

Anna Hagen

Kompetanseutvikling i rusomsorgen

Notat fra et arbeidsseminar for KUP-prosjekter innen rusfeltet

Anna Hagen

Kompetanseutvikling i rusomsorgen

Notat fra et arbeidsseminar for KUP-prosjekter
innen rusfeltet

© Fafo 2005
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	4
1 Innledning	5
Kompetanse – begrepet og reformen	5
2 Hovedfunn fra evalueringen av Frelsesarmeens prosjekt	9
Bakgrunnen for prosjektet	9
Kompetansebehov og målgruppe	9
Samarbeid med Diakonhjemmets Høyskole	10
Organiseringen av opplæringstilbudet	10
Deltakernes vurdering av kurset	11
Viktige utfordringer	12
3 Åtte prosjekter i rusfeltet	13
4 Noen felles utfordringer	17
Hvordan motivere de med lite formell utdanning til å delta?	17
Hvordan utvikle arbeidsplassen som læringsarena?	18
Hvordan få til et godt samarbeide mellom virksomhetene og eksterne kompetansetilbydere?	20
5 Hvordan jobbe videre?	23
Hva kan Vox gjøre?	24
Kvalitet og kompetanse på rusfeltet	25
Referanser	26
Vedlegg: Program og deltakerliste for seminaret på Jeløya	27

Forord

Dette notatet er utarbeidet på bakgrunn av et arbeidsseminar for involverte aktører i kompetanseutviklingsprosjekter på rusfeltet. Kompetanseutviklingsprosjektene er gjennomført med støtte fra Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP). Konferansen og notatet er finansiert av Vox.

Takk til Astrid Bergesen og Jan Sørli i Vox og Thomas Rygh i Frelsesarmeen for gode innspill.

Oslo, august 2005

Anna Hagen

1 Innledning

I dette notatet oppsummeres erfaringene fra et arbeidsseminar for KUP-prosjekter innenfor rusfeltet. Seminaret ble organisert av Vox og Frelsesarmeen på Frelsesarmeens kurscenter på Jeløya i Østfold 6.-7. juni 2005. Formålet med seminaret var å samle ulike prosjektmiljøer, for at disse skulle få kjennskap til hverandres arbeid og anledning til å utveksle erfaringer med utvikling av nye opplæringstilbud. Opplæringstilbudene som er utviklet i prosjektene er rettet mot ansatte innen rusomsorg eller andre som gjennom sitt arbeid kommer i kontakt med personer som er ruspåvirket. Et annet viktig formål med seminaret var å stimulere en prosess som kan sikre videreføring og spredning av opplæringstilbud som er utviklet gjennom prosjektene.

Kompetanse – begrepet og reformen

Begrepet kompetanse brukes i mange sammenhenger og på mange ulike måter. Opprinnelig kommer ordet fra det latinske *competere*, som betyr å kunne, være i stand til, svare til¹. Kompetanse kan dermed forstås som kvalifikasjoner som svarer til noen bestemte oppgaver. Ifølge sosiolog og skribent Andreas Hompland er det nynorske «dugleik» et dekkende ord²:

Kompetanse kan omsettest til det fortreffelige nynorske ordet «dugleik». Og det tilhørende adjektivet «kompetent» til «skikka». Det synest eg er gode og dekkande ord for det vesentlege i jakta på auka kompetanse: Me skal vera skikka til det me gjer, det skal vera som ein leik å gjera det, og oppgavene skal passa til det me kan.

I dette notatet vil kompetanse bli forstått som kunnskaper, ferdigheter og holdninger som kan bidra til å løse problemer eller utføre oppgaver. *Kompetanseutvikling* blir brukt om det å tilegne seg ny kompetanse. Slik kompetanseutvikling eller læring kan foregå gjennom hele livet og på ulike læringsarenaer. I dette notatet vil vi skille mellom tre hovedformer for kompetanseutvikling:

1. formell utdanning
2. kurs og annen opplæring
3. uformell læring

Formell utdanning inkluderer alle former for utdanning og opplæring som foregår innenfor rammen av godkjente opplæringsplaner og som gir formell kompetanse som er anerkjent i utdanningssystemet (som tittel, grad, studiepoeng eller vekttall).

¹ www.caplex.net

² Curriculum Vitae 1/2000.

Kurs og annen opplæring er aktiviteter som har læring som hovedformål, men som ikke gir formell kompetanse. Eksempler er kurs, seminarer og konferanser.

Uformell læring er læring som skjer gjennom utførelsen av aktiviteter som har et annet hovedformål enn læring, for eksempel det daglige arbeidet. Denne definisjonen inkluderer også læring gjennom det daglige arbeidet som er planlagt og bevisst, som for eksempel hospitering og jobbrotasjon (Nyen 2004).

I Norge og internasjonalt er det bred politisk enighet om betydningen av å legge til rette for at læring og kompetanseutvikling kan skje gjennom hele livet. I dette ligger også et utvidet perspektiv på hva livslang læring dreier seg om. Tidligere ble begrepet i stor grad forstått som en regelmessig tilbakevending til utdanningssystemet for å få kunnskapsmessig oppdatering. I de seneste årene er det lagt vekt på at også uformell læring utenfor utdanningssystemet må oppmuntres og anerkjennes og at muligheter for å delta i uformelle læringsaktiviteter også har stor betydning for etterspørselen etter andre former for kompetanseutvikling (Hagen og Skule 2004).

I Norge har arbeidet med kompetansereformen hatt stor betydning for utviklingen av en bredere forståelse av begreper som kunnskap og kompetanse, og til at arbeidsplassen som læringsarena har fått økt oppmerksomhet i utformingen av kompetansepolitikken.

Siktemålet med reformen var dels å stimulere til økt kompetanseutvikling i arbeidslivet for å styrke verdiskapingen, dels å skape et kompetansemessig grunnlag for hyppigere skifte av jobb og yrke, og dels å øke den enkeltes muligheter for personlig utvikling og selvrealisering. Mange av tiltakene i reformen er nå gjennomført. Voksne har fått rett til grunnskole og videregående opplæring, samt til utdanningspermisjon. Realkompetanse gir grunnlag for opptak til høyere utdanning, og for avkorting av opplæring på videregående nivå. Det er også innført regler om skattefritak for utdanning som er finansiert av arbeidsgiver, og Lånkassens betingelser er blitt bedre tilpasset voksne som tar utdanning.

Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP) inngår også som et sentralt element i iverksettingen av kompetansereformen. Programmet har som formål 1) å bidra til å gjøre offentlige og private virksomheter bedre i stand til å uttrykke og oppfylle sine kompetansebehov, 2) å videreutvikle arenaer for samarbeid mellom aktører på arbeidslivssiden og på utdannings-siden, og 3) å utvikle etter- og videreutdanningstilbud som i større grad er tilpasset behovene i arbeidslivet. Fra 2000 til 2005 har KUP gitt støtte til over 700 utviklingsprosjekter, og det er bevilget 329 millioner kroner. Vox er sekretariat for programmet.

