

Anbefalinger til modarbejdelse af **forråelse**

Indledning

Dette katalog har til formål at give konkrete råd til, hvordan man kan minimere risikoen for forråelse og forrående kultur, som alle arbejdspladser løbende bør arbejde med.

I hverdagen på sociale tilbud er forråelse et vigtigt begreb, fordi det hjælper os til at huske på formålet med den opgave, man som medarbejdere og ledere skal løse. Nemlig at sikre et værdigt, trygt og meningsfuldt liv for mennesker i sårbare positioner. Det kræver dog også et vedvarende fokus på, hvornår man som individ eller gruppe handler og tænker problematisk i forhold til de mennesker, man arbejder med.

De faglige metoder og tilgange, man anvender og arbejder ud fra på et socialt tilbud, er et af de vigtigste værktøjer til at sikre faglig kvalitet med blik for det menneske, man skal hjælpe. Men for at kunne lykkes er det afgørende at kunne genkende forråelse, når det opstår, og hver dag have blik for, hvordan man både forebygger og håndterer forråelsen.

Kataloget henvender sig både til ledelse og medarbejdere, da det er et fælles ansvar at sikre en tryk arbejdsplads. Kataloget kan med fordel anvendes som et konkret værktøj i hverdagen på sociale tilbud og understøtte

Hvad kan du læse om i kataloget

- Hvad er forråelse, og hvorfor bliver man forrået?
- Hvilke fem skridt kan man tage væk fra forråelse?
- Hvorfor er mentalisering vigtigt?
- Hvilken betydning har sproget?
- Hvorfor har pauser betydning?
- Hvad har faglighed af betydning?
- Hvad er ledelsens ansvar?

Og ikke mindst: 4 konkrete handlinger til vedvarende at modarbejde forråelse.

et fælles sprog og blik for at modarbejde udviklingen af en forrående kultur. Derfor gives først en kort gennemgang af, hvad man skal være opmærksom på for at kunne genkende forrående adfærd, og herefter gives en række konkrete anbefalinger til, hvordan ledelse og medarbejdere på sociale tilbud gennem aktive tiltag i hverdagen kan modarbejde forråelse både forebyggende, samt når forråelsen allerede har taget fat.

Hvad tager kataloget afsæt i?

Fagudvalget i LOS har i en treårig periode, fra 2021 til 2023, sat fokus på forebyggelse af forråelse på sociale tilbud. Kataloget her er udarbejdet på baggrund af udvalgets arbejde og ønsket om at udforme et værktøj, der kan gøre forebyggelse af forråelse nærværende for hverdagen på sociale tilbud.

Kataloget tager primært afsæt i tænkninger præsenteret af Dorthe Birkmose og Per Isdal, der på hver deres måde belyser de rammer og forudsætninger i det sociale arbejde, som leder til forråelse. Kataloget er også skabt med inspiration fra det, som er blevet præsenteret på faglige årsmøder i Fagudvalgets treårige forløb fra fx Rikke Høgsted, Center for mentalisering, DISPUK mv., som hver især har bidraget med at nuancere og konkretisere, hvordan sociale tilbud kan forstå og arbejde med at modarbejde forråelse.

Sidst men ikke mindst har Fagudvalget selv og medlemmer af LOS bidraget med delte erfaringer fra praksis på de sociale tilbud.

En risiko man skal erkende

Omsorgsarbejdet på sociale tilbud består af ambivalenser, man som medarbejder og ledelse skal navigere i, og som udmønter sig i det ansvar, der følger med arbejdet. Ambivalenser, som knytter sig til at møde de mennesker, man arbejder med, som både professionel og ligeværdig, og hvor man både sætter grænser og sikrer selvstændighed.

Socialarbejderen møder i hverdagen både glæde, håb og udvikling, men også smerte, lidelse og afmagt, som gør arbejdet følelsesmæssigt krævende¹. Og det er både det, der skaber mening, men det er også der, risikoen for omsorgstræthed og udbrændthed opstår. Det er her, hvor forråelsen kan få fat, fordi forråelsen bliver en mestringsstrategi til at håndtere den afmagt, man oplever². En afmagt, der også kan opstå, når man som medarbejder eller leder ikke kan udføre sit arbejde forsvarligt grundet givne arbejdsvilkår. Det kan være, når man ved, at det kunne gavne med mere tid med en beboer, men ikke kan give det, når en leder oplever sig begrænset i at lede, eller når man oplever modstridende følelser mellem loyalitet og sine etiske og faglige værdier. Dette betegnes også moralsk stress³.

