

# Uddannelsesstrategi på velfærdsområderne

Bornholms Regionskommune, februar 2022

# Indledning

Befolkningsstrukturen på Bornholm spiller en væsentlig rolle i forhold til de rekrutteringsudfordringer, vi står overfor inden for velfærdsområderne. Dette skyldes, at mange ressourcestærke unge fraflytter øen, og gruppen af ældre borgere bliver tilbage.

Dygtige medarbejdere og tilstrækkelige personaleresourcer er en forudsætning for, at Bornholms Regionskommune fortsat kan udføre sine velfærdsydelser og tilrettelægge sin opgaveløsning således, at det giver størst mulig værdi for hver enkelte borger.

Personalets kompetencer er afgørende for en effektiv og helhedsorienteret opgaveløsning i kommunen. Dette stiller krav om både vidensniveau, stærke sociale kompetencer og ikke mindst omstillingsparathed hos de ansatte i forhold til de mangeartede opgaver. Dette gør, at der stadig er større fokus på innovative løsningsmodeller og et stigende krav til opkvalificering og efteruddannelse.

Digitalisering i velfærdssektorerne vil medvirke til at løfte velfærden på Bornholm, men vil også kunne skabe grundlag for særlige uddannelses- og læringsforløb for elever og studerende med interesse for de digitale løsninger, der giver mulighed for - og sikrer - at den enkelte borger får adgang til en fleksibel og bedre serviceydelse fra kommunen.

Den digitale udvikling kræver overordnet, at der er politisk og ledelsesmæssig vilje til at opbygge strukturen for og skabe forudsætningerne for digital omstilling. Mulighederne er tilstede - det handler om at håndtere barriererne såsom IT-tilgængelighed, datasikkerhed og brugervenlighed. Derudover handler det om at sikre, at personalet har den rette uddannelse.

Der ligger endnu et stort og uudnyttet potentiale i kommunen, når det kommer til anvendelse af velfærdsteknologi – også som supplement til uddannelserne inden for velfærdsområderne.

Regionen har iværksat en række fælles initiativer, herunder øget dimensionering og etablering af en fælleskommunal taskforce i en 4-årig periode, der skal understøtte lokale initiativer for at løse de udfordringer, kommunerne står overfor.

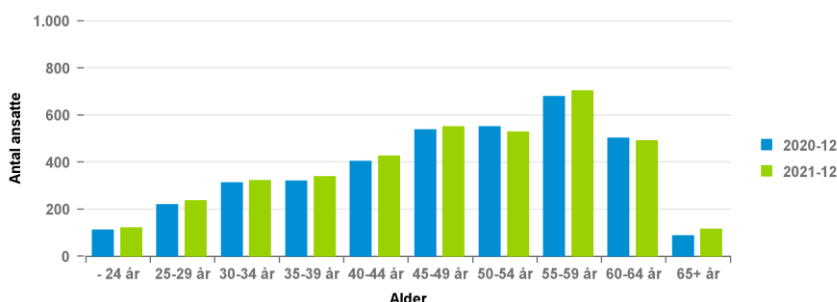
Uddannelsesstrategien på velfærdsområderne vil danne grundlag for at styrke rekruttering af elever og studerende og herunder også etablere rekrutteringsindsatser for de målgrupper, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft på velfærdsområderne lokalt.