Evalueringen av KUP har vist at programmet har oppnådd gode resultater når det gjelder å utvikle markedet for etter- og videreutdanning på kort sikt, og særlig for grupper med høy utdanning. Programmet har imidlertid i liten grad lyktes med å gjøre opplæring på grunnskolenivå og videregående nivå tilgjengelig for voksne. Nær halvparten av tilbyderne i prosjektene er offentlige utdanningsinstitusjoner. Det betyr at universitet, høyskoler og videregående skoler spiller en betydelig viktigere rolle på tilbudssiden innenfor programmet enn det er som vanlig innenfor arbeidslivsrettet opplæring. Programmet har bidratt til at de offentlige utdanningsinstitusjonene har utviklet nye opplæringstilbud rettet mot arbeidslivet. Samtidig viser evalueringen at brukerne opplever de offentlige utdanningstilbyderne som *lite tilpasningsdyktige*. Underveisevalueringen fra 2003 konkluderte derfor med at samarbeidsformene mellom offentlige utdanningsinstitusjoner og virksomhetene i arbeidslivet må utvikles videre dersom opplæringen skal bli oppfattet som mer relevant for brukerne (Døving, Ure, Teige og Skule 2003).

Flertallet av de opplæringstilbudene som er utviklet med støtte fra KUP vil ha en varighet ut over prosjektperioden. En hovedutfordring er imidlertid å skape langvarige resultater ut over det lokale prosjektnivået. Dette er bakgrunnen for at programmet nå har iverksatt en omfattende spredningsstrategi. Som ledd i dette arbeidet er det gitt støtte til 60 såkalte spredningsprosjekter. I tillegg gjennomfører Vox en rekke spredningstiltak i form av informasjonsarbeid, seminarer og nettverkssamlinger³. Arbeidsseminaret for prosjekter innenfor rusfeltet inngår som en av mange slike spredningsaktiviteter som er organisert i regi av Vox.

³ www.vox.no

2 Hovedfunn fra evalueringen av Frelsesarmeens prosjekt

Bakgrunnen for Frelsesarmeens medvirkning som arrangør av seminaret var erfaringene fra det KUP-støttede prosjektet «Omsorg for hele mennesket» som var rettet mot ansatte i Frelsesarmeens rusomsorg i Oslo (FRIO). Fafo har evaluert prosjektet på oppdrag for Frelsesarmeen. Evalueringen er publisert som eget notat (Skivenes 2004). Her følger et kort sammendrag av evalueringen.

Bakgrunnen for prosjektet

Frelsesarmeens rusomsorg i Oslo (FRIO) dekker ulike innsatsområder for rusmisbrukere, som oppsøkende virksomhet på gateplan, lavterskel omsorgsboliger og ettervern. Brukergruppen er tunge rusmisbrukere som ofte har svært dårlig helse, sliter med psykiske problemer og har svake forbindelser med det offentlige hjelpetilbudet. utfordringene forsterkes av at brukergruppen er i endring. Tidligere var den tradisjonelle alkoholikeren den viktigste brukeren av Frelsesarmeens tjenester, men i dag er blandingsmisbrukere en dominerende og voksende gruppe. Dette stiller rusomsorgsarbeiderne overfor nye utfordringer og nye kompetansebehov. Frelsesarmeens erfaring var at det var vanskelig å få dekket dette kompetansebehovet gjennom eksisterende etter- og videreutdanningstilbud. Dette var bakgrunnen for at organisasjonen søkte om midler fra Kompetanseutviklingsprogrammet for å utvikle et nytt opplæringstilbud som dekket kompetansebehovene hos egne ansatte.

Kompetansebehov og målgruppe

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe som besto av representanter for ansatte og for ledelsen i FRIO. Tillitsvalgte sto sentralt i prosessen, og tilbakemeldinger fra de ansatte utgjorde en viktig del av grunnlaget for defineringsen av kompetansebehovet. Det ble identifisert behov for opplæring innenfor fire områder:

- Holdninger og verdibevisthet
- Kartleggingsmetodikk
- Miljøterapeutiske ferdigheter
- Forvaltnings- og lovkunnskap

Den primære målgruppa for kurset var de ufaglærte rusomsorgsarbeiderne i FRIO.

Samarbeid med Diakonhjemmets Høyskole

Frelsesarmeen tok kontakt med Diakonhjemmets Høyskoles avdeling for etter- og videreutdanning (Diavett), og det ble utformet en kursplan og et undervisningsopplegg.

Tabell 1 Oversikt over tema og foredragsholdere på kurset

Tema	Foreleser
Kvinner og menn i rusbehandling	Inger Olsen, klinisk barnevernspedagog
Historiske utviklingstrekk i synet på behandling	Frode Kavli, studieleder rusbehandling Diakonhjemmes Høyskole, DHS
Etikk. Verdier og moral	Leif Stapnes, studieleder organisasjon og ledelse, DHS
Frelsesarmeens verdigrunnlag	Rune Isegran, Fyrlyskorpset
Ruspolitikk i fortid og nåtid, nasjonalt og internasjonalt	Knut Reinås, Rusmiddeletaten
Utvikling av medikamentell behandling, skadereduksjon og overdosedødsfall	Helge Waal, overlege
Veiledning	Dag Rakli, høyskolelektor
Frelsesarmeens ruspolitikk i fortid, nåtid og fremtid	Thomas Rygh, FRIO, sosialtjenesten
Psykisk helse og psykiske lidelser	Gry Våle, høgskolelektor og psyk. sykepleier
Utfordringer i møte med psykotiske mennesker	Karen Ekern, høgskolelektor og psyk. sykepleier
Utfordringer i møte med selvmordstruende mennesker	
Erfaringer og utfordringer i feltpleien	Randi Spiller
Sykdomslære, førstehjelp	Norsk luftambulans
Hjelperollen, holdninger og verdisyn, menneskerettigheter	Kari Quale, studieleder, DHS
Miljøarbeid	Tor Stavnsborg, Langesgate hybelhus
Miljøarbeid med rusmiddelavhengige	Elin Frønsdal, Frelsesarmeens bo- og omsorgssenter Haugesund
Dobbeltdiagnoser	Reidun Evjen, Tøyen DPS
Lov om sosiale tjenester. Forvaltningsloven, med vekt på enkeltvedtak og taushetsplikt	
"Mat i kampen for evig liv"	Mona Seland, Høgskolen i Akershus
Konflikt og konflikthåndtering	Kjetil Nygård, Fyrlyskorpset

Organiseringen av opplæringstilbudet

Kurset gikk over ett år – fra januar til desember 2003, og besto av 140 timers undervisning fordelt på fire kursbolker á en uke. Opplæringen var i stor grad basert på foredrag, og det var ingen krav om forberedelse eller etterarbeid fra deltakernes side. Det var heller ingen krav om skriftlige innleveringer, og det var ingen eksamen. Mellom kursbolkene var det gruppeveiledning med veiledere fra Høgskolen. Gruppeveiledningen var på til sammen 40 timer.

Det ble satt en øvre grense på 15 deltakere, og alle rusomsorgsarbeidere i FRIO uten formell utdanning innen rusomsorg fikk tilbud om å delta på kurset. Ti ufaglærte meldte

seg på kurset. De resterende fem plassene ble fylt opp av medarbeidere med ulike typer formell utdanning (minst ett grunnfag).⁴

Opplæringen foregikk i arbeidstiden, uten inntekststap for deltakerne. Deltakerne ga uttrykk for at de var sterkt motiverte for å delta på kurset. Deltakelsen var dels motivert ut fra et ønske om å bli bedre rustet til å jobbe med rusmisbrukere og dels av hensyn til personlig utvikling.