På sociale tilbud er der herudover en forøget risiko, idet meget af arbejdet foregår indenfor rammerne af et hjem, hvor det er sværere at holde en professionel distance. Derudover skal man være opmærksom på den mulige forøgede risiko, der kan være hos medarbejdere

uden relevant uddannelsesbaggrund. Faglighed er en beskyttelsesfaktor, da den kan give færdigheder, der skaber råderum for at reagere hensynsfuldt i de situationer, man står i⁴.

Det sociale område er underlagt jævnlig kritik gennem fx mediernes dækning og politisk bevågenhed. En kritik, som både udgør en risikofaktor, men som også kan være med til at skabe en nødvendig samtale. Som risikofaktor betyder det, at man som medarbejder kan opleve skam omkring sit arbejde og fra omverdenen blive konfronteret med, hvorvidt man gør sit arbejde godt nok. Hvad end man er berørt direkte eller indirekte, kan det således øge den belastning, man i forvejen er underlagt. Samtidig er et kritisk blik på praksis vigtigt som afsæt for udvikling og nødvendigt i samtalen internt på et tilbud og fx i dialogen med tilsynet. Men det er her afgørende, at samtalen om forråelse, hvad end det er internt på tilbuddet, i dialog med tilsyn eller i offentlige fremstillinger, ikke udskammer men derimod bidrager til at nuancere, hvorfor forråelsen opstår, og hvordan man kan håndtere den⁵.

Det sociale arbejde er således et risiko-erhverv, hvilket er afgørende at erkende for at sikre trivsel og sundhed på tværs af en medarbejdergruppe og ikke mindst for at sikre trivsel og gode liv hos de mennesker, socialarbejdere arbejder med. For det er, når vi erkender dette, at vi også kan rette blikket mod de afledte effekter, det har, og reagere herpå.



Fik du...

- lyttet til kollegaens og dine egne tvivl i dag?
- holdt dine pauser?
- tænkt over, hvordan du og dem omkring dig har det?
- sagt fra i situationen?
- beskrevet en beboer, som du selv vil beskrives?
- koblet af med en fritidsinteresse efter arbejde?

Hvad er forråelse?

Forråelse er en proces, hvor man bliver mere og mere rå i sin måde at tænke, tale og handle på. Det indbefatter, at man over en periode går fra at få impulser, der fører til handling, som kan lede til en normativ opfattelse af, at det er i orden, at den rå måde at agere på fortsætter. Det kan udvikle sig over uger, men også over et kort øjeblik afhængigt af omstændighederne⁶. Derfor er det vigtigt at have et vedvarende fokus på forråelse på tilbuddet.

Forråelse forekommer ikke kun som voldsomme og synlige handlinger og udtalelser, men kan også forekomme gennem stilfærdige handlemønstre, og kan bestå af både fysiske og psykiske krænkelser. Det kan både omfatte irritation, skældud og hårdhændet flytning, tvang, samt ignorering, bagatellisering, eksklusion, undgåelsesadfærd og ansvarsfralæggelse. Dertil er der også den forråelse, som er camoufleret for eksempel gennem humor eller den forråelse, der sker, når man helt undlader at handle, fx når man bliver handlingslammet, ignorerer eller på anden vis undgår en svær situation⁷. Eksemplerne kan lyde voldsomme, men det er vigtigt at huske på, at forråelse kan forekomme i mange og også umiddelbart uskyldige eller usynlige variationer i hverdagen, som kan være gængse handlemønstre, vi i andre sammenhænge ikke ville tænke videre over.

Fordi forråelse er en proces, er det vigtigt at have et kontinuerligt blik for de handlinger, som både man selv samt kollegaer og ledelse udfører i det sociale arbejde. Det, der først kan opfattes som en joke om en beboer,

eller ses som udtryk for en dårlig dag for en medarbejder, kan være starten på fortsatte og tiltagende uhensigtsmæssige handlemønstre. Det betyder ikke, at vi som kollegaer eller udenforstående skal afvige eller tage afstand fra hver en handling, vi vurderer som forråelse. Tværtimod er det vigtigt at skabe et åbent rum for dialog, hvor både medarbejderen selv eller kollegaen kan italesætte og aktivt forholde sig til det, der svært.