## Demografiklemmen – den aktuelle situation på Bornholm

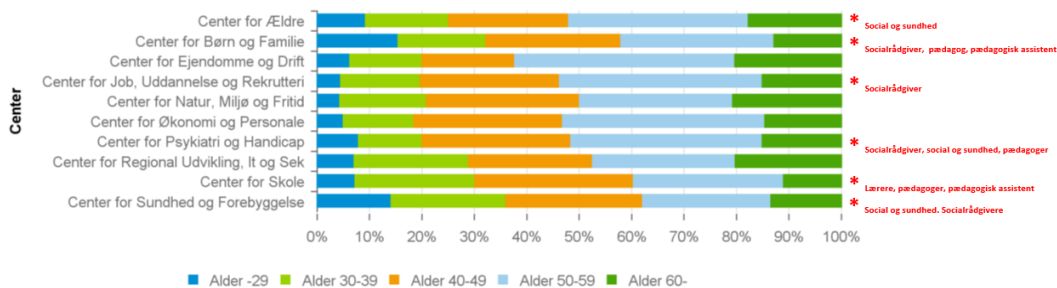
Aldersfordelingen i Bornholms Regionskommune viser, at stort set alle initiativer er nødvendige, da aldersfordelingen i stigende grad bliver skæv. Der er betydeligt flere ansatte i 60+ segmentet sammenlignet med den normering, som gør sig gældende specielt indenfor social- og sundhedsuddannelserne, og som afspejler sig i antal nye ansatte i aldersgrupperne 18 - 30-årige.

Af følgende figurer fremgår dels den generelle aldersfordeling i Bornholms Regionskommune (figur 1) og fordelingen i de centre, som er de primære aftagere af medarbejdere på velfærdsområderne (figur 2).

Ud fra en gennemgang af data fremgår det, at det i særdeleshed er Center for Ældre og til dels Center for Sundhed og Forebyggelse, som er udfordret på en demografisk ulighed indenfor uddannelsesområdet social og sundhed, og der i mindre omfang er denne ulighed indenfor fagene lærer, pædagog, pædagogisk assistent og socialrådgiver i de øvrige centre. Dog er der en generel mangel på arbejdskraft indenfor stort set alle af velfærdsområderne.



Figur 1: Antal ansatte i BRK, 5 års aldersintervaller, december 2020 og 2021.



Figur 2: Relativ fordeling af antal ansatte i centrene, 10 års aldersintervaller, december 2021.

# Formål

Formålet med uddannelsesstrategien på velfærdsområderne er at sikre den bedst mulige sammenhæng mellem udbuddet af kvalificeret uddannet arbejdskraft og Bornholms Regionskommunes fremtidige behov for kvalificeret personale. Samtidig skal der være et skarpt øje på de udviklingsmuligheder, der er og må vise sig, for at nytænke tilgange og gennemførelse af uddannelserne på velfærdsområderne ved i højere grad at turde gå med de teknologiske løsninger.

Uddannelsesstrategien på velfærdsområderne har to spor; den skal medvirke til at tiltrække studerende inden for velfærdsområderne, men i stor grad også til at fastholde de studerende under uddannelse ved at tilbyde gode betingelser for de studerende.

# Målgruppe

Uddannelsesstrategien på velfærdsområderne omhandler elever- og studerende inden for følgende stillingsbetegnelser: Pædagoger og -assistenter, socialrådgivere, sygeplejersker, sosu-assistenter og -hjælper og folkeskolelærer. Velfærdsområderne i Bornholms Regionskommune inkluderer Center for Ældre, Center for Sundhed og Forebyggelse, Center for Børn og Familie, Center for Skole og Center for Psykiatri og Handicap, der i et tæt samarbejde med Center for Job, Uddannelse og Rekruttering og Center for Regional udvikling, it og sekretariat (HR) sikrer fokus på mulighederne for og udvikling af rekruttering og fastholdelse af personale indenfor velfærdsområderne samt sikrer kvalitet i uddannelserne både i forhold til de teoretiske- og praksisnære forløb.

## Afgrænsning

Uddannelsesstrategien på velfærdsområderne omhandler ikke de specialiserede stillinger og de faggrupper inden for velfærdsområderne, hvor Bornholms Regionskommune ikke tilbyder elev- og praktikpladser.

# Rekruttering af elever og studerende til velfærdsområderne

*Målsætning: Tilstrækkeligt studieoptag til at gennemføre uddannelserne kontinuerligt.*

Bornholms Regionskommune står overfor rekrutteringsvanskeligheder på en lang række fagområder inden for velfærdsområderne. Den tendens viser sig også i forhold til optag på de uddannelser, som udbydes lokalt, idet en del unge fraflytter Bornholm for at tage uddannelse på fastlandet. Det relative lave antal elever- og studerende, der bliver tilbage på øen for at studere, kan ikke dække efterspørgslen på medarbejdere på velfærdsområderne alene. Disse rekrutteringsudfordringer gør sig også gældende for uddannelsernes holdstørrelse og det gode studiemiljø.

