



LOS – De private sociale tilbud

# Etisk forventningskatalog

Gældende for samtlige af LOS' medlemmer

## **Indhold**

Indledning .....	3
Formål med LOS' etiske forventningskatalog .....	3
Værdigrundlag .....	3
Professionalisme .....	3
Faglighed .....	4
Engagement .....	5
Tiltrædelse og sanktionering .....	6
Evaluering .....	6

## Indledning

Af den strategi LOS vedtog den 14. maj 2013 fremgår det at:

*”For at man kan være medlem af LOS kræves følgende:*

- *Hvor loven kræver det, at stedet har en gældende godkendelse af den lokale tilsynsmyndighed, eller at stedet er under opstart*
- *At stedet skriver under på, at det har læst og vil efterleve LOS’ etiske forventningskatalog*

*Den sidste betingelse vil dog først gælde, når LOS har udarbejdet det etiske forventningskatalog. Forventningskataloget udarbejdes i forlængelse af, at denne strategi er vedtaget.”*

Det er på denne baggrund, at dette forventningskatalog er skabt.

## Formål med LOS’ etiske forventningskatalog

Formålet med LOS’ etiske forventningskatalog er at skabe fællesskab indadtil og en klar profil udadtil

Med det etiske forventningskatalog ønsker LOS at synliggøre og konkretisere det værdigrundlag, som foreningen bygger på. Desuden ønsker LOS, med det etiske forventningskatalog, at skabe en fælles bevidsthed og dialog om de mange dilemmaer, der er på det sociale område.

På det sociale område er der nemlig mange dilemmaer og ofte ingen klare svar. For at synliggøre kompleksiteten og erkendelsen af, at der er mange gode spørgsmål, men ikke nødvendigvis entydige svar, har LOS også som en del af sin strategi besluttet, at medlemmerne på generalforsamlingen har et dilemma til debat. I forlængelse af debatten udsender LOS en pressemeddelelse om det, der er diskuteret.

Det er ikke muligt at sanktionere enkeltmedlemmer på baggrund af det etiske forventningskatalog. LOS mener, at sanktionsbestemmelser rummer en risiko for fokus på kontrol, og det allerede skete. Det ønsker LOS ikke. LOS ønsker et forventningskatalog, der kan danne afsæt for en løbende dialog om, hvordan vi til stadighed udvikler os både i fællesskabet og i kontakten med omverdenen.

## Værdigrundlag

LOS’ værdier er:

Professionalisme  
Faglighed  
Engagement

### Professionalisme

Ved professionalisme forstår vi, at vi leverer tilbud med en høj grad af faglighed kombineret med et fokus på sammenhængen mellem pris og kvalitet.

Professionalisme er nødvendigt og godt. Kun ved at agere professionelt kan vi som organisation fremme gode driftsvilkår for medlemmerne og være med til at gøre en positiv forskel for udsatte mennesker i Danmark.

Vi ønsker som organisation at understøtte, at medlemmerne har mulighed for at gøre det godt, både når det gælder pædagogik, didaktik, økonomi, organisering og HR, og uanset om medlemsstederne er store eller små.

Vi ønsker at fremme gennemsigtighed på området, også om medlemmernes indsats og drift, for at fremme troværdigheden i forhold til vores samarbejdspartnere herunder de kommuner, der betror vores medlemmer at tage sig af de borgere, som har brug for hjælp.

**Professionalismen rummer en række dilemmaer, f.eks.:**

- Hvordan afbalancer man hensynet mellem den organisatoriske størrelse og opbygning og den daglige indsats over for brugerne?
- Dokumentation hører i dag til det at agere som professionel virksomhed, men hvordan dokumenterer man relationer? Fra forskningen ved vi, at det der gør forskellen for om udsatte mennesker kommer videre i eget liv er, om man kan skabe en tillidsbaseret relation til dem
- LOS' medlemmer er en del af et fællesskab men også konkurrenter. Hvordan kan det enkelte medlem på en sober måde arbejde med markedsføring, gennemsigtighed og dokumentation uden at afsløre hele dets forretningsgrundlag? Og hvordan sikres det at både den enkelte og fællesskabet får gavn af LOS?

**Konkret forventer LOS af vores medlemmer i forhold til Professionalisme:**

- At man arbejder for hele tiden at blive bedre til at dokumentere og forklare sammenhængen mellem kvalitet, resultater og den takst, man opkræver
- At man kan være fleksibel i forhold til det, som kommunerne efterspørger uden at gå på kompromis med den kvalitet, man ønsker at stå for
- At man udviser ordentlighed overfor andre medlemmer, kommuner og LOS både i konkrete sager og i den måde, man markedsfører sin virksomhed på
- At man forholder sig konstruktivt kritisk til den faglige udvikling
- At man forholder sig professionelt og sagligt til kritik

## Faglighed

Ved faglighed forstår vi anvendelsen og udviklingen af den viden og de teorier som danner grundlag for de kompetencer, som vi arbejder ud fra..