Forråelsesprocessen kan forstås som en måde, hvorpå man som medarbejder beskytter sig selv mod belastninger i arbejdet. Konsekvensen af vedvarende belastninger i arbejdet er, at man oplever psykisk og social udmattelse. Det kan komme til udtryk gennem manglende tro på, at ens arbejde nytter, manglende motivation, tilbagetrækning fra kollegaerne, fravær, udmattelse, irritation mv. Det kan også forekomme blandt hele medarbejdergrupper. Her er det vigtigt at have blik for fx højt sygefravær, konflikter, mistillid medarbejderne imellem, medarbejdergrupperinger og negativt syn på beboerne⁸. Det er også relevant at være opmærksom på væsentlige perspektiver for at afdække og kunne reagere på medarbejdernes arbejdsbelastning. Det omhandler især en vurdering af alvorlighed, hyppighed og af, om der er psykologisk tryghed på arbejdspladsen, som skal sikre, at man grundlæggende føler sig tryk og støttet i hverdagen. Derudover er det relevant at have blik for en medarbejders personlige historie eller livssituation, som kan være en ekstra belastning, der forekommer enten periodevis, eller som kan få betydning, hvis konkrete situationer forekommer⁹.

Fem skridt væk fra forråelse

- 1) at erkende risikoen
- 2) at opdage faresignalerne
- 3) at sikre psykologisk tryghed med plads til at tale og høre om fejltrin og kritik
- 4) at forstå de afmagtsfølelser, der har ført til forråelse
- 5) at finde de dybe løsninger på problemerne (Birkmose, 2021).

Hvorfor bliver man forrået?

- Forråelse opstår når vi kommer til kort fagligt og mangler handlemuligheder.
- Forråelse bliver en mestringsstrategi mod oplevelsen af afmagt, omsorgstræthed og moralsk stress.
- Vedvarende fysiske og psykiske belastninger kan føre til forråelse.

Hvad skal vi gøre?

Når man indser, at der foregår forråelse, kan ens første reaktion være at blive bange. Man kan have lyst til at trække sig og lade være med at reagere. Måske prøver man at bortforklare situationen, fordi man i andre sammenhænge opfatter sig selv eller sin kollega, som dygtig til sit arbejde¹⁰. Forråelse trives i det usagte og der, hvor vi som gruppe accepterer forrående handlinger som en norm. Derfor er det vigtigt at tale åbent om forråelsen, så den hele tiden modarbejdes, og samtidig fremme de tiltag, som skaber fagligt råderum, psykologisk tryghed mv.

For at sikre en bæredygtig kultur, der modarbejder forråelse, må man også forstå, hvorfor afmagten opstår og dernæst udforske og implementere langvarige løsninger. For at dette kan lykkes, er det vigtigt, at man inddrager alle kollegaer. Bæredygtige løsninger forankres bedst gennem en fælles motivation og forståelse af det, der skal ændres. Derfor er det vigtigt at skabe mulighed for dialog om, hvorfor afmagten opstår. En dialog til at bevare fokus på kompleksiteten i arbejdet, og hvordan man som socialarbejder bedst navigerer heri.

Men også en dialog, der gerne skal lede til konkrete alternativer til problemerne¹¹.

Nedenfor gennemgås en række fokusområder og helt konkrete tiltag, som det er vigtigt, at man som arbejdsplads vedvarende arbejder med for at modarbejde forråelsen. Tiltagene kan ikke stå alene, men skal tænkes sammen for at sikre forankring af en sammenhængende kultur baseret på trygge relationer med forståelse for, hvorfor vi handler, som vi gør.

1. Psykologisk tryghed: Åben kultur og sikkerhed

Psykologisk tryghed på en arbejdsplads skabes ved, at der er en åben kultur, hvor man taler om fejl og det, der bekymrer, uden at blive udskammet eller bebrejdet. En tryk og åben kultur skabes gennem tydelig rammesætning, systematisk inddragelse, hvor man kan sige, hvad man tænker, samt konstruktive reaktioner på og håndtering af uhensigtsmæssige situationer. Det er et fælles ansvar at sikre en tryk arbejdsplads, men lederen har en særlig rolle og opgave som forbillede til at sætte retningen for den kultur¹².

Har du prøvet?

