



**NUANCERET LIVSSYN
FORMIDLENDE
KONTAKTSKABENDE
FLEKSIBEL
ARBEJDSIVRIG
ENGAGERET
UDADVENDT
SAMARBEJDENDE
ANSVARLIG
STÅR FAST
RISIKOVILLIG
OVERBLIK
VEDHOLDENDE
LYTTENDE
VISIONÆR
IGANGSÆTTENDE
POSITIV LIVSINDSTILLING
LOYAL
OMSORGSFULD
OPSØGENDE
BROBYGGER
SYSTEMATISK
MÅLRETTET
RESULTATORIENTERET
BESLUTSOM
EFFEKTIV
AKTIV**

Ofte benyttede ord i job annoncer
på rusmiddelområdet

Hvilken efter- og videreuddannelse får behandlerne?

Medarbejderne i den amtslige misbrugsbehandling gennemgår et meget varieret udbud af kurser, temadage, uddannelser og anden faglig opdatering.

AF BIRGITTE JENSEN

I STOF-forespørgslen til de amtslige misbrugscentre om hvilke uddannelser deres medarbejdere har, blev der også spurgt til hvilken efter-/videreuddannelse de har fået de sidste to år: Om det var interne eller eksterne forløb, for hele medarbejdergruppen eller mindre grupper, om der arrangeres introduktionskurser for nye medarbejdere o.l. Vi spurgte også om der var en uddannelsesansvarlig eller kontaktperson for området, og bad om at få kursusplaner eller andet relevant materiale tilsendt.

De besvarelser redaktionen har modtaget er meget forskellige, hvilket må ses som udtryk for at det også i virkeligheden er meget forskelligt hvordan uddannelsesdelen gribes an rundt omkring i landet. STOF-redaktionen takker for godt samarbejde med de uddannelsesansvarlige der har været behjælpelige i forbindelse med indsamlingen af oplysninger – vi håber denne lille øvelse kan give inspiration til mere debat om efter- og videreuddannelse. Nedenfor er hovedpunkterne fra de forskellige amters bidrag refereret.

KØBENHAVNS AMT www.kbhamt.dk

Københavns Amts Behandlingscenter

for Stofbrugere (KABS) blev etableret 1.9.2001 ved en fusion af de tidligere misbrugsinstitutioner i Københavns Amt. Aktuelt er en arbejdsgruppe i gang med en analyse af organisationens samlede behov for efter- og videreuddannelse. Gruppens arbejde har bl.a. betydet at man nu har et introduktionskursus til alle nyansatte: Kurset består af et 3- 4 dages program tilrettelagt af centerledelsen efterfulgt af lokal introduktion på afdelingsniveau. Det samlede program omfatter bl.a. dansk narkopolitik, lovgrundlaget, KABS værdigrundlag og målsætninger, organisation og virksomhedsplan, personalepolitikker, samarbejdspartnere, behandlingsmetoder, misbrugsstoffer, farmakologi og substitutionsbehandling, procedurehåndbog, brugerretigheder, fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Programmet understøttes af diverse skriftligt materiale, procedurebeskrivelser, artikler og anden litteratur.

Budgettet for videre- og efteruddannelse er delt i en central og flere decentrale puljer, som er udlagt til organisationens enkelte afdelinger. Adgang til videreuddannelse bevilges af centerledelsen og kan eksempelvis omfatte arbejdsgiverfinansieret deltagelse i Åben Uddannelse (pædagogseminarium), frikøb og betaling af terapeutisk uddannelse (gestalt, systemisk etc.), masteruddannelse på DPU.

Efteruddannelse er bl.a. lederuddannelse på forskellige niveauer, projektlederuddannelse og en lang række amtslige og eksterne kurser og møder med fagligt indhold. F.eks. er lægerne omfattet af overenskomstens krav om 10 dages betalt efteruddannelse pr. år. KABS har løbende deltagere på den regionale misbrugsuddannelse, men det overvejes hvorvidt man selv skal etablere en tværfagligt anlagt misbrugsuddannelse som f.eks. i Århus Amt.