Deltakernes vurdering av kurset

En generell tilbakemelding fra deltakerne var at de hadde hatt nytte av kurset og ville anbefale det til andre rusomsorgsarbeidere. Mange fikk økt bevissthet om og begreper for den tause kompetansen som den enkelte utøver i det daglige. Samtidig påpekte de fleste deltakerne behov for endringer og forbedringer i kursopplegget. Dette dreide seg i første rekke om å øke treffsikkerheten i forhold til deltakernes opplevde kompetansebehov. Særlig etterlyste deltakerne mer praktisk og konkret kunnskap. Førstehjelp og konflikthåndtering ble trukket fram som eksempler på deler av kurset som hadde vært svært nyttige og gode. Disse delene av kurset ble opplevd som relevant for de utfordringene man møter i hverdagen, og foreleserne var gode.

Følgende utsagn fra kursdeltakerne kan illustrere hvilken type kompetanse som ble etterlyst av kursdeltakerne:

«Hva skjer med psykisk og fysisk helse til en rusmisbruker som har drukket rødsprit i ti år?»

«Hva skal man si og gjøre når en bruker forteller at han ønsker å ta sitt liv?»

«Hvordan man kan identifisere at en bruker er på sjette dagen på amfetamin, og hvilken atferd kan forventes og hvordan skal man møte denne brukeren på best mulig måte?»

Eksempelene viser at den kunnskapen som etterlyses er svært konkret og i stor grad knyttet til selve møtet med brukeren og brukerenes behov. Intervjuene som ble gjennomført i forbindelse med evalueringen tyder på at innholdet i kurset ikke var helt i samsvar med behovene i målgruppen. Samtidig er det viktig å være oppmerksom på at en av effektene av kurset kan være at kandidatene er blitt mer bevisst hvilke behov de har og hvordan dette behovet kan uttrykkes.

⁴ På seminaret på Jeløya ble det sagt at den potensielle målgruppa besto av 30-40 ufaglærte. Dette innebærer at det var en oppslutning på rundt 30 prosent.

Viktige utfordringer

Evalueringen konkluderer med at Frelsesarmeen bør se nærmere på noen viktige utfordringer i den videre satsingen på kompetanseutvikling for egne ansatte. Den primære målgruppa for kurset var ansatte uten formell utdanning. Bare to tredjedeler av deltakerne ble imidlertid rekruttert fra denne gruppa, og det er derfor behov for å se nærmere på hvordan tiltaket bør utformes for å øke motivasjon og deltakelse i denne gruppa.

En annen utfordring er knyttet til utviklingen av læringsmulighetene i det daglige arbeidet. Flere av kursdeltakerne etterlyste regelmessig gruppeveiledning internt på avdelingene eller som et avdelingsovergripende forum. Gruppeveiledning kan være en støtte i bearbeidning av vanskelige situasjoner som dødsfall, vold og trusler. I tillegg til en bearbeidende funksjon, vil gruppeveiledning også kunne bidra til systematisk erfaringsutveksling og tilbakemelding på hvordan slike situasjoner kan håndteres. Flere av deltakerne etterlyste også en hospiteringsordning på tvers av ulike avdelinger som en kilde til læring gjennom nye impulser og erfaringer.

Endelig peker evalueringen på et behov for en tettere kobling mellom det som læres på kurset og det arbeidet som utføres i det daglige. Formålet med en tettere kobling er dels å sikre at opplæringen også kommer andre ansatte enn kursdeltakerne til gode. Et konkret forslag i evalueringen er å organisere en «infodag», der man også informerer kolleger som ikke har deltatt på kurs om hva man har lært. En tettere kobling mellom opplæring og arbeid er imidlertid også viktig for å øke læringsutbyttet for de som deltar og for virksomheten som helhet.

3 Åtte prosjekter i rusfeltet

I dette avsnittet gis en kort presentasjon av de åtte prosjektene som var representert på arbeidsseminaret på Jeløya. Presentasjonen vil bli konsentrert om hvor prosjektene er forankret, hva som var formålet med prosjektene, hvilken type kompetanse det dreier seg om, og hvem som er målgruppe og samarbeidspartnerne i prosjektet. Framstillingen er basert på prosjektenes egne presentasjoner på seminaret. Supplerende informasjon er hentet fra Vox' web-baserte prosjektbase for KUP-prosjektene⁵.

Pnr	Tittel	Forankring	Uttrykt formål	Type kompetanse	Samarbeidspartnerne	Målgruppe
P422	Kompetanse-givende opplærings-program for verneassistenter	Rusmiddel-etaten, Oslo kommune	Økt kvalitet på tjenestene	Formell	Høgskolen i Oslo	Verneassistenter innen rusomsorgen i Oslo kommune
P482	Vektallsbasert videreutdanning i ADDIS for 1.linjetjenesten	Tromsø kommune	Prøve ut opplæring i ADDIS for ansatte i helse- og sosialtjenesten i kommunen + etablere kompetansegivende høgskeletilbud	Formell (planlagt, men foreløpig ikke etablert)	GT consulting	Ansatte i helse- og sosialtjenesten i Tromsø kommune
P568	Omsorg for hele mennesket	Frelsesarmeen Sosialtjenesten i Norge	Dekke opplæringsbehov hos rusomsorgsarbeidere i Frelsesarmeen	Kurs/opplæring (forelesninger + ekstern veiledning)	Diakon-hjemmets Høgskole (Diavett)	Ansatte uten formell utdanning i Frelsesarmeens rusomsorg
P548	Ansvarlig vertskap i Bergen	Bergen kommune	Forebygge og redusere rusrelatert vold i tilknytning til skjenkesteder	Kurs/opplæring (samlinger, video, CD-rom, lærebok)	Hordaland politidistrikt, SHDir, RBL, HRAF, konsulent-firmaet Netsearch	Ansatte ved serveringssteder i Bergen som kommer i kontakt med rusede personer
P475	Rus i arbeidslivet	Prosess-industriens landsforening (PIL)	Redusert sykefravær og økt sikkerhet	Kurs/opplæring (multiemedie-basert)	Statoil (som bruker)	Ledere
P196	Kompetanse-utvikling – rusproblem på Øvsttunsenteret	Øvsttunsenteret (barneverns-institusjon)	Økt kompetanse om rusproblemer hos ungdom	Kurs og opplæring	Stiftelsen Bergens-klinikkene	Hele personalgruppen
P421	Dokumentasjon og deling av taus kunnskap	Rusmiddel-etaten, Oslo kommune	Økt kvalitet på tjenestene	Uformell, med ekstern veiledning	Kirkens Bymisjon i Oslo og Høgskolen i Oslo	Ansatte, med og uten fagutdanning (+ adm. støtte-apparat)
P472	Organisasjons-læring og lederutvikling	Kirkens Bymisjon, Stavanger	Utvikle ledelses- og evaluerings-kompetanse	Uformell	Rogaland A-senter	Ledere og tillitsvalgte

⁵ <http://www.vox.no/prosjektbase/>

En fellesnevner for de åtte prosjektene er at de på en eller annen måte tar sikte på økt kompetanse om rusproblematikk. Fem av prosjektene er rettet inn mot personer som arbeider innenfor ulike deler av rusomsorgen. Tre av prosjektene er rettet mot ansatte som gjennom sitt arbeid kommer i kontakt med rusede personer. De fleste prosjektene retter seg helt eller delvis mot personell med lav formell kompetanse. Prosjektene dekker et bredt spekter av læringsformer. I ett av prosjektene er det utviklet et kompetansegivende høyskolebasert program. Dette programmet erstatter et opplæringsprogram for verneassistenter i Oslo kommune, som tidligere ble gjennomført i samarbeid med Opplæringsetaten i Oslo kommune. Gjennomført opplæring ga tittelen «verneassistent med yrkesbevis» samt lønnskompensasjon, men ingen formell kompetanse. Utviklingen av et høyskolebasert program blir knyttet til Rusmiddeletatens strategiske plan for perioden 2001–2004 og begrunnet med et ønske om å videreutvikle kvaliteten på tjenesten overfor klientene.