## **Taskforce afdækker fremtidens rekrutteringsbehov**

En taskforce bestående af HR, Virksomhedsservice og Beskæftigelsesservice i Bornholms Regionskommune afdækker fremtidens rekrutteringsbehov i et samarbejde med centrene ved at tage udgangspunkt i de enkelte centres rekrutteringsudfordringer.

Indtil videre har taskforcen besøgt 5 ud af 10 centre i kommunen og afholdt workshop med ledergrupper, TR, AMR og andre nøglepersoner. Der er blandt andet fokus på at undersøge, om synergier på tværs af centrene kan bidrage til at øge rekrutteringen og opkvalificere fra ufaglært til faglært.

## **Flere unge i uddannelse og job gennem en sammenhængende ungeindsats**

Den sammenhængende ungeindsats (SUI) er en tværfaglig netværksmodel inden for kommunens velfærdsområder og har til formål at hjælpe flest mulige unge mellem 15 og 29 år med at komme i uddannelse eller job. Formålet er, at de unge får en samlet indgang til kommunen, der har til ansvar at koordinere de nødvendige indsatser, der således sikrer, at de unge kommer videre i uddannelse efter, de har afsluttet grundskoleforløb.

## **Flere unge gøres opmærksom på velfærdsuddannelsen i uddannelsesvejledningen**

Uddannelsesområderne på Bornholm har sammen skabt en ny tilgang til uddannelses- og karrierevejled-

ning allerede fra grundskolen, som skal skabe grundlag for reflekterede valg ift. uddannelse (se [Uddannelsesstrategi for Bornholm](#)). Indsatserne har fokus på at understøtte forskellighed i karrierevejene og introducere unge og deres forældre for hele uddannelsesområdet.

## **Tiltrækning øges gennem voksenløn**

I en forsøgsperiode på 3 år tilbyder Bornholms Regionskommune alle sosu-elever mellem 18-24 år med uddannelsesstart i 2022 voksenelevløn fra grundforløb 2. Dette initiativ betyder, at flere unge går tidligere i uddannelse og ikke venter, til de er fyldt 25 år.

Voksenløn tiltrækker markant flere elever og skal bidrage til at gøre pleje- og omsorgsfagene attraktive og samtidig sikre, at frafald fra uddannelsen mindskes. Endvidere medvirker ordningen til, at flere unge søger ind på sosu-uddannelserne end tidligere.

## **Ledige tilbydes 'På vej mod SOSU' – 9 ugers forberedende kursusforløb**

Center for Job, Uddannelse og Rekruttering vil fortsætte med at gennemføre "På vej mod SOSU", som er et forberedende forløb for ledige på dagpenge, kontant- og uddannelseshjælp til at starte på uddannelserne inden for social- og sundhedsområdet. Kurset udbydes sammen med Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole, AOF, Center for Ældre og Center for Sundhed og Forebyggelse.

### Unge tilbydes fritidsjob på ældreområdet

Der er etableret et pilotprojekt med fire unge mellem 14 og 17 år i fritidsjob på to af Bornholms plejecentre. Formålet er at gøre flere unge interesserede i at tage en sosu-uddannelse og samtidig få flere ældre til at trives bedre. Håbet er, at de fire ungarbejdere i ældreplejen kan fungere som ambassadører for området over for deres kammerater.

Undervejs vil de unge eventuelt kunne tilbydes sommerferiejob på det plejecenter, som han/hun er tilknyttet og evt. deltage i et kursus, så de kan blive ansat som vikarer, efter at de er fyldt 18 år. Herefter kan de nemlig ikke længere fungere som ungarbejdere.

### Tiltrække flere studerende udenøs

Bornholms Regionskommune har ambitioner om at tiltrække studerende udenøs ved at tilbyde praktikophold på Bornholm. Bornholms Regionskommune tilbyder på nuværende tidspunkt socialrådgiverstuderende fra Københavns Professionshøjskole afdeling i København at gennemføre deres praktik på Bornholm i op til fire måneder. Her har kommunen mulighed for at understøtte den midlertidige indkvartering på Bornholm samt tilbyde en mere allround praktik, end muligheden typisk er i København.