En del af den faglige opdatering sker i form af interne møder og kurser. Tema-eftermiddage afholdes med medlemrum for det samlede personale med en aktuell og socialpolitisk vinkling af emner som: Klientgørelse, unge-identiteten, udbrændthed.

Virksomhedskonferencer afholdes typisk som heldagsmøder to gange årligt med fokus på målsætninger, handlingsplaner, organisationsudvikling, kvalitetssikring, produktionstal, interne projekter og rapporter.

Kontaktperson for området er centerchef Thomas Fuglsang, thofug@kabs.kbhamt.dk

FREDERIKSBORG AMT www.frederiksborgamt.dk og www.misbrugscentret.fa.dk

Introduktionskursus for nye medarbejdere er ved at blive planlagt.

**ROBUST PSYKE ★ NUANCERET LIVSSYN ★ FORMIDLLENDE ★ KONTAKTSKABENDE ★ FLEK-
SIBEL ★ ARBEJDSIVRIG ★ ENGAGERET ★ UDADVENDT ★ SAMARBEJDEnde ★ ANSVAR-
LIG ★ STÅR FAST ★ RISIKOVILLIG ★ OVERBLIK ★ VEDHOLDENDE ★ LYTTENDE ★ VISIO-
NÆR ★ IGANGSÆTTENDE ★ POSITIV LIVSINDSTILLING ★ LOYAL ★ OMSORGSFULD ★**

Strategi: Jobnær kompetenceudvikling, fælles læring på arbejdspladsen, d.v.s. gennem den almindelige, daglige praksis, erfaringsudveksling og supervision.

Interne kurser og kursusforløb prioriteres højt. Der er ansat personale til planlægning og afholdelse af kurser, bl.a. to i 2002: Et i Motivational Interviewing og et i ASI. Interne kurser er for såvel hele medarbejdergruppen som mindre grupper alt efter emne og behov – f.eks. har alle medarbejdergrupper fået kursus i voldsforebyggelse mens et IT-kursus var for medarbejdere med særligt behov.

Eksterne kurser samt efter- og videreuddannelse af medarbejdere og ledere er et supplement til den jobnære kompetenceudvikling og tager udgangspunkt i Misbrugscentrets behov.

Der er ikke opgørelser over hvilke eksterne efter- og videreuddannelsesforløb medarbejderne har deltaget i, men enkelte ledere, behandlere og forebyggere har deltaget i/gennemført diplomuddannelser inden for pædagogik og ledelse.

Kontaktperson for uddannelsesområdet i Frederiksborg Amt er Jane Brinch, jabr@fa.dk, personaleudviklingskonsulent og koordinator for Personalepolitisk Udvalg, der har ansvar for planlægning af kompetenceudvikling på centret.

ROSKILDE AMT

www.ra.dk

Introduktionskurser til nye medarbejdere tilrettelægges individuelt, og omfatter bl.a. besøg på amtets egne behandlingstilbud og hos kommuner, myndigheder og eksterne døgntilbud, som amtet samarbejder med.

Fastansatte medarbejdere tilbydes den regionale misbrugsuddannelse, og øvrige eksterne efteruddannelsesforløb tager primært sigte på systemisk eller kognitiv terapi.

Medarbejderne deltager enkeltvis eller i små grupper i kurser om f.eks.: Ingen er håbløs, Motiveringsarbejde – Unges misbrugskultur – Klienter med dobbeltdiagnoser – Konfliktløsning – Nada øreakupunktur – Substitutions-

medicin, virkninger og bivirkninger – Hepatitis – Sårbehandling, sårplejen og ernæringens betydning for sårheling.

Der holdes organisationsrelaterede kurser som sikkerhedskurser, MED-kurser, bogføringskurser og lederuddannelse.