Økt kvalitet på tjenestene er også den eksplisitte begrunnelsen for det andre prosjektet som er gjennomført i regi av Rusmiddeletaten i Oslo kommune. I dette prosjektet har man imidlertid valgt å legge hovedvekten på uformell læring som læringsform.

Halvparten av prosjektene satser i hovedsak på ulike former for kurs og opplæring, mens to av prosjektene baserer seg i hovedsak på uformell læring. I prosjektet «omsorg for hele mennesket» vurderte man om kurset skulle gi formell uttelling eller ikke. Når man besluttet at kurset ikke skulle være kompetansegivende, ble det begrunnet med at ekstern vurdering, skriftlig eksamen m.v. ville øke barrierene for deltakelse blant ansatte med lite formell utdanning.

I de tre prosjektene som er basert i Oslo, har en høyskole en definert rolle på tilbudssiden. I de øvrige prosjektene finner vi blant annet konsulentfirmaer og et nasjonalt/regionalt kompetansesenter blant samarbeidspartnerne på tilbudssiden.

Motivene for å utvikle et nytt opplæringstilbud vil ofte være sammensatt. For de fleste prosjektene vil økt kvalitet i tjenesten trolig være et overordnet mål. Den eksplisitte begrunnelsen og hva som vektlegges i en prosjektbeskrivelse vil imidlertid variere. Prosjektbeskrivelsene gir inntrykk av at virksomhetens behov er en vesentlig drivkraft i de fleste prosjektene. Når det gjelder Frelsesarmeens prosjekt i Oslo, vet vi at de ansattes representanter spilte en sentral rolle som initiativtakere til et nytt opplæringstilbud. Når det gjelder de øvrige prosjektene er det vanskelig å danne seg et bilde av i hvilken grad de ansatte aktivt etterspør kompetanseutvikling.

Det er også vanskelig ut fra prosjektbeskrivelsene å få et klart inntrykk av tilbudssidens rolle som initiativtaker og pådriver i prosjektene. Når det gjelder ADDIS-prosjektet i Tromsø kommune er det imidlertid klart at diagnoseverktøyet var utviklet før prosjektet ble etablert, og at et viktig siktemål har vært å øke utbredelsen av og dermed også opplæringen i bruk av dette verktøyet.

Virksomhetenes kompetansebehov kan være påvirket av en rekke forhold. Det at klientgruppen og klientenes behov endrer seg, innebærer også endringer i hvilken kompetanse som kreves for å gjøre en god jobb innen rusomsorgen. Det ble påpekt på seminaret at oppdatert kompetanse ikke bare er nødvendig for å hjelpe rusmisbrukerne, men at manglende kompetanse faktisk kan bidra til å *forsterke* brukernes problemer.

Virksomhetenes kompetansebehov kan også være påvirket av ytre forhold. Eksempelvis ble det påpekt at rusmiddelpolitikken bidrar til skjerpet krav til kompetanse. Rusmiddelpolitikken påvirker også samfunnets og institusjonenes verdsetting av ulike typer kompe-

tanse. Flere av seminardeltakerne la vekt på den dreiningen som har skjedd i rusomsorgen fra et i hovedsak verdibasert omsorgstilbud for svake grupper til et stadig sterkere krav om at tilbudet som gis rusmisbrukerne skal være basert på forskningsbasert eller evidensbasert kunnskap om målgruppene og om effekten av ulike typer tiltak. En av seminardeltakerne beskrev utviklingen i egen organisasjon som en bevegelse «fra Mor Go'hjerta til kunnskapsbasert omsorg». Ulike former for ekstern vurdering av kvaliteten i det arbeidet som utføres, kan bidra til å forsterke kravet om dokumentert kompetanse, på individ- og virksomhetsnivå. Eksempelvis er konkurranseutsetting av rusomsorgen et forhold som kan bidra til økt behov for å dokumentere de ansattes kompetanse. Dette forutsetter imidlertid at kompetanse faktisk etterspørres. Om de som bestiller tjenestene primært legger vekt på pris, vil kostnadshensyn derimot trekke i retning av lav bemanning og lav formell kompetanse hos personalet.

4 Noen felles utfordringer

Med utgangspunkt i evalueringen av prosjektet «Omsorg for hele mennesket» ble seminardeltakerne oppfordret til å reflektere rundt tre generelle problemstillinger:

1) Hvordan motivere de med lite formell utdanning til å delta i kompetanseutvikling? 2) Hvordan utvikle arbeidsplassen som læringsarena? og 3) Hvordan få til et godt samarbeid mellom virksomhetene og eksterne kompetansetilbydere? Her vil vi diskutere disse problemstillingene på bakgrunn av erfaringer og synspunkter som kom fram i forbindelse med seminaret.

Hvordan motivere de med lite formell utdanning til å delta?

Flertallet av prosjektene har ansatte med lav formell kompetanse enten som sin primære målgruppe eller som del av sin målgruppe, og flere hadde erfart at mange av de ansatte i utgangspunktet var lite motivert for å delta i etter- og videreutdanning. En seminardeltaker i lederstilling uttalte:

«Vi kan legge til rette, men vi kan ikke *tvinge* noen til å delta i kompetanseutvikling.»

Det er godt dokumentert gjennom en rekke studier, nasjonalt og internasjonalt, at høyt utdannede deltar mer i etter- og videreutdanning enn personer med lite formell utdanning. Dette har delvis sammenheng med at personer med høy utdanning arbeider i yrker som stiller store krav til kompetanseutvikling. Noe av forskjellen skyldes imidlertid også ulike holdninger til å delta i opplæring hos personer med høy og lav utdanning (Nyen, Hagen og Skule 2004). Når lavt utdannede er en sentral målgruppe, blir det særlig viktig å utforme tiltak på en måte som bidrar til å øke motivasjonen og redusere hindringer for å delta. Studier har vist at det viktigste tiltaket for økt motivasjon hos de som i utgangspunktet er lite interessert i etter- og videreutdanning, er å sikre at innholdet i opplæringen er tilpasset de praktiske behovene i jobben. Ut over dette er det viktig for deltakerne at de kan følge sitt eget tempo, at opplæringen foregår i arbeidstiden og på, eller i tilknytning til, arbeidsplassen (Hagen og Skule 2001).

I prosjektet «Omsorg for hele mennesket» la man i utgangspunktet stor vekt på at innholdet i kurset skulle være tilpasset medarbeidernes opplevde kompetansebehov. De ansatte spilte derfor en sentral rolle i arbeidet med å utforme en «bestilling» til høyskolen. Opplæringen foregikk i arbeidstiden, i Frelsesarmeens egne lokaler. Kurset var ikke kompetansegivende. Som tidligere nevnt, var dette et bevisst valg for å unngå skriftlig eksamen og senke terskelen for å delta. Når oppslutningen likevel ble lavere enn forventet, kan dette ha sammenheng med at det ferdige kursopplegget ikke tilfredstilte medarbeidernes forventninger om relevans i forhold til de utfordringene de møter i hverdagen.

