

ETISKE
RETNINGSLINJER
FOR ANSATTE

Fossumkollektivet

Det er mulig. På ekte.

www.fossumkollektivet.no



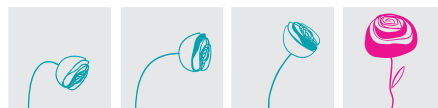
Etiske retningslinjer

FOR ALLE ANSATTE I FOSSUMKOLLEKTIVET



Stiftelsen Fossumkollektivet skal utføre all sin behandling og alle andre aktiviteter på en etisk forsvarlig måte - i tråd med de standarder stiftelsen setter gjennom sine verdier, etiske retningslinjer og øvrige styrende dokumenter.

Revidert
Spydeberg, 19.1.2025



Fossumkollektivet

«Det er viktig for meg at vi snakker om verdiene. Hva betyr ordene for meg? Hva betyr de for mine kolleger og for de unge? Det gjør meg mer bevisst på hvordan jeg opptrer»

Våre verdiord



Verdiene skal vise vei, hjelpe oss å forstå hva vi står for og vedlikeholde kulturen vår. I ansettelsesprosesser benyttes de for å tiltrekke kandidater som deler våre verdier og som passer inn hos oss. Verdiene skal vise hvem vi er i kommunikasjonen og kontakten med pasienter/ungdom, pårørende, kollegaer, samarbeidspartnere og øvrige.

Alle ansatte har ansvar for å bidra til å gjøre de levende i det daglige arbeidet.

FELLESSKAP

Hos oss skal alle føle seg verdsatt, og vi har et felles mål om å bidra til noe større enn enkeltindividene. Vi skaper tilhørighet ved å inkludere og involvere. Tilstedeværelse gir trygghet. Vi legger til rette for samarbeid og deler kunnskap. Det er trygt å be om hjelp og gi konstruktive tilbakemeldinger.

BEVEGELSE

Vi er modige. Vi går nye veier, men våger også å stå rolig når det er nødvendig. Vi tar initiativ, er nysgjerrige og engasjerte. Endringer og utfordringer møtes fremoverlent. Idéer møtes med åpenhet og respekt. Vi har evnen til å lære av feil og justere kursen raskt. Vi er kontinuerlig i en prosess mot forbedring.

EKTE

Vi bryr oss på ekte. Vi er tilstede og bruker tid. Vi er oppriktige, åpne, direkte og ærlige i møte med hverandre og i kommunikasjonen med omverdenen. Vi står for det vi sier, lover og gjør.

«Det er mulig. På ekte».


- Helene, tidligere Fossumungdom

HÅP

Vi kommuniserer en tydelig tro på at det er mulig å skape positive endringer. Vi er utholdende og står støtt gjennom utfordrende tider. Vi tror på forandring og ser muligheter. Vi tror på at det er mulig å bli rusfri og skaper tro på en bedre fremtid.

«Jeg trengte noen som bar håpet mitt en stund».

- Tidligere Fossumungdom



Hva er innebærer det å
være en god rollemodell
for ungdommene/
pasientene?

Hva gjør jeg ikke
på jobb som jeg gjør
hjemme?



Min rolle og mitt ansvar

SOM ANSATT



Jeg opptrer lojalt overfor Fossumkollektivet, både i og utenfor arbeidstiden. Jeg beskytter Fossumkollektivets omdømme både internt og eksternt. Utfordringer eller frustrasjoner adresseres gjennom interne kanaler fremfor offentlige forum.

Jeg er lojal overfor stiftelsens formål, oppdrag, verdier, menneskesyn og metodikk.

Jeg møter alle med respekt, og opptrer på en måte som ikke skader andre psykisk eller fysisk.

Jeg skal ikke utnytte noen for personlig vinning. Det være seg av seksuell, økonomisk eller sosial karakter.

Jeg bidrar til et godt arbeidsmiljø i holdning og handling. Alle ansatte tar ansvar for egen kommunikasjon og oppførsel.

«Jeg har et ansvar for å være en støttende og inkluderende kollega som skaper og opprettholder et trygt og godt arbeidsmiljø»



Samarbeid, tverrfaglig integritet og troverdighet



Jeg er faglig oppdatert og tar ansvar for min egen faglige utvikling og kompetanse. Jeg har satt meg inn i, og forstår, den faglige plattformen i Fossumkollektivet. Dette integrerer jeg i min egen kompetanse.