Et nystartet døgntilbud har gennemført et omfattende undervisnings- og øvelsesforløb i systemisk terapi. Der arrangeres kursusdage på tværs af amtets fire selvstændige institutioner i mundtlig kommunikation, og der holdes temamøder med kollegaundervisning eller inviterede gæster om bl.a. metadonudlevering, socialpsykiatri og behandlingspsykiatri, psykisk syge med misbrug etc.

Kontaktperson for uddannelsesområdet er misbrugskonsulent Svend Aage Hjelm, sfsah@ra.dk

VESTSJÆLLANDS AMT www.vestamt.dk og www.misbrugscentret.dk

I de sidste to år har alle centrets ansatte deltaget i et uddannelsesforløb om kompetenceudvikling.

Forløbet er beskrevet mere uddybende i artiklen på side 28. Udgangspunktet var efteruddannelse til alle og fælles referenceramme for hele organisationen. Efter en fælles introduktion til systemiske idéer om kommunikation, forandring m.m. fik de forskellige grupper i organisationen skræddersyede undervisningsforløb. F.eks. fik administrationsgruppen et assertionstræningsforløb, frontpersonalet arbejdede med klientkontakt og konfliktløsning, behandlergruppen arbejdede med forandring gennem samtale via øvelser og rollespil etc.

Studiegrupper på tværs af organisationen diskuterede litteratur, teoretiske begreber mm. Der blev ansat nye supervisorer, specialister i systemiske behandlingsmodeller, som kunne være med til at integrere begreber, metoder og teknikker i centrets eksisterende supervisionskultur.

Der er planlagt opsamlingskurser for nye medarbejdere og et team af

interne undervisere skal på sigt overtage opgaven med at give nyansatte en grundig indføring i centrets anvendelse af systemisk teori og metode. Der er fortsat interne kurser m.h.p. at videreudvikle behandlingsmetoderne, ligesom den eksterne supervision fortsætter.

Kontaktperson på området er centerchef Bent Jensen, BentJe@vestamt.dk

STORSTRØMS AMT www.stam.dk

I 2001 og 2002 deltog otte medarbejdere i Nada-uddannelse (øreakupunktur), to fik supervisionsuddannelser via Den Sociale Højskole i Odense og en gik i gang med en socialrådgiveruddannelse.

Enkeltvis har medarbejdere deltaget i følgende uddannelsesaktiviteter: Supervisionsuddannelse via Albatros, NLP Practitioner, NLP Kommunikations- og Coachinguddannelse, NLP Master, supervisionsuddannelse via HK, lederuddannelse via gestaltterapeut, Kommunom basisdel, Kommunom enkeltfag i psykologi, løsningsorienteret terapi via Solutions.

To medarbejdere har været på et kursus om medafhængighed via Vejviseren, to har deltaget i kurser på Den Sociale Højskole i København og en enkelt har deltaget i kursus via Bodynamic.

Kontaktperson på uddannelsesområdet er Connie Buch Laursen, cbl@radstof.dk

BORNHOLMS REGIONSKOMMUNE
www.brk.dk

Der er ca. 5 medarbejdere på rusmiddelområdet i Bornholms Regionskommune. I 2001 og 2002 deltog medarbejderne i et alkoholkursus.

Kontaktperson for området er misbrugskonsulent Sven Lindahl, post@brk.dk

FYNS AMT

www.fyns-amt.dk

Fyns Amts Behandlingscenter (FAB) iværksætter i efteråret 2003 en basisuddannelse for personale ansat i