I likhet med Frelsesarmeens prosjekt, hadde også flere av de andre prosjektene erfart betydningen av å knytte opplæringen til praksisnære situasjoner. I prosjektet «Ansvarlig vertskap» i Bergen utgjør dørvakter ved skjenkesteder en viktig del av målgruppa. I opplæringen brukes blant annet videoopptak av situasjoner der ruspåvirkede blir nektet adgang til utesteder. Erfaringene med bruk av video som virkemidler i dette prosjektet er svært positive. Gjennkjennelsen og responsen er umiddelbar, og deltakerne bidrar aktivt med egne erfaringer og refleksjoner om gode og dårlige måter å håndtere ulike situasjoner. Videofilmene fungerer som et effektivt pedagogisk virkemiddel, mens mye av læringen foregår gjennom erfaringsutveksling og refleksjon mellom de som deltar. Et utsagn fra en av kursdeltakerne, hentet fra prosjektets hjemmesider, er illustrerende:

«Mye kjent stoff, men det er OK å friske opp igjen og ha noen å snakke med om hverdagsproblemene.»⁶

I Bergen har bystyret vedtatt at en forutsetning for at et serveringssted skal få innvilget søknad om utvidet skjenketid er at alle ansatte har gjennomgått opplæring i ansvarlig alkoholhåndtering. Kursene som er utviklet gjennom «Ansvarlig vertskap»-prosjektet er godkjent som slik opplæring. Dette bidrar til stor pågang og mange deltakere på kursene, men den obligatoriske deltakelsen innebærer også at mange av deltakerne i utgangspunktet er lite motivert for å delta. I en slik situasjon er det særlig viktig at innholdet oppleves som relevant og at tiltakene utformes på en måte som trekker inn og bygger på deltakernes realkompetanse. Følgende deltakerutsagn, også hentet fra prosjektets nettsider, kan betraktes som en god attest:

«Kjipt at vi MÅ gå på kurs, men det var bedre enn forventet.»

Hvordan utvikle arbeidsplassen som læringsarena?

Tradisjonelt har diskusjonen om kompetanseutvikling i arbeidslivet i stor grad dreid seg om ulike former for utdanning og organisert opplæring. Etter hvert er det blitt anerkjent at arbeidslivet spiller en viktig rolle, ikke bare som mottaker av kompetanse som produseres av eksterne tilbydere, men også som læringsarena og som selvstendig produsent av kompetanse. Flere undersøkelser har vist at både arbeidsgivere og arbeidstakere mener at den viktigste læringen er den som skjer gjennom det daglige arbeidet. Samtidig er det klart at mulighetene for uformell læring er ulikt fordelt mellom ulike grupper og i ulike deler av arbeidslivet (Skule og Reichborn 2000).

Tall fra den såkalte Lærevilkårsmonitoren⁷ viser at det er store forskjeller mellom ulike næringer når det gjelder mulighetene for å lære i det daglige. Helse- og sosialsektoren sett

⁶ <http://www.ansvarligvertskap.org/>

⁷ Lærevilkårsmonitoren er en omfattende kartlegging av vilkår for læring og kompetanseutvikling i Norge, med særlig fokus på læringsvilkårene i arbeidslivet. Monitoren inneholder et sett av indikatorer for sentrale lærevilkår, både vilkår gjennom deltakelse i utdanning og opplæring og vilkår for uformell læring gjennom det daglige arbeidet. Undersøkelsen ble gjennomført første gang i 2003.

under ett ligger over gjennomsnittet i arbeidslivet når det gjelder kursdeltakelse, men læringsmulighetene i det daglige arbeidet er dårligere innenfor denne delen av arbeidslivet enn i de fleste andre næringer (Nyen 2004). I lys av dette er det viktig å spørre hvordan forholdene kan legges bedre til rette for å utvikle læringsmulighetene internt i virksomhetene. Det er dokumentert at læringen i arbeidslivet er best der arbeidstakerne opplever en kombinasjon av læringskrav og læringsstøtte (Skule og Reichborn 2000). Krav og press rettet mot virksomheten kan komme fra kunder eller brukere, leverandører, eiere, myndigheter eller profesjons- og yrkesfelleskap som definerer faglige standarder i yrket. Drivkreftene vil være sterkest i tilfeller der det er store krav, mange endringer eller høye standarder. Arbeidstakernes opplevelse av krav avhenger av i hvilken grad de eksponeres for slike drivkrefter. Når ansatte i rusomsorgen opplever at de mangler nødvendig kunnskap eller kompetanse i det daglige møtet med klientene, betyr det at de er direkte eksponert for læringskrav i arbeidssituasjonen. Behovet for å kunne samarbeide med andre institusjoner og faggrupper er en annen drivkraft for læring innen rusomsorgen.

Læringskrav i seg selv er imidlertid ingen tilstrekkelig forutsetning for læring. Om kravene skal føre til læring og mestring, må arbeidstakerne også oppleve at de har gode muligheter til å få dekket sine læringsbehov. I motsatt fall vil arbeidstakerne oppleve økt stress over krav som er umulige å oppfylle. Eksempler på viktige læringsressurser i det daglige kan være faglige veiledere og eksperter, kompetente kolleger, yrkes- eller profesjonsbaserte nettverk, databaser og faglitteratur, samt tid til å utnytte slike ressurser. Tilbakemelding gjennom arbeidet er en annen viktig læringsressurs.

Deltakerne på kurset «Omsorg for hele mennesket» foreslo selv flere læringstiltak på arbeidsplassen, som regelmessig tilbakemelding, gruppeveiledning og hospitering. Det ble også foreslått å organisere «kollegaoppdateringsdager», der man formidlet kompetanse fra kurset til kolleger som ikke selv har deltatt i opplæringen.

Prosjektet «Taus kunnskap» ved Rusmiddeletaten i Oslo er et prosjekt som har hatt som hovedmål å utvikle metoder for kartlegging av taus kunnskap og utvikle hensiktsmessige læringsformer for overføring av denne typen kompetanse, både på lokalt og nasjonalt plan. Bakgrunnen for prosjektet er beskrevet i prosjektsammendraget i Vox' database:

«Formell fagkompetanse fra utdanningsinstitusjoner er en viktig, men ikke tilstrekkelig forutsetning for å arbeide med rusmisbrukere med sammensatte og komplekse problemer. I klinisk og praktisk arbeid med enkeltpersoner har teoretisk og formell kunnskap verdi når den kan sette ut i livet på en udogmatisk og hensiktsmessig måte ut i fra solid praksiskunnskap. Denne formen for kunnskap har i forskjellige sammenhenger fått ulike betegnelser; taus kunnskap, handlingskunnskap, ferdighetskunnskap og praksiskunnskap. Kjernen i disse begrepene er at de profesjonelle hjelperne eller praktikerne tar i bruk erfaringsbasert kunnskap i sitt daglige møte med klientene. I det enkelte møtet med den enkelte klient gjøres det bruk av handlings- og ferdighetskunnskap som kan komme fra praksiserfaringene til den enkelte ansatte, eller er overført fra det fagmiljøet en tilhører.

I virksomheter som arbeider med rusmisbrukere fins det betydelige mengder realkompetanse og praktisk kunnskap som både ansatte med og uten fagutdanning har opparbeidet seg gjennom mange års systematisk arbeid med klientene. Denne kunnskapen er i liten grad beskrevet og nedtegnet. Den fins i de lokale fagmiljøene og i hodene

på folk, og den oppfattes som så riktig og så sann at den overføres til nyansatte gjennom forskjellige former for sosialisering.