Tilsvarende tilbyder Bornholms Regionskommune på nuværende tidspunkt en række emneområder specielt velegnet til socialrådgiveruddannelsens afsluttende bachelorprojekt. Emner som giver mulighed for en afsluttende dybdegående bearbejdning og formidling af den viden og de færdigheder, som de studerende har opnået i løbet af uddannelsen. Det er også kommunens målsætning at udvikle dette initiativ.



# Onboarding og fastholdelse af elever, studerende og nyuddannede medarbejdere indenfor velfærdsområderne

*Målsætning: Elever og studerende fastholdes i uddannelsen, og nye medarbejdere fastholdes i jobbet.*

Øget fastholdelse vil reducere behovet for rekruttering, idet færre vil søge væk fra jobbene på velfærdsområderne, og flere vil blive på arbejdsmarkedet, inden de går på pension. Evne til fastholdelse vidner om en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives, kompetenceudvikles og fortæller den gode historie, der giver Bornholms Regionskommune et godt omdømme. Branding via "[Politik for en attraktiv arbejdsplads](#)" vil være med til, at elever og studerende ønsker at blive ansat efter deres uddannelsesforløb. Den vellykkede fastholdelse relaterer sig i høj grad til et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne oplever arbejdsglæde.

## **Flere innovative løsninger skaber attraktive jobs**

Den teknologiske udvikling har gjort, at der er kommet flere og flere imponerende og nyttige velfærdsteknologiske hjælpemidler på markedet. I takt med udviklingen er teknologien blevet bredt tilgængelig på velfærdsområderne. Kommunen arbejder ud fra at gøre hverdagen nemmere og mere overskuelig for hver enkelte borger, hvilket giver fornyet livsglæde, selvrespekt, værdighed og generelt en højere livskvalitet.

Selvom det er brugeren af den konkrete velfærdsteknologi, der er i fokus, så aflaster de teknologiske tiltag også personalet omkring vedkommende således, at ressourcerne kan målrettes mere personære opgaver, hvilket sikrer trivsel og arbejdsglæde.

## **Grundig og systematisk onboarding**

Bornholms Regionskommune tilbyder introprogrammer for alle nye medarbejdere, så de føler sig velkomne og sat godt ind i opgaverne. Kommunen sikrer ligeledes en god modtagelse af nye og kommende elever og studerende gennem introduktionsdage, hvor medarbejdere i kommunen kommer ud og fortæller eleverne om Bornholms Regionskommune som arbejdsplads.

Efter ansættelse afholdes et velkomstmøde, hvor nye medarbejdere, elever og studerende får en grundig gennemgang af organisationen samt ansættelsesfor-

hold. Kommunen har ambitioner om at skabe attraktive arbejdspladser og uddannelsessteder ved at inddrage medarbejdere, elever og studerende i deres forløb.

## **Øget ledelsesopmærksomhed på medarbejdere – herunder elever og studerende**

Bornholms Regionskommune har et [ledelseskoncept](#), der beskriver visionerne, værdierne og ambitionerne for ledelse. Lederne skal have ledelsesrum og handlerum til at udøve daglig ledelse tæt på medarbejderne og borgerne. Forventningen er, at lederne motiverer, engagerer og skaber følgeskab. De skal have den fornødne faglige viden indenfor fagområdet til at sikre den faglige kvalitet, produktivitet og udvikling af kerneopgaven. Indenfor nogle af velfærdsområderne arbejdes der på at styrke den administrative understøttelse af lederne, da dette vil frigive tid til nærværende ledelse.

Fastholdelse af elever- og studerende kræver i større omfang end tidligere, at der er en generel fokus på at skabe en arbejdsidentitet hos hver enkelt.