**OPSØGENDE ★ BROBYGGER ★ SYSTEMATISK ★ MÅLRETTET ★ RESULTATORIENTERET ★
BESLUTSOM ★ EFFEKTIV ★ AKTIV ★ ENERGISK ★ ROBUST PSYKE ★ NUANCERET LIVS-
SYN ★ FORMIDLENDE ★ KONTAKTSKABENDE ★ FLEKSIBEL ★ ARBEJDSIVRIG ★ ENGAGE-
RET ★ UDADVENDT ★ SAMARBEJDEnde ★ ANSVARLIG ★ STÅR FAST ★ RISIKOVILLIG ★**

voksenafdelingen (se også artiklen på side 35). Uddannelsen er modulopdelt med tre spor: Et som beskæftiger sig med kommunikations- og refleksionsprocesser ud fra en systemisk tænkning, et som beskæftiger sig med det relationelle – forholdet mellem klient og behandler ud fra objekt-relations-teorien – og endelig et mere blandet spor, hvor forskellige problemstillinger tages op, f.eks. motivationsarbejde, jura i misbrugsbehandling, kropsrelaterede metoder, medicin & stoffer, somatiske lidelser, formidling etc.

Kontaktpersoner på området er centerleder Birthe Vorsum, bsv@fabv.fyns-amt.dk og Tor Sundberg, tsu@fabv-fyns.amt.dk

SØNDERJYLLANDS AMT

www.sja.dk

Sønderjyllands Amts Misbrugscenter etablerede fra november 2003 et uddannelsesforløb for det samlede personale: 'Tværfagligt kursus i kognitiv terapi ved misbrug'. Kurset består af fire moduler med skiftende undervisere.

Modul 1: Introduktion, misbrugsparadigmer, evidens for struktur ved individuel og gruppebehandling. Modul 2: Strukturering og fokusering, motiverende samtaleteknik, forhandling om målsætning, registrering af trang. Modul 3: Den kognitive forståelse af personlighedsforstyrrelser, alliancevanskeligheder, færdighedstræning ved personlighedsforstyrrelser, kønsspecifik behandling. Modul 4: Dobbelt diagnose, tilbagefaldsforebyggelse, misbrugsområdets anvendelse af kognitiv terapi, implementering.

Kontaktperson for uddannelsesområdet er centerleder Lis Petersen, LisP@sja.dk

RIBE AMT

www.ribeamt.dk

I 2001 og 2002 har medarbejderne deltaget i et internt uddannelsesforløb i kognitiv metode. Som en del af centrets uddannelsesplan gennemgår socialrådgiverne den regionale misbrugsuddannelse, og behandlingsmed-

arbejdere, som arbejder med tilbagefaldsbehandling, gennemgår et særskilt uddannelsesforløb heri.

To familiekonsulenter har gennemgået kursus i terapeutisk kontakt og to medarbejdere er startet på mere generelle uddannelsesforløb: Master i sundhedspædagogik og den sociale kandidatuddannelse.

Derudover har medarbejderne deltaget i korte undervisningsforløb og temadage, f.eks. om motivationsarbejde, socialpsykiatri og gravide misbrugere.

Kontaktpersoner for området er centerleder Jan Jørgensen, JanJ@ribeamt.dk og souschef Niels Poulsen.

VEJLE AMT www.vejleamt.dk

I Vejle Amts Sociale Udviklingscenter (VASU) reviderer en uddannelses- og udviklingsgruppe løbende uddannelsespolitikken og planlægger interne uddannelser. Udviklingssamtaler indgår i.f.m. planlægning af kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder, og center-tema-dage udgør en del af uddannelses- og udviklingsprogrammet.

Centrets basisuddannelse består af følgende:

1. Alle nye medarbejdere gennemgår et introkursus i løbet af det første halve års ansættelse. Kurset introducerer bl.a. medarbejderne til VASUs opgaver, værdigrundlag og organisation, centrale forståelser af afhængighed, misbrug samt misbrugsbehandling og behandlingsmodeller samt faktuelt viden om medicin.
2. Den regionale misbrugsuddannelse tilbydes medarbejdere med under to års erfaring inden for misbrugsbehandling.
3. En fælles intern efteruddannelse, 'Redskaber i den ambulante behandling', som indtil nu er afviklet med tre moduler: 1. modul (dec. 2001) omhandlede bl.a. psyko-social- og sygdomsforståelse, konkrete redskaber som anvendes i kognitiv og gestaltorienteret behandling. 2. modul (sept. 2002) omhandlede principper, værktøjer og teknikker i den professionelle behandlings-

samtale i h.h.v. den kognitive model, systemiske model og krop-gestalt modellen.

