieh. Als Manager bestand seine Aufgabe darin, die Bedeutung und die Werte des Unternehmens zu wahren. Der Wandel hin zu einem sogenannten «agilen» Unternehmen sei ein langer und holpriger Weg, erzählt er. Denn nicht alle haben Lust, zu entscheiden. Diese Macht Mitarbeitenden zu geben, die dies gar nicht wollen, kann sie unter grossen Druck setzen. Es gilt daher, einander ergänzende Profile zu kombinieren. Diese Profile lassen sich via Kommunikation finden, insbesondere durch Workshops, in denen die Stärken jeder und jedes Einzelnen zum Vorschein kommen. Und statt die Mitarbeitenden zu ermutigen, an ihren Schwächen zu arbeiten – wie es gewöhnlich gemacht wird –, sollte man sie sich in ihrer Komfortzone entwickeln lassen, was ein wichtiger Erfolgsfaktor ist. Wenn das Ziel das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist, muss man dieses auch definieren können. Für Michel Perrin heisst dies wachsen, etwas beitragen und in Beziehung sein. Die Schwierigkeit für ein in der IKT-Branche tätiges Unternehmen ist, dass sich die Mitarbeitenden relativ einfach erlauben können, im Homeoffice zu arbeiten. Nach Covid stieg die Zahl derjenigen, die von Zuhause aus arbeiten, im Unternehmen stark an. Die Herausforderung besteht nun also darin, die Mitarbeitenden wieder ins Büro zu bringen, um das Zusammenleben und die Zusammenarbeit zu kultivieren. Michel Perrin ist zwar in einer besonders wettbewerbsintensiven Branche tätig, dennoch ist es ihm wichtig, zu betonen, dass man nicht zu schnell vorgehen

sollte. Das Personal muss sich die Methoden aneignen und an seine Bedürfnisse anpassen können.

Diese Beispiele für Wandel am Arbeitsplatz zeigen, dass anderes Arbeiten möglich ist, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor. Dass die Beteiligung des Personals an der Definition des Rahmens, in dem es arbeitet, zum Gelingen der Arbeit und zu einem guten Gleichgewicht in Sachen Gesundheit beiträgt. Dies bestätigt Dr. med. Victoria Conde, Spezialistin für Arbeitsmedizin am HFR. Im Medizinbereich gibt es häufig Stresssituationen. Gute Ergonomie am Arbeitsplatz hilft dabei, schädliche körperliche Belastungen zu beschränken. Doch auch der Zugang zu einer Krippe, deren Öffnungszeiten mit den Schichten von Pflege- und ärztlichem Personal vereinbar sind, ist hilfreich.

Das Fazit ist: Die Erfahrungen des Kantons Genf und des Unternehmens UDITIS zeigen, dass die Partizipation des Personals und die Demokratisierung in Unternehmen Ergebnisse erzielen, die sowohl der Forderung nach Rentabilität als auch nach qualitativ hochwertigen Dienstleistungen für die Bevölkerung gerecht werden.

## Fragen des Monats Diesen Monat gibt es statt einer gleich zwei Fragen.

Zum Thema AHV-Vorschuss, das wir bereits in der Frage des Monats vom Oktober 2022 besprochen haben, ist noch zu präzisieren, dass diese Leistung **nicht im GAV festgehalten ist, die Auszahlung erfolgt je nach Ermessen.** Das bedeutet, dass das Personal sich auf kein Recht berufen kann, um diesen Vorschuss zu erhalten. Der Antrag auf AHV-Vorschuss wird vom Arbeitgeber beim Staat eingereicht, der dann darüber entscheidet. Insbesondere im subventionierten Sektor ist eine Voraussetzung, dass der Lohn der Person, für die die Leistung beantragt wird, vom Kanton finanziert wurde, und zwar während der letzten 13 Jahre vor der Frühpensionierung.

Was die jeweilige Rolle des VOPSI, der Berufsverbände und der Gewerkschaften betrifft – behandelt in der Frage des Monats vom Juni 2014 –, weisen wir darauf hin, dass **der VOPSI eine Dachorganisation ist, das heisst, er hat nur Kollektivmitglieder wie die Berufsverbände und die**

**Gewerkschaft VPOD Freiburg als Mitglieder.** Die Berufsverbände und die Gewerkschaft haben wiederum Einzelmitglieder, namentlich Berufstätige aus den verschiedenen Berufen des subventionierten Sektors.

**Dem Personal, das dem GAV INFRI-VOPSI untersteht, wird ein Beitrag von einem Tausendstel des AHV-pflichtigen Lohns abgezogen, um die VOPSI-Struktur und seine Instanzen (strategische Leitung, Geschäftsleitung und ständiges Sekretariat) zu finanzieren, einschliesslich Verhandlungsausschuss des GAV und Schiedsrat.** Die Berufsverbände und Gewerkschaften erhalten ebenfalls einen Beitrag, der von der Mitgliederversammlung festgelegt wird. Man kann auch Mitglied bei einem Berufsverband sein, wenn man nicht dem GAV untersteht; dies ist beispielsweise der Fall bei einer Psychologin, die Mitglied beim Verband Freiburger Psychologinnen und Psychologen (FPV) ist und in einer Privatpraxis praktiziert. Man kann auch als Erzieherin oder Erzieher in einer Institution arbeiten und den Beitrag von einem Tausendstel gemäss GAV zahlen, ohne Mitglied bei einem Berufsverband zu sein.

Was die Ziele des VOPSI anbelangt, so sind diese in Art. 2 der Statuten beschrieben: Er bezweckt **die Organisation und Koordination von Massnahmen, die zur Verbesserung, zum Schutz und zur Verteidigung der Rechte und der wirtschaftlichen, beruflichen und moralischen Interessen der Mitarbeitenden der sozialen Institutionen im Kanton Freiburg und der Mitglieder der Organisation erforderlich sind.** Er lädt die Arbeitnehmenden in den sozialen Institutionen dazu ein, sich in den Gewerkschaften und Berufsverbänden zu organisieren. Er vertritt und unterstützt seine Mitglieder bei den Arbeitgebern und den Arbeitgeberorganisationen, namentlich bei Verhandlungen mit INFRI. Weiter vertritt er seine Mitglieder bei den Behörden oder deren Vertretern sowie anderen Berufsverbänden und Gewerkschaften, mit denen er zusammenarbeitet oder denen er angeschlossen ist.



**Fédération des Organisations  
du personnel des institutions  
sociales fribourgeoises  
Verband des Organisations  
des Personals des Sozialen  
Institutionen des Kantons Freiburg**

**Adresse du secrétariat**

Bd de Pérolles 8  
1700 Fribourg  
026 309 26 40

**Membres collectifs:**

AFP/FPV  
www.psy-fri.ch  
Association fribourgeoise  
des psychologues

AVENIR SOCIAL  
www.avenirsocial.ch  
Section Fribourg

PSYCHOMOTRICITÉ SUISSE  
www.psychomotricite-suisse.ch  
Association des thérapeutes en  
psychomotricité

ATSF  
atsf.ch@gmail.com  
Association des travailleurs  
socioprofessionnels fribourgeois.

ARLD  
www.arld.ch  
Association romande des logopédistes  
diplômés Section Fribourg

GFEP  
Groupement fribourgeois des  
ergothérapeutes et physiothérapeutes.

GFMES  
www.gfmes.ch  
Groupement fribourgeois des maîtres  
de l'enseignement spécialisé

SSP  
fribourg@ssp-vpod.ch  
Syndicat des services publics pour  
la défense des services publics