Lejrbål

Lejrbålet er en metode, der med fordel kan bruges til at rammesætte samtaler i medarbejder- og ledelsesgruppen, hvor man kan komme af med sine oplevelser af, hvad der er svært i arbejdet.

Lejrbålet kræver overvejelser om

1. Placeringen
2. Bålmasteren, som styrer samtalen og med fordel kan være ekstern
3. Tidsperioden, så I gerne mindst et par gange hvert halve år afholder det
4. Metode for samtalen – ”det er ikke nok bare at snakke”.

Man kan også lave et festbål en gang imellem for at fejre de positive oplevelser i arbejdet.

(Isdal, 2018)

Mentalisering

Mentalisering handler om at forstå egne og andres følelser, adfærd og behov. Det giver redskaber til at agere i situationer, som hurtigt kan misforstås og derfra udvikle sig uhensigtsmæssigt.

Mentalisering er relevant for at kunne yde egenomsorg og omsorg for andre, fordi det kan give en relevant opmærksomhed på og forståelse for, hvorfor vi handler, som vi gør.

(Bateman & Fonegy, 2010)

Tryghed handler også om, at man som medarbejder så vidt muligt er beskyttet mod vold og krænkelse, og at der er faste rutiner i forhold til opfølgning og supervision. Ikke mindst er det vigtigt, at medarbejdernormeringen modsvarer arbejdsopgavernes omfang¹³.

Tryghed omhandler også et blik for sikkerheden. Her er det vigtigt at sikre velkendte procedurer og rammer for de risici og voldsomme belastninger, som kan følge med arbejdet på sociale tilbud. Det kan fx være beredskabsplaner og retningslinjer for krisehjælp. Fysiske belastninger kan være nemme at se, men det er afgørende også at have blik for de psykiske belastninger, der kan være i hverdagen, og som kan forekomme, når man møder grænseoverskridende adfærd, seksuelle tilnærmelser, trusler, selvskadende adfærd, eller når man jævnligt lægger øre til hårde fortællinger om et andet menneskes liv¹⁴.

Derudover er det ikke mindst relevant at have retningslinjer for sikkerheden for de mennesker, man er der for at hjælpe. Ét er de lovmæssige rammer omkring magt-anvendelser, noget andet er, at man som tilbud skal tage fælles stilling til, hvordan man etisk møder de børn, unge og voksne, man arbejder med¹⁵. Det omhandler klare rammer for, hvordan man taler om, inddrager og sikrer et vedvarende fokus på udvikling. Derfor er det vigtigt med åbne samtaler om, hvad der er svært og hvorfor, for at kunne forstå, hvad der

er på spil, når vi agerer uden for rammen af, hvad der er fagligt og etisk forsvarligt. Samtaler, som forudsætter tryghed og sikkerhed.

2. Arbejdsmængden: Hvile, sparring og refleksion

Et fokus på arbejdsmængden og normeringen er nødvendigt for at sikre, at omsorgsarbejdet varetages forsvarligt. Her er det afgørende at sikre tid til pauser og restitution – særligt i perioder med høj belastning. Pauser skal være tilgængelige i løbet af arbejdsdagen, hvor medarbejderne kan trække sig og tænke på noget andet. Rammerne for pauserne skal imødekomme både de fysiske og psykiske belastninger, man møder, så en pause både indbefatter en fysisk tilbagetrækning samtidig med, at man har mulighed for at tænke på noget andet. Det kan både omhandle korte 5-10 minutters pauser i løbet af en arbejdsdag. Men det er vigtigt at forstå, at det også handler om de pauser, man som leder eller medarbejder tager, når man har fri og for eksempel går til en fritidsaktivitet. Pauserne er vigtige for at sikre plads til både individuel og fælles refleksion over det arbejde, man udfører¹⁶.

Et fokus på arbejdsmængden handler i sidste ende om at sikre, at de børn, unge og voksne, man arbejder med, får den tid, omsorg og opmærksomhed, de har behov for og ret til. Derfor er det altafgørende at sikre aflastning for at skabe de bedst mulige vilkår for at udføre den opgave.

Har du tænkt over?

Sprogets betydning

Sproget er med til at skabe vores virkelighed, og det har derfor betydning for, hvordan vi møder hinanden i den fælles hverdag, vi står i. Den måde, vi taler og dokumenterer på, kan være med til at definere livet for et andet menneske. Derfor skal vi tænke over, hvordan vi beskriver de mennesker, vi arbejder med.