Jeg samarbeider med ungdommene/pasientene for at de skal nå sine mål med behandlingen. Jeg har den enkeltes endringsmål i fokus til enhver tid, og legger til rette for brukermedvirkning. Jeg vet at ungdommen/pasienten skal ha reell innflytelse over egen behandlingsplan.

Jeg samarbeider tverrfaglig og søker kunnskap i andre fagprofesjoner for å gi den beste behandlingen. Jeg anser pårørende som en ressurs og anerkjenner pårørendes rolle, innsikt og erfaringer.

Jeg er pålagt streng taushetsplikt og har underskrevet eget dokument for dette. Jeg vet at taushetsplikten også er gjeldende etter at mitt ansettelsesforhold er avsluttet.

«Gjennom samarbeid oppstår tillit når vi ser at vi kan stole på hverandre for å nå et felles mål»

«Hvis jeg selv bruker selvhjelpsgrupper, er jeg svært bevisst hva jeg deler hvis det er ungdom/pasient fra Fossumkollektivet tilstede.

Får jeg via dette forumet informasjon om noe ALVORLIG knyttet til en av våre unge i behandling, har jeg plikt til å ta dette til avdelingen og drøfte i behandlingøyemed»

«Jeg må være bevisst mine egne følelser og ikke la meg overvelde av pasients/ ungdoms emosjonelle tilstand, samtidig som jeg opprettholder en støttende og omsorgsfull rolle»



Profesjonalitet i relasjon



Jeg er bevisst min rolle og påvirkningskraft som fagperson i relasjonen med ungdom/pasient og deres pårørende. Jeg, som ansatt, er alltid den profesjonelle part - også etter avsluttet behandling.

Grensesetting: Det er alltid mitt ansvar - som ansatt - å sette nødvendige grenser for å beholde den profesjonelle relasjonen, både under og etter behandling. Jeg vet at min påvirkningskraft er tilstede overfor ungdom/pasient også etter avsluttet behandling. Jeg skal opprettholde profesjonalitet og opptre som en god rollemodell.

Jeg kan aldri innlede seksuelt forhold til, eller bli kjæreste med, noen som jeg er, eller har vært, i en behandlingsrelasjon med. Dette gjelder også pårørende.

Jeg kan ikke innlede privat relasjon med ungdom/pasient som er i behandling. Dette gjelder også via sosiale medier. Dette har jeg som ansatt ansvar for å formidle til ungdom/pasient.

Jeg har ansvar for å ta kontakt med min nærmeste leder hvis jeg er i tvil om jeg opptre i tråd med de etiske retningslinjene. Hvis jeg har kontakt med ungdom/pasient som har vært i behandling, eller deres pårørende, har jeg plikt til å informere og drøfte relasjonen med min leder.

«En ungdom kom til meg med en gave hun hadde laget selv. Jeg ble redd for å såre henne ved ikke å ta imot, men våget å la være og være ærlig. Vi fikk en fin prat om min rolle overfor henne»



Gaver og andre fordeler



Jeg tar ikke imot personlige gaver fra ungdommer/pasienter eller pårørende.

Jeg kjøper eller selger ikke varer/tjenester til ungdommene/pasientene, deres pårørende eller til stiftelsen.

Jeg låner ikke bort penger til ungdommer/pasienter eller pårørende.

Rusmidler

Jeg misbruker ikke medikamenter/rusmidler, og vet at det er nulltoleranse mot bruk av illegale rusmidler.

Jeg vil aldri kjøpe eller oppbevare alkohol når jeg er sammen med ungdommer/pasienter.

Ansatte skal ha et bevisst forhold til eget alkoholforbruk.

Fossumkollektivet har et mål om total rusfrihet for våre ungdommer/pasienter. Ansatte med egenerfaring skal være gode forbilder også i denne sammenheng.

Hvordan varsle internt?

Du kan benytte elektronisk skjema, skrive brev, ringe eller møte opp hos din leder eller ledergruppen. Du kan også melde fra til etisk råd.

Les mer om varsling i Compilo.

Ansvar



Jeg tar ansvar for å ta opp etiske dilemmaer med kolleger, i veiledning og/eller med nærmeste leder.

Jeg bidrar til åpenhet, ærlighet og respekt rundt håndteringen av etiske problemstillinger.

Jeg melder fra hvis jeg er bekymret for at det har skjedd brudd på de etiske retningslinjene.