Hovedformålet med prosjektet har vært:

1. å utvikle metoder for å kartlegge, systematisere og dokumentere ansattes (med og uten fagutdanning) 'tause' kompetanse med utgangspunkt i de ansattes realkompetanse
2. å utvikle metoder for deling av denne kompetansen ved utstrakt bruk av arbeidsplassen som læringsarena
3. å heve og sikre kvaliteten på de tjenester vi yter overfor våre brukere ved å forsterke ønsket atferd.»

Også i dette prosjektet har en høyskole vært trukket inn som samarbeidspartner. Her har imidlertid de eksterne fagressursenes rolle vært å tilføre kompetanse om metoder som kan bidra til synliggjøring og deling av deltakernes egen kompetanse. Erfaringene fra prosjektet er ifølge prosjektrapporten at læringseffektene har vært langt større enn ved gjennomføring av tradisjonell faglig undervisning.

Et annet prosjekt som har fokusert på arbeidsplassen som læringsarena er «Organisasjonslæring og lederutvikling», i regi av Kirkens Bymisjon i Stavanger. Et grunnleggende perspektiv i dette prosjektet er at kjernen for kvalitetsutvikling i rusomsorgen ligger i relasjonen mellom behandler og klient. Innenfor familierapi og rusbehandling er det utviklet betydelig fagkompetanse gjennom 80- og 90-tallet som tar utgangspunkt i denne relasjonen og utvikler metoder og verktøy for dialog. Stikkord som brukes for å beskrive denne kompetansen er endringsfokus, myndiggjøring og systemisk tilnærming. Dette er innsikt som også har stor relevans for ledelse og organisasjonsutvikling. En viktig utfordring er derfor å utvikle læringsarenaer og læringsformer som gir rom for felles refleksjon og utprøving mellom fagpersonell og ledelse.

Hvordan få til et godt samarbeide mellom virksomhetene og eksterne kompetansetilbydere?

Den økte interessen for praksisbasert kunnskap og arbeidsplassen som læringsarena kan forstås som en reaksjon mot den skolebaserte tradisjonen og den tidligere ensidige vektleggingen av abstrakt, kontekstfri kunnskap. Det har vært advart mot at iveren etter å dyrke fram nye kunnskapsformer kan slå over i dets motsetning, der betydningen av formell utdanning blir underkjent. Innenfor enkelte profesjonsgrupper, som sykepleiefaget, har det vært sagt at enkelte går svært langt i å plassere faget «i et uvitenskapelig rom for moral og intuisjon» (Jensen 1999). I en helhetlig diskusjon om kompetanseutvikling er det viktig å ta utgangspunkt i arbeidslivet og utdanningssystemet som to ulike læringsarenaer, hver med sine styrker og svakheter. Utfordringen ligger i å skape et bedre samspill mellom de ulike læringsformene og et tettere samarbeid mellom aktørene på henholdsvis arbeidslivs- og utdanningssiden.

Samarbeidet mellom virksomhetene og eksterne kompetansetilbydere kan ha ulike formål. Et hovedformål er å få tilgang til kompetanse som virksomheten eller den enkelte medarbeider mangler. Dette kan være fagkompetanse, som i Frelsesarmeens prosjekt, eller metodekompetanse, som i prosjektet «Taus kunnskap». Teoretisk kunnskap kan også bidra til å forsterke effekten av uformell læring gjennom bevisstgjøring og begrepsfesting av eksisterende kunnskap hos den enkelte. Felles begrepsbruk i virksomhetene kan være et virkemiddel for å forsterke de kollektive læringsprosessene internt i virksomhetene.

Samarbeid med formelle utdanningsinstitusjoner aktualiserer spørsmålet om hvorvidt opplæringen bør være kompetansegivende eller ikke. Et argument for formalisering, sett fra virksomhetenes side, er at studiepoeng synliggjør omfanget av opplæringen. Samtidig signaliserer studiepoengene at opplæringen er kvalitetssikret og at læringsutbyttet har vært gjenstand for en ekstern vurdering. En formell utdanning kan derfor ha større verdi når virksomhetens kompetanse skal dokumenteres overfor myndigheter, bestillere m.v.

For den enkelte arbeidstaker kan formalisering ha betydning når det gjelder lønn og karrieremuligheter både i eksisterende jobb og i andre jobber. I prosjektet «Omsorg for hele mennesket» valgte man å ikke formalisere opplæringstilbudet. Hovedbegrunnelsen for dette var å senke terskelen for deltakelse for ansatte med lav formell utdanning. Et spørsmål, som vi ikke har grunnlag for å besvare her, er om noen i denne målgruppa ville vurdert tilbudet som mer attraktivt om det hadde gitt muligheter for formell uttelling og dermed trolig større verdi på arbeidsmarkedet.

I Frelsesarmeens tilfelle la man ned en del ressurser i arbeidet med å formulere en klar bestilling før man tok kontakt med Høgskolen i Oslo. Erfaringen var likevel at høgskolen bare delvis kunne etterkomme disse ønskene. Dette kan ha sammenheng med at det er ressurskrevende å utvikle et nytt opplæringstilbud. Dette gjelder ikke bare det innholdsmessige, men også utviklingen av et pedagogisk opplegg som kombinerer ulike læringsformer og trekker deltakernes realkompetanse aktivt inn i opplæringen. Utviklingen av et nytt opplæringstilbud vil i de fleste tilfeller kreve et visst volum som kan bidra til å dekke inn utviklingskostnadene. I den grad Frelsesarmeen har de samme kompetansebehovene som andre aktører innen rusomsorgen, taler dette for en samordning når det gjelder utviklingen av høgskolebaserte opplæringstilbud.

5 Hvordan jobbe videre?

Etter at alle prosjektene var presentert, ble seminardeltakerne bedt om å svare kort på følgende spørsmål; 1) Hva er de viktigste resultatene som er oppnådd i prosjektene? 2) Hva kan deles med andre? 3) Hva kan man lære fra de andre prosjektene? Og 4) Hvordan kan Vox bidra til videre læring i og mellom prosjektene? Svarene er oppsummert i tabell 2.