3. modul (maj 2003) indeholdt emner som tilbagefaldsbehandling, den motivationsafklarende samtale, forandring og fastholdelse samt forskning.

Kontaktperson for området er souschef Malene Fischer, post@vasu.vejleamt.dk

RINGKØBING AMT www.ringamt.dk

Ledelsesgruppen og samarbejdsudvalget i Stofbehandlingens i Ringkøbing Amt startede i efteråret 2002 på at udarbejde en kompetenceudviklingsplan for området. Baggrunden var bl.a. at Stofbehandlingens havde været præget af en relativ høj personaleudskiftning, hvilket betød at antallet af medarbejdere med få års erfaring og manglende efteruddannelse var stigende, mens antallet af erfarne medarbejdere var faldende.

Kompetenceudviklingsplanen dækker 2002 – 2007 og indeholder bl.a. følgende anbefalinger:

En konkret beskrivelse af Stofbehandlingens ydelser, opgaver, udviklingsprojekter mm.. - MUS-samtaler m.h.p. afklaring af medarbejdernes nuværende og fremtidige kompetencer og opgaver. - Matchning mellem Stofbehandlingens og medarbejdernes behov. - Tilrettelæggelse af uddannelses tiltag. - Løbende grunduddannelse for nyan satte og øvrige medarbejdere. - Kompetenceudvikling som en integreret del af det daglige arbejde ved at udbygge en 'lærings-holdning' og ved at holde fast i de tiltag der allerede fungerer: Kollegial supervision, sagsdrøftelser, følordning, litteraturklub, udviklingsdage, stop-op-dage m.m. På sigt også jobudveksling. - Erfarne medarbejdere som mentorer inden for deres område med forpligtelse til at undervise nyan satte. - Fastlæggelse af udviklingskonsulent-opgaver.

I 2002 startede forskellige uddannelses tiltag i Stofbehandlingens, bl.a. to dage med undervisning ved organisationspsykolog, 10-dages kursus for

nyansatte i kognitiv grunduddannelse med psykolog som underviser, to-dages kursus om psykodynamisk forståelse af stofproblematikken og tilbagefaldsstrategier.

Ovenstående oplysninger er indhentet hos tidl. leder af Stofbehandlingen, Henrik Dybvad Larsen.

Kontaktperson for området er konst. leder af Stofbehandlingen, Martin Helfer, stofmh@ringamt.dk

ÅRHUS AMT

www.aaa.dk & www.aaam.dk

I 2002 afholdt Århus Amt Misbrugscenter (ÅAM) to to-dages introduktionskurser for nye medarbejdere med information om misbrugscentrets historie og interne organisering. Samtlige ledere i ÅAM har gennemgået

en modulopdelte lederuddannelse.

Alle behandlingsmedarbejdere har gennemgået en intern efteruddannelse i kognitiv terapi. I 2002 deltog 12 medarbejdere i et kursus om struktureret tilbagefaldsforebyggelse og samme år blev yderligere et internt uddannelsesforløb etableret: 'Den sociale Misbrugsuddannelse'. (Kursusforløbet er beskrevet mere udførligt i artiklen på side 32). I 2002 var 15 medarbejdere tilknyttet kursusforløbet der er modulopdelte med interne og eksterne undervisere inden for emner som kollegial supervision, realistiske målsætninger, dokumentations- og kvalifikationsprocedurer, klientinterview ved brug af ASI, brugerinddragelse, kognitive samtaleteknikker, psykiske og somatiske lidelser, sundhedsmæssig vejledning og skadesreducerende misbrugsstrategier.

Kontaktperson for området er behandlings- og udviklingsleder Liese Recke, lr@mbc.aaa.dk

VIBORG AMT

www.viborgamt.dk

Viborg Amts Misbrugscenter undersøgte ved årsskiftet 2002/2003 medarbejdernes uddannelsesniveau og ønsker for efter- og videreuddannelse m.h.p. at etablere en intern efteruddannelse for alle ansatte.