Varsling

Jeg plikter å varsle om kritikkverdige forhold som brudd på lover og regler, fare for liv, helse og sikkerhet, samt ved etiske overtramp.

Jeg plikter også å varsle ved ulovlige eller uetiske handlinger som trakassering eller diskriminering, økonomisk mislighold og brudd på arbeidsmiljøloven. Konsekvenser ved brudd på retningslinjene håndteres av ledelsen i hht. arbeidsmiljølovens bestemmelser.

Ledelsen skal ivareta meg som varsler og ta ansvar for at kritikkverdige forhold blir rettet opp. Ledelsen kan be etisk råd om å belyse saken ved behov. Etisk råd er et rådgivende organ bestående av en medlever, en avd.leder, daglig leder og en uavhengig, ekstern person.

Jeg som varsler skal ikke utsettes for gjengjeldelse.

Straffbare forhold i hht. norsk lov politianmeldes.





Fokus på profesjonalitet og etiske dilemmaer



Vi skal å ha en etisk bevissthet og forståelse i hele stiftelsen.

Alle ansatte har ansvar for å ta opp etiske problemstillinger og dilemmaer i veiledning og på andre hensiktsmessige arenaer.

Det skal være stor takhøyde og flere arenaer for å løfte frem etiske problemstillinger som den enkelte berøres av i arbeidsmiljøet.

Er det riktig å gi en ungdom/pasient spesielle privilegier? I så fall; i hvilke tilfeller?

«Hvor går grensen i relasjonen min til ungdommen/pasienten?»

«Ungdommen sa at jeg måtte love å ikke si det til noen. Hva gjør jeg?»

Refleksjon

Det å reflektere over egne verdier, holdninger og handlinger, er en god start. Alle som jobber i Fossumkollektivet skal ha et bevisst forhold til egen rolle.

Å lese de etiske retningslinjene er ikke nødvendigvis nok til å vite hvordan jeg skal håndtere de ulike etiske dilemmaer jeg havner i.

Det å stille seg selv og kollegaer noen åpne spørsmål til refleksjon og dialog, kan være en bevisstgjøring.

Spørsmål å stille seg selv og andre:

Hva skaper åpenhet og trygghet?

Hvilke etiske dilemmaer møter vi i hverdagen?

Når er det du lar være å fortelle, eller pynter på sannheten, til dine kolleger og din leder?

Når blir det vanskelig å forholde seg til etiske dilemmaer?

Hvilke tabuer finnes i meg/i avdelingen?

Hva innebærer egentlig det som står i de etiske retningslinjene?

Hvordan være en god rollemodell for ungdommene/pasientene?



Obligatoriske aktiviteter i etikkarbeidet



Nye ungdommer/pasienter skal gjøres kjent med de forventninger og de standarder om profesjonalitet som gjelder for ansatte, f.eks. privat kontakt med unge i behandling på sosiale medier.

Ved inntak skal de gjøres kjent med de etiske retningslinjene - disse skal senere gjentas for dem. De får informasjon om varslingsmulighetene de har dersom de opplever uønsket atferd fra beboere eller ansatte.

Etikk skal være tema, og stadig tas opp, i stiftelsen:

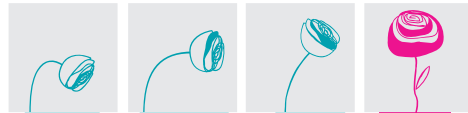
På avdelingsnivå:

- Etikk som eget punkt på planmøter og internseminarer for ansatte.
- Etske problemstillinger tas opp i faste veiledningstimer.
- Gruppejobbing på avd. Ledere, ansatte og unge diskuterer sammen.

På organisasjonsnivå:

- "Etikk-ambassadører» besøker avdelingene, samler innspill og holder workshops.
- Etikk som fast tema på ledersamlinger: Hvordan skal vi bli mer oppmerksomme? Har vi gjentakende etiske dilemmaer?
- Nyansattkurs – caser om, og eksempler på, etiske dilemmaer.
- Medarbeidersamtaler – stille åpne spørsmål.
- Egne rutiner for informasjon om etiske retningslinjer til nye ungdom/pasienter og nyansatte





Fossumkollektivet

Postadresse

Stiftelsen Fossumkollektivet
Postboks 173
1804 Spydeberg

Org.nr. 971474483

Telefon

69 83 31 00

Inntaksteamet

69 83 31 15

E-post

post@fossumkollektivet.no

Nettsted

www.fossumkollektivet.no