Tabell 2 Deltakernes oppsummeringer

Prosjekt	Hva skjer nå?	Kan dele med andre	Ønsker å lære mer om	Hva kan VOX gjøre?
PIL-skolen	Markedsføring av produktet (interaktivt opplæringsprogram)	Allment tilgjengelig programpakke		
Frelsesarmeen	Mangler ressurser til gjennomføring av kurs, samarbeider med HiO om utveksling av praksisplasser og kurs, kompetanseutvikling, videreutdanning	Alt – åpen for henvendelser	Opplæringsprogrammer fra Ansvarlig vertskap (video) og PIL (interaktivt opplæringsprogram)	Støtte til nasjonal fagplan og godkjenningsordning for miljøarbeider innen rus
ADDIS	Innført krav om kompetanse i bruk av verktøyet for ansatte i sosialtjenesten i Tromsø + tilbud til småkommuner rundt Tromsø	Strategi for å få prosjektene integrert i ordinær virksomhet	Utvikling av organisasjonskultur som forener fagmiljøer og virksomheter	Presentere prosjektene i ulike fora
Ansvarlig vertskap, Bergen	Spredning til andre kommuner. Opplæring i Bergen videreføres i tråd med bystyrevedtak	Brukermedvirkning – kontaktskaping. Bruk av video, tester, konkurranser m.v. i opplæringsammenheng	Vurdering av rusatferd. Hva er akseptabel atferd på utesteder?	Formidling av kontakt. Økonomiske ressurser. Inspirasjon/støtte
Kirkens bymisjon, Stavanger	Lederutvikling implementeres i ordinær drift. Ledernetverk i kommunen. Samarbeid med Rogaland A-senter (kompetansesenter)	Åpen for å bidra med ledelsesperspektiv i videre arbeid med kompetanseutvikling i rusfeltet	Vil gi rapport til Rogaland A-senter om de presenterte verktøyene på seminaret	Mer samarbeid med kompetansesentrene i rusfeltet
Rusmiddeletaten, Oslo kommune Taus kunnskap	Prosjektet videreutvikles, innføres på flere arbeidsplasser. Ses mot brukerundersøkelser (ISIT) ift forbedringspotensial	Alt – åpen for henvendelser	Interessert i mer informasjon om Kirkens bymisjon-prosjektet	Initiere konferanse med mulighet for fordykning
Rusmiddeletaten, Oslo kommune, verneassistenter	Oppstart for 3. kull november 2005	Kan være aktuelt å åpne tilbudet for andre (enn ansatte i Oslo kommune)	Interessert i samarbeid med Frelsesarmeen + lederprogram i Stavanger	Erfaringsutveksling, nettverk, møteplasser, samlinger
Øvsttunsenteret	Videreføre kunnskap om rusproblemer hos ungdom gjennom internopplæring	Kan tilby opplæring om rusproblematikk hos ungdom	Interessert i ADDIS som kartleggingsverktøy. PIL-prosjektet for ivaretagelse av egne ansatte med rusproblem	Støtte til videreutvikling av prosjekt + videreutvikling av behandlingsmetoder for ungdom med rusproblemer
Moss	Samarbeide med høgskolen. Interreg. prosjekt	Involvering, erfaring, bruk av konkrete verktøy	Reflekterende team, kompetanseutvikling, organisasjonsutvikling	Harmonisering av tildelingspraksis mot offentlige satsinger som bedrer kvaliteten på tjenester rettet mot de svakeste

Prosjektene status når det gjelder potensiale for videreføring varierer. Rusmiddeletaten i Oslo kommune viderefører sitt høgskolebaserte tilbud for verneassistenter, med oppstart for tredje kull høsten 2005. Frelsesarmeen mangler ressurser til gjennomføring av kurs, men viderefører samarbeidet med Diakonhjemmets Høgskole på uformell basis. Mellom disse to prosjektene ligger trolig et potensiale for å samarbeide om et formelt videreutdanningsopplegg for verneassistenter.

To av prosjektene har gode forutsetninger for videreføring ved at det er innført eksterne krav om kompetanse som tilsvarer innholdet i opplæringstilbudet som er utviklet i prosjektene. I Tromsø kommune og i flere småkommuner rundt Tromsø er det innført krav om kompetanse i bruk av ADDIS. I Bergen kommune er det, som tidligere nevnt, krav om opplæring for ansatte ved serveringssteder som ønsker utvidet åpningstid.

I PIL-skolen og i Ansvarlig vertskap i Bergen er det utviklet konkret opplæringsmaterieell som kan markedsføres og spres til andre virksomheter og kommuner. Flere av deltakerne på seminaret var interessert i å se nærmere på disse produktene.

Når det gjelder de prosjektene som har lagt mest vekt på uformelle læringsformer, tar disse sikte på videreutvikling og implementering i ordinær drift. Samtidig er spredning et mål, ved at man ønsker å innføre metodikken som er utviklet på flere arbeidsplasser. Metoder, verktøy og erfaringer på dette området er mindre konkrete, og det kan være behov for erfaringsutveksling som går nærmere inn på problemstillinger knyttet til uformell læring.

Hva kan Vox gjøre?

Deltakernes forventinger til Vox kan grovt deles inn i tre kategorier; 1) prosjektutvikling, 2) synliggjøring og spredning, og 3) påvirkning av institusjonelle rammebetingelser. I enkelte av prosjektene etterlyses økonomisk støtte til videreutvikling i prosjektene. De fleste har imidlertid størst forventninger knyttet til Vox når det gjelder synliggjøring og spredning. Oppnådde resultater fra prosjektene kan trolig synliggjøres bedre enn i dag gjennom Vox' nettsider, skriftlig materieell og presentasjon av resultatene i ulike fora. Informasjon om etablerte utdanningstilbud, kurs og materieell kan i tillegg formidles gjennom etablerte fagfora på rusfeltet.

Selv om det etableres et høgskolebasert tilbud i Oslo som er åpent også for andre enn ansatte i Oslo kommune, så er det fremdeles en utfordring å nå ut til rusomsorgsarbeidere utenfor det sentrale østlandsområdet. Informasjon og støtte til markedsføring av tilbudet er en beskjeden form for spredning, men høye kostnader vil trolig være en viktig hindring for deltakere fra andre deler av landet. Om det viser seg å være etterspørsel etter denne typen tilbud, kan utviklingen av nettbaserte moduler eller muligheten for å overføre modellen til andre tilbydere vurderes.

Det kom også fram et behov for fordypning og videre erfaringsutveksling innenfor mer avgrensede emner, som for eksempel utvikling av arbeidsplassen som læringsarena. Her kan Vox bidra med å skape arenaer og nettverk ved å formidle kontakt, organisere samlinger, seminarer og konferanser m.v.

Spredningsarbeidet kan trolig i større grad skje i samarbeid med aktører innen rusfeltet med et etablert ansvar for utvikling og spredning av kompetanse. På seminaret ble det på-

pekt at de regionale kompetansesentrene for rusmiddelspørsmål kan trekkes mer aktivt inn i dette arbeidet. Kompetansesentrene har ansvar for å utvikle og formidle kompetanse innenfor hvert sitt spisskompetanseområde.⁸

Kvalitet og kompetanse på rusfeltet

Innledningsvis i dette notatet gjengir vi et sitat av Andreas Hompland. Hans oversettelse av kompetansebegrepet til norsk er besnærende i sin enkelhet. En kompetent person er en som har oppgaver som passer til det han eller hun kan. Men om definisjonen er enkel, så gjenstår utfordringen med å definere hvilken kompetanse som er best tilpasset oppgavene i rusomsorgen. Dels er dette et spørsmål om minimumskompetanse. Hvilken kompetanse må personer som arbeider med rusmisbrukere ha, og hvordan kan denne kompetansen best tilegnes? Dels er det et spørsmål om hvilken type kompetanse som er nødvendig på virksomhetsnivå for å ivareta de oppgavene som kommunene er pålagt. Tilsvarende problemstillinger finner vi innenfor eldreomsorgen, der kvalifisering av ufaglærte har vært og er et viktig tiltak for å bidra til kompetanseutvikling og økt kvalitet i tjenestene. I eldreomsorgen har man satset på å gi ufaglærte en viss minimumsopplæring, men også på å få så mange som mulig fram til fagprøve som omsorgsarbeider, inn i voksenopplæring eller opp til privatisteksamen som hjelpepleier.⁹

Når det gjelder rusfeltet, er det i dag ikke etablert noen felles forståelse av hvilken minstekompetanse medarbeidere i rusomsorgen bør ha. Det er heller ingen etablert fagutdanning som er direkte rettet mot arbeid innen rusomsorgen. Enkelte av deltakerne på seminaret etterlyste en nasjonal fagplan og en godkjenningsordning for miljøarbeidere innen rusfeltet. Kostnadshensyn og ønske om kunnskap som er overførbar mellom virksomhetene kan tale for at det utvikles et slikt tilbud. Om tilbudet ikke er tilpasset virksomhetene og de ansattes behov, eller om kompetansen ikke etterspørres av de som bestiller tjenestene, vil det imidlertid være lite hensiktsmessig for virksomhetene og den enkelte arbeidstaker å investere tid og penger i et slikt utdanningsløp. En helhetlig kompetanseutvikling i rusomsorgen krever derfor et nært samarbeid mellom myndighetene, utdanningsinstitusjonene og partene i arbeidslivet.