Spørgeskemaundersøgelsen gav oplysninger om 42 medarbejders deltagelse i efter- og videreuddannelsesforløb i perioden 1997-2002. Disse medarbejdere havde i perioden brugt 119 forskellige forløb (kurser, temadage m.m.).

Undersøgelsen viste, at meget få

HVAD ER EN DIPLOMUDDANNELSE?



- en efter-/videreuddannelse på bachelorniveau
- en funktionsrettet og overvejende teoretisk eksamensuddannelse
- en etårig uddannelse som udbydes på deltid over et selvvalgt antal år (dog højst seks)
- en modulopdelte uddannelse (seks moduler), hvor hvert modul kan betragtes som selvstændige uddannelsenheder. Du kan sagtens deltage i ét modul i relevant efteruddannelses øjemed; men du kan også vælge at lade din deltagelse udgøre startskuddet til en hel diplomuddan-

nelse.

- en fleksibel uddannelse, hvor der normalt er en del valgmuligheder
- en uddannelse, der opkvalificerer dig til dit nuværende job på et højt teori- og praksis niveau
- en effektiv vej i din karriereplanlægning
- en kvalificerende adgangsvej til en kandidat- eller masteruddannelse.
- en betalingsuddannelse i henhold til lov om Åben Uddannelse.
- europæisk konvertibel via ETCS-pointsystemet

Diplomuddannelser er videregående deltiduddannelser for voksne og udbydes under lov om åben uddannelse. De kan bruges som videre- og efteruddannelse eller som overbygningsuddannelse. De indgår i voksen- og efteruddannelses-systemet for voksne, og er på niveau med de mellemlange uddannelser. **En oversigt over samtlige diplomuddannelser med angivelse af uddannelsessted og kort beskrivelse af indhold findes på www.vidar.dk.**

Oversigten revideres løbende af Rådet for Uddannelses- og Erhvervsvejledning. For medarbejdere på misbrugsområdet er de mest relevante diplomuddannelser inden for det sociale-, pædagogiske og sundhedsfaglige område samt indenfor ledelse. Uddannelserne udbydes med varierende indhold i et samarbejde mellem bl.a. seminarier, sociale højskoler og nogle af de i alt 23 Centre for Videregående Uddannelse (CVU). Den Sociale Højskole i Esbjerg har arbejdet med uddannelse for stofmisbrugsbehandlere i ca. 10 år. Det startede med 'Efteruddannelse for stofmisbrugsbehandlere i Danmark', efterfulgt af 'Den Regionale Misbrugsuddannelse' og senest diplomuddannelsen. Der arbejdes i øjeblikket på at udvikle otte nye diplomuddannelser på det sociale område, som forventes udbudt i samarbejde med de øvrige sociale højskoler. Indgangsmodul forventes klar i første halvår af 2004.



medarbejdere får samme viden, da der på langt de fleste efter- og videreuddannelsesforløb kun deltager én medarbejder fra centret. Resultaterne betød at man nedsatte en arbejdsgruppe til at udarbejde en uddannelsespolitik.

Aktuelt er Viborg Amts Misbrugscenter i gang med ansættelse af en del personale, dels p.g.a. en tidligere besparelsesrunde med ansættelsesstop og dels p.g.a. behandlingsgarantien. Alle nyansatte gennemgår de første tre uger et særligt introduktionsforløb der matcher jobfunktionen.

Kontaktpersoner for området er centerleder Peter Hald og forebyggelseskonsulent Tina M. Larsen, misbrugscentret@vibamt.dk

NORDJYLLANDS AMT

www.nja.dk

I Nordjyllands Amt får alle nye medarbejdere en introduktionskursus. MUS-samtalerne bruges til planlægning af karriere-, efter- og videreuddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Hvert år holdes fire temadage med vekslende emner, f.eks. unge hashmisbrugere. Dagbehandlingsmedarbejdere deltager i intern uddannelse og der arbejdes med team-building og kommunikation (undervisning). Der er uddannet 8 medarbejdere til Trainees i forhold til kvalitetsudvikling, 4 medarbejdere deltager på uddannelse i kognitiv terapi i Århus og hvert år deltager 6 medarbejdere på Den Regionale Misbrugsuddannelse.