Du kan afprøve:

- Hvad hvis ikke kun sagsbehandleren, men også beboeren eller pårørende skal læse denne tekst?
- Hvad sker der, hvis du skriver til og ikke om det enkelte menneske?
- Hvad hvis du taler med barnet, den unge eller voksne om, hvad du dokumenterer og hvorfor? Og hvis du aftaler med dem, hvad der skal stå?

Birkmose, 2023 (s. 99-100); Hansen, 2009

3. Fagligt råderum: kompetencer og faglig opkvalificering

Høj faglighed er afgørende for at modarbejde forråelse. Faglige drøftelser på tværs af medarbejdergruppen og ledelsen skaber et fælles sprog for at være kritisk og stille spørgsmål til den sociale praksis på tilbuddet. Det sikres og dyrkes gennem kontinuerlig faglig opkvalificering. Derfor er mulighed for kurser og efteruddannelse for både ledelsen og medarbejderne nødvendigt. Men også vejledning, supervision, personalemøder og temadage giver rammer for faglig refleksion og udvikling samt at skabe sprog for, hvorfor vi handler og taler, som vi gør. Det handler om også at sikre en systematisk introduktion og vejledning af nye medarbejdere, vikarer eller praktikanter. Faglighed handler derfor ikke kun om de specialiserede fagområder, der er repræsenteret, men også om de værdier, vi bringer i spil, som skaber resonans mellem medarbejdere og de mennesker, vi hjælper i hverdagen¹⁷.

4. Meningsfuldhed, anerkendelse og medindflydelse

Som nævnt er forråelse tæt forbundet med medarbejderens oplevelse af en uoverensstemmelse mellem den hjælp, man ønsker at give, og den hjælp man oplever reelt at kunne give. Derfor er det af stor betydning, at arbejdet giver mening i forhold til de værdier og kompetencer, medarbejderen har.

Det er vigtigt at have en arbejdskultur, hvor man som medarbejder har medindflydelse på tilrettelæggelsen af sine opgaver, og at man bliver hørt om organiseringen og indholdet af de opgaver, man skal udføre. Det er vigtigt for at sikre oplevelsen af, at ens faglighed bliver respekteret og betragtes som givende for arbejdspladsen¹⁸. Samtidig er indflydelse og oplevelsen af medansvar afgørende for, at implementering af nye arbejdsrutiner og kulturforandring kan lykkes.

5. Ledelsens ansvar

Når ledelsen er forrået, kan det ikke undgås at smitte af på resten af medarbejderne. Derfor er det afgørende, at lederen går forrest som kulturbærer, og at lederen er både nærværende, tilgængelig og deltagende i de faglige drøftelser på tilbuddet. Lederen har en vigtig rolle, fordi lederen har ansvar for at træffe konkrete beslutninger om

omorganisering, fritagelse eller på anden måde at sætte initiativer i gang, som understøtter medarbejdernes arbejdsgange, ressourcer, supervision, efteruddannelse mv. Og lederen skal løbende være den, der viser, hvordan man taler med, til og om hinanden og beboerne på tilbuddet.

Det er også vigtigt, at bestyrelsen har et vedvarende fokus på risikoen for udvikling af forråelse og fx løbende på bestyrelsesmøder drøfter de konkrete tiltag og måder, man arbejder med medarbejderne på, for at modarbejde forråelse.

Modarbejdelse af forråelse sker kun ved at sikre langvarige løsninger på udfordringerne. Her er lederens vigtigste opgave at være tålmodig og fortløbende afdække det der er svært, og hvorfor det er sådan. Og dernæst at udforske det, der endnu ikke er afprøvet. Som modspil til afmagten og handlingslammelsen har lederen altså til opgave at skabe råderum for at sikre håb, motivation og mening med arbejdet på tilbuddet¹⁹.

Der er mange veje til at minimere risikoen for forråelse, og dette katalog er blot et af flere værktøjer hertil. Det er derfor mest af alt en opfordring til at blive ved med at arbejde mod forråelse for at sikre bæredygtige løsninger på de problemer, som forråelse opstår på baggrund af. Af hensyn til mennesket, som man skal sikre et værdigt liv for, og af hensyn til de medarbejdere, der har valgt omsorgsarbejdet, fordi det giver mening for dem. Men også som modsvar på omverdenens kritik ved at insistere på faglighed i arbejdet og at en del af fagligheden er et vedvarende fokus på at modarbejde forråelse.