⁸ www.rus.no. De sju sentrene er: Borgestadklinikken kompetansesenter, Midt-Norsk kompetansesenter for rusfaget (MNK), Nordlandsklinikken kompetansesenter, Rogaland A-senter kompetansesenteravdeling, Rusmiddeletatens kompetansesenter i Oslo, Stiftelsen Bergensklinikken kompetansesenter og Øst-norsk kompetansesenter.

⁹ Rekruttering for bedre kvalitet. Rekrutteringsplan for helse- og sosialpersonell 2003-2006.

Referanser

- Døving, Erik, Odd Bjørn Ure, Berit Teige og Sveinung Skule (2003) *Evaluering av Kompetanseutviklingsprogrammet. Underveisrapport 2003*. SNF notat nr. 58/2003. Fafo-notat 2003:26. Bergen: SNF/ Oslo: Fafo.
- Hagen, Anna og Sveinung Skule (2001) *Yrke, opplæringsbehov og interesse for etter- og videreutdanning*. Fafo-rapport 372. Oslo: Fafo.
- Hagen, Anna og Sveinung Skule (2004) *Det norske kompetansemarkedet – en oversikt og analyse*. Fafo-rapport 461. Oslo: Fafo.
- Jensen, Karen (1999) «Mellom tradisjon og fornyelse» s. 5–11 i Nielsen, Klaus og Steinar Kvale (red.) *Mesterlære. Læring som sosial praksis*. Oslo: Ad Notam Gyldendal.
- Nyen, Torgeir (2004) *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Grunnlagsrapport. Fafo-rapport 458. Oslo: Fafo.
- Nyen, Torgeir, Anna Hagen og Sveinung Skule (2004) *Livslang læring i norsk arbeidsliv. Resultater fra Lærevilkårsmonitoren 2003*. Sammendragsrapport. Fafo-rapport 434. Oslo: Fafo.
- Skivenes, Marit (2004) *Omsorg for hele mennesket. En evaluering av et kompetansehevings-tiltak for Frelsesarmeens rusomsorgsmedarbeidere*. Fafo-notat 2004:16. Oslo: Fafo.
- Skule, Sveinung og Anders Reichborn (2000) *Lærende arbeid. En kartlegging av lærevilkår i norsk arbeidsliv*. Fafo-rapport 333. Oslo: Fafo.

Vedlegg: Program og deltakerliste



Kompetanse og opplæring, - et arbeidsseminar for KUP- prosjekter innen rusfeltet.

Jeløy 6. og 7. juni 2005

Mandag 6. juni

kl 12:45 Ankomst, innsjekking og lunsj

kl 14:00 Velkommen v/Frelsesarmeen og Vox

kl 14:15 Hvem er brukere av vår kompetanse? Hvorfor fokus på kompetanse innen rusomsorgen? v/ Ann Helene Skyberg

Frelsesarmeens KUP- prosjekt 568 Omsorg for hele mennesket v/ Thomas Rygh

15:00 Pause

15:15 Hovedfunnene i evalueringen "Omsorg for hele menneske" v/Anna Hagen, Fafo

16:00 Pause kaffe/ kake

16:00 Rusmiddeletaten i Oslo presenterer to KUP – prosjekter, p 421
Dokumentasjon og deling av taus kompetanse, og p 422
Kompetansegivende opplæring for verneassistenter innen rusomsorg

16:45 Pause

17:00 KUP- prosjekt 548 Bergen kommune: Ansvarlig vertskap i Bergen – tiltak for å forebygge og redusere rusrelatert vold i tilknytning til skjenkesteder

m/ tid til innspill fra salen

17:45 - Noen tanker om læring
- Hva er en voksen? v/ Lis Karin Andersen, Vox

19:30 Middag

20:30 Besøk på Røed Gård m/ kaffe

Tirsdag 7. juni

08:00 Frokost

09:00 Fire KUP- prosjekter i panelet: korte presentasjoner m/tid til innspill fra salen

KUP- prosjekt 482, Tromsø kommune: Vekttallsbasert videreutdanning i rusbedømmelsesinstrumentet ADDIS for 1. linjetjenesten

KUP- Prosjekt 472 Prosessindustriens landsforening, Rus i arbeidslivet – det handler om å bry seg

KUP- prosjekt 472, Kirkens Bymisjon i Stavanger: Organisasjonslæring og lederutvikling i virksomheter som arbeider med behandling og hjelpetiltak for utsatte grupper

KUP- prosjekt 620: Sørlandet sykehus: Miljøterapi for ansatte i institusjoner som arbeider med pasienter som har både rus og psykiske lidelser

10:30 Pause med frukt

10:45 Fafo v/ Anna Hagen leder en arbeidsøkt der hun blant annet spør: Hvilken type kompetanse er utviklet gjennom prosjektene? Hva er en god på og hva kan deles med andre?

11:50 Kort oppsummering v/Frelsesarmeen og Vox

12:00 lunsj

13:00 Avreise med buss

Deltakere, arbeidsseminaret Jeløya 6. og 7. juni 2005

navn	Virksomhet/org.
Thomas Rygh	Frelsesarmeen
Astrid Bergesen	Vox
Marianne Fjellvang	Frelsesarmeen
Ann Helene Skyberg	Frelsesarmeen
Trude Klerck Nilssen	Fagerborg bo- og omsorgssenter
Torstein Vegge	Fagerborg bo- og omsorgssenter
Elin Frønsdal	Haugesund bo- og omsorgssenter
Jan Sørli	Vox
Lis K. Andersen	Vox
Anna Hagen	Fafo
Trine Schönberg	Fagforbundet Private virksomheter
Stein Astøy	Fagforbundet
Jørgen Tysnes Fossum	HSH- Samfunnspolitisk avd.
Kari Lie Danielsen	Rusmiddeletaten i Oslo
Randi Helle	Rusmiddeletaten i Oslo
Brynly Ballari	Tromsø kommune
Roald Engman	Moss kommune
Guttorm Toverud	GT Consulting
Eli Lexander	Netsearch as
Marianne Virtanen	Sosial- og helsedir. Avd. rusmidler
Ole Georg Hoaas	Kirkens Bymisjon Rogaland
Frank Budimir	PILskolen
Sofrid Skorpen	Øvsttunsenteret
Nina Bless	Øvsttunsenteret
---	Blå Kors
Willy Kroken	Kirkens Bymisjon, Ringsaker
Sverre Huse	Kirkens Bymisjon, Ringsaker

Kompetanseutvikling i rusomsorgen

Notatet oppsummerer erfaringer fra et arbeidsseminar for involverte i kompetanseutviklingsprosjekter innen rusfeltet og diskuterer noen utfordringer og mulige tiltak i det videre arbeidet med kompetanseutvikling på dette området.



Borggata 2B/Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-notat 2005:23
Bestillingsnummer 782
ISSN 0804-5135