Kontaktperson på området er centerleder Jens Martin Hansen, jmha@fc.nja.dk

FREDERIKSBERG KOMMUNE

www.fkrc.dk

På Frederiksberg Kommunes Rådgivnings Center (FKRC) gennemgår alle nyansatte medarbejdere et internt introduktionsforløb (ca. 14 dage), hvorunder de lærer FKRC's grundlæggende funktioner, tilbud, afdelinger samt de nærmeste samarbejdspartnere at kende.

Det tilstræbes, at alt (behandlings-)personale snarest muligt kommer på Den Regionale Misbrugsuddannelse.

Samtlige medarbejdere modtager ekstern supervision, som ikke regnes for egentlig undervisning, men som bidrager til at trække i samme retning: At vedligeholde eller opkvalificere medarbejdernes faglighed.

Den løbende uddannelse af medarbejderne er en blanding af fælles undervisningsaktiviteter for hele centret (eller de enkelte personalegrupper) og individuelle forløb, som købes 'ude i byen'. Aktiviteter før 2001 kan ses i FKRC's årsrapporter på www.fkrc.dk.

Af nyere fælles uddannelse kan nævnes undervisning i ændringsteorier, brush-up-kurser vedrørende den sociale lovgivning, kurser i forbindelse med ibrugtagning af nye edb-programmer m.v.

Der er nedsat et permanent uddannelsesudvalg, som løbende bedømmer kursusansøgninger, opsamler ønsker til fremtidig undervisning m.v.

Kontaktperson for området er souschef Karin Raahauge, fkrc@fkrc.dk

KØBENHAVNS KOMMUNE

www.kbhbase.dk

I Københavns Kommune er der 18 behandlingsinstitutioner, som enten er kommunale eller som kommunen har driftsoverenskomst/samarbejdsaftale med. Institutionerne har eget budget til efter- og videreuddannelse af deres personale og tilrettelægger selv efter- og videreuddannelsesinitiativer.

Institutionerne har forskellige opgaver, og der er forskellige personalekategorier ansat, hvorfor institutionernes uddannelsesinitiativer er temmelig varierende. For nye medarbejdere er der generelle introduktionskurser i Københavns Kommune, men aktiviteterne varierer fra institution til institution: Nogle har følordninger, andre holder introduktionsforløb i institutionen og andre igen har nye medarbejdere på eksternt kursus om stofmisbrugsbehandling. Uddannelse for hele institutionen finder sted, hvis der er tale om indførelse

af nye behandlingsmetoder eller opdatering af viden i institutionen (f.eks. kognitiv metode, dobbeltdiagnoser), hvis der er særlige problemstillinger for brugerne/institutionerne, hvor det kan være relevant at alle deltager (f.eks. anger-management) eller hvis der er organisatoriske/administrative tiltag, der skal implementeres (f.eks. implementeringen af den lærende organisation). Uddannelsesaktiviteter for bestemte faggrupper har handlet om f.eks. administrationssystemer, arbejds-evaluationsmetoden, DSH: 'Ingen er håbløs', praktikvejlederkursus og nye regler om førtidspension.

Individuelle efter- og videreuddannelsesforløb kan være deltagelse i seminarer, kurser og konferencer (f.eks. harmreduktion konference, EATI-kurser) eller længerevarende uddannelsesforløb (f.eks. diplomuddannelser, kommunomuddannelse).

Kontaktperson på området er fuldmægtig Alberte Bryld Burgaard, AlberteBryld.Burgard@faf.kk.dk fra Kontoret for voksne med særlige behov.