Forråelse modarbejdes gennem:

- Vedvarende fokus på værdier og menneskesyn
- Kontinuerlige faglige og etiske drøftelser på arbejdspladsen
- Et godt arbejdsmiljø med tillid, trygge samarbejder, åben sparringskultur mv.
- Tilgængelig, deltagende og inddragende ledelse

Litteratur

Du kan læse mere her i den litteratur, der også ligger til grund for kataloget:

Allen, J. G., Fonagy, P., Bateman, A. (2010). *Mentalisering i klinisk praksis* (1. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.

Birkmose, D. (2013). *Når gode mennesker handler ondt: Tabuet om forråelse* (1. udgave). Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Birkmose, D. (2021). *Mennesket er motiveret: Derfor er vores arbejde så meget mere end styring* (1. udgave). Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Birkmose, D. (2023). *Når gode mennesker handler ondt: Mulige løsninger på et vildt problem* (2. udgave). Odense: Syddansk Universitetsforlag.

Edmondson, A. C. (2020). *Den frygtløse organisation: Skab psykologisk tryghed på arbejdspladsen og styrk læring, innovation og vækst*. (1. udgave). København: Djøf Forlag.

Hedegaard Hansen, J. (2009). *Narrativ dokumentation: En metode til udvikling af pædagogisk arbejde* (1. udgave). København: Akademisk Forlag.

Høgsted, R. (2023). *Ledelse: Hvordan skaber vi psykologisk tryghed*. Socialpædagogernes Podcast. <https://socialpaedagogen.sl.dk/arkiv/2023/09/ledelse-hvordan-skaber-vi-psykologisk-tryghed/>

Isdal, P. (2018). *Medfølelsens pris: Når professionelle hjælpere har brug for hjælp* (1. udgave). København: Akademisk Forlag.



Se eller hør også:

socialtindblik.dk/tag/forraaelsens-ansigter/

Noter

- 1 Isdal, 2018, s. 34.
- 2 Birkmose, 2021, s. 242.
- 3 Birkmose, 2023, s. 71.
- 4 Birkmose, 2013, s. 45.
- 5 Birkmose, 2023, s. 39-49.
- 6 Birkmose, 2023, s. 26, 65.
- 7 Birkmose, 2023, s. 26, 63-65.
- 8 Isdal, 2018, s. 136-139.
- 9 Isdal, 2018, s. 73-78.
- 10 Birkmose, 2021, s. 242-244.
- 11 Birkmose, 2021, s. 246-247.
- 12 Psykologisk tryghed som anvendt her, trækker på Amy C. Edmondson's definition fra *Den frygtløse organisation – Skab psykologisk tryghed på arbejdspladsen og styrk læring, innovation og vækst*, 2020; Birkmose, 2021, s. 244-245; Birkmose, 2023, s. 185; Høgsted, 2023.
- 13 Isdal, 2018, s. 240.
- 14 Birkmose, 2013, s. 170; Isdal, 2018, s. 64-71.
- 15 Birkmose, 2013, s. 171.
- 16 Birkmose, 2013, s. 175-177; Isdal, 2018, s. 208-210, 240.
- 17 Birkmose, 2013, s. 181-184; Birkmose, 2021, s. 48-49, 76; Isdal, 2018, s. 240.
- 18 Isdal, 2018, s. 240.
- 19 Birkmose, 2021, s. 246-247.

Anbefalinger til modarbejdelse af forråelse

1. udgave 2024

LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud

Nørre Voldgade 88. 4. sal.

1358 København K.

Tlf.: 7023 3400

los@los.dk



Landsorganisationen
for sociale tilbud

LOS – Landsorganisationen for sociale tilbud er til for at hjælpe børn, unge og voksne i sårbare og udsatte positioner, som har brug for specialiseret hjælp. Vores kerneopgave er derfor gennem rådgivning, kurser, analyser og politisk interessevaretagelse at sikre, at medlemmerne kan levere hjælp af høj kvalitet.

Det er derudover vigtigt for LOS at bidrage med konstruktive løsninger på udfordringer på det specialiserede socialområde samt bidrage til samarbejde på tværs af aktører for at sikre de bedst mulige vilkår for mennesker i sårbare positioner og de sociale tilbud, der skal hjælpe dem.