Faglighed er omdrejningspunktet for vores arbejde, og i vores bestræbelser på hele tiden at blive bedre til det vi gør. Kun ved at insistere på faglighed, kan vi udvikle os som organisation og understøtte, at medlemmerne har mulighed for til stadighed at gøre en positiv forskel for udsatte mennesker.

Vi var blandt de første til at udvikle en akkrediteringsmodel, og i dag arbejder vi på en model for, hvordan man kan arbejde med resultater og effekter ("Hvad virker"). Vi vil også fremover søge at være på forkant med den faglige udvikling.

**Fagligheden rummer en række dilemmaer, f.eks.:**

- Pædagogik, didaktik og metoder udvikler sig hele tiden. Hvordan kan vi vide, om det der er god pædagogik og didaktik i dag, også er det rigtige i morgen?
- Den pædagogik og didaktik, som af nogle brugere opleves som god, kan måske af andre brugere opleves som grænseoverskridende?

- Hvordan forenes myndighedernes fokus på tilsyn og kontrol med den åbenhed og tillid, der skal til for at kunne lære af de fejl, der begås på stedet?

#### Konkret forventer LOS af vores medlemmer i forhold til Faglighed :

- At den pædagogik man anvender på sit tilbud er kendt og kan forklares af alle på stedet, og den er gjort brugerne bekendt i det omfang, det er muligt
- At man løbende opdaterer og udvikler sin faglighed
- At man er åben over tværfaglighed i arbejdet
- At man gør det, man siger, man gør
- At fejl ikke ignoreres eller skjules, men omsættes til refleksion over, hvordan man kan gøre tingene bedre og måske helt anderledes fremadrettet

### Engagement

Ved engagement forstår vi et personligt ønske om at gøre en forskel, og ikke blot gøre det, man får besked på.

Engagement kendetegner og driver os som organisation og medlemmer. Engagement betyder, at vi involverer os i vores organisation og vores medmennesker.

Som organisation involverer vi os i og interesserer os for alle medlemmer. Medlemmerne har forskellige udgangspunkter, behov og oplevelser af virkeligheden. Det skal afspejles i de beslutninger, vi tager, og den måde vi kommunikerer på.

Som organisation og medlemmer er vi åbne og tør diskutere såvel internt som eksternt, og dermed også være med til at synliggøre de mange dilemmaer, der er på vores område.

Som organisation forventer vi, at vores medlemmer er involveret i de mennesker, de arbejder for.

Engagement hos medlemmerne og deres medarbejdere er forudsætningen for, at de kan gøre en positiv forskel for de udsatte børn, unge og voksne.

#### Engagementet rummer en række dilemmaer, f.eks.:

- Hvor går grænsen mellem den enkelte medarbejders frihed og engagement i arbejdet overfor den fælles metode eller tilgang på stedet?
- Hvor går grænserne mellem at være professionel, personlig og privat i forhold til brugerne. Er det f.eks. i orden, at medarbejdere og brugere er venner på de sociale medier? Og hvordan sikrer man sig mod overinvolvering fra medarbejdernes side, når der opstår personlige relationer mellem dem og brugerne?
- Hvordan driver man sit sted som en professionel virksomhed uden, at det slukker medarbejdernes hjerte og engagement i arbejdet?

#### Konkret forventer LOS af vores medlemmer i forhold til Engagement:

- At vi er som organisation er engageret i vores medlemmer
- At vores medlemmer er engagerede i LOS
- At vores medlemmer er engagerede i deres brugere og medarbejdere
- At det er den enkelte brugers potentialer og udviklingsmuligheder, der er i centrum
- At man tager stilling til, hvordan man arbejder med grænserne mellem det at være professionel, personlig og privat, så det kommer brugerne til størst mulig gavn
- At brugerne bliver mødt af engagerede medarbejdere, der sætter en ære i deres arbejde

## **Tiltrædelse og sanktionering**

Nye medlemmer af LOS skal skrive under på, at de har læst og vil efterleve dette forventningskatalog.

Nuværende medlemmer vil blive informeret om, at LOS har vedtaget dette forventningskatalog, og at LOS forventer, at alle medlemmer kender og efterlever forventningerne.

Forventningerne i Det etiske forventningskatalog kan som nævnt under formålet ikke danne baggrund for sanktionering af medlemmerne, men bestyrelsen kan ekskludere et medlem på baggrund af de til enhver tid gældende vedtægter.

## **Evaluering**

Det etiske forventningskatalog blev vedtaget på LOS' generalforsamling den 14. april 2015. Det etiske forventningskatalog foreslås evalueret på generalforsamlingen i 2016.