## **Studerende tilbydes studiejob eller vikaransættelser under uddannelsen**

For at fastholde flest mulige elever og studerende og samtidig sikre udvikling af deres faglige kompetencer under og efter uddannelsesforløbet tilbyder Bornholms

Regionskommune ansættelser som studiemedhjælper eller som løse vikarer samtidig med deres studieforb. Et opmærksomhedspunkt rettes mod de elever og studerende, der kræver særlige ordninger under deres uddannelse, idet de tilbydes ekstra støtte og vejledning for at gennemføre uddannelsesforløbet.

### **Alle uddannelsesvejledere gennemfører uddannelse og diplommodul**

Alle uddannelsesvejledere i Bornholms Regionskommune gennemfører den lovpligtige uddannelsesvejlederuddannelse samt diplommodul som vejleder. Herudover tilbydes løbende kurser i forhold til nyeste viden på uddannelsesområdet. De personlige kvalifikationer hos uddannelsesvejlederne har stor indflydelse på valg af uddannelsesvejledere, idet det primære arbejde består i at motivere, fastholde samt udvikle hver enkelte elevs arbejdsidentitet ind i faget.

Bornholms Regionskommune har tværfaglige samarbejdsgrupper med øvrige kliniske vejledere (sygeplejersker) for løbende at sikre sparring i forhold til rollen som uddannelsesvejleder og udvikling af metoder for fastholdelse af elever og dermed mindske risiko for frafald under uddannelsesforløbet.



# Tværasektorielt samarbejde mellem Bornholms Regionskommune og uddannelsesinstitutionerne

*Målsætning: Velfærdsuddannelserne udbydes lokalt med kvalitet på skolen og i praktikken.*

Bornholms Regionskommune og uddannelsesinstitutionerne har fokus på at understøtte, at flest mulige unge påbegynder en uddannelse samt, at de unge får den nødvendige støtte og vejledning undervejs i uddannelsesforløbet for derved at mindske risiko for frafald. Dette gøres i et tæt samarbejde, hvor der udvikles fagrelaterede uddannelsesforløb, aktiviteter og initiativer, der kan medvirke til, at andelen af elever, der gennemfører uddannelsesforløbet øges. For at kunne ansætte kvalificerede medarbejdere har Bornholms Regionskommune ambitioner om at sikre, at elever og studerende afslutter uddannelsesforløbet med kompetencer, der efterfølgende kan anvendes ved ansættelse på et af velfærdsområderne og dermed får et godt arbejdsliv. De kompetencer får de gennem veksling af teoretiske- og praksisnære forløb. Med Bornholms geografiske beliggenhed og en høj fraflytning fra øen blandt unge er der behov for fokus på at etablere uddannelser på velfærdsområderne lokalt.

## Kvalitet bliver afdækket via partnerskaber

Bornholms Regionskommune har indgået et [partnerskab om sammenhængende uddannelser \(PSU\) med Københavns Professionshøjskole](#). PSU er et samarbejde mellem KP, kommunerne i Region Hovedstaden og Region H og SOSU H, som skal udvikle kvaliteten af velfærdsuddannelserne.

Regionskommunen er i gang med at få opstartet og implementeret det evalueringsredskab, PSU-aftalen også indeholder, og som sosu-elever og sygeplejestuderende fremadrettet skal bruge til at evaluere deres praktikker og uddannelsesforløb i kommunen. Det forventes, at de elever, der er startet i uddannelse i januar 2022, bliver de første til at tage det i brug.

## Praktikforløb på tværs af kommunale og regionale arbejdsområder

Fordi, Bornholms Regionskommune og Region Hovedstaden uddanner medarbejdere indenfor velfærdsområderne til hinanden, er der indgået en aftale om at tilbyde elever og studerende mulighed for 1-2 dags praktikforløb på tværs af kommunale og regionale arbejdsområder. Dette har til formål at give indblik i de mange jobmuligheder.

## Lokale uddannelsesforløb

For at mindske fraflytninger fra Bornholm i forbindelse med uddannelse, er der fokus på at kunne tilbyde både den teoretiske- og praktiske del af uddannelserne lokalt. En generel udfordring er de små ungdomsårgange, der giver mindre hold med et forholdsvist stort frafald. For at sikre den bedst mulige uddannelse, og for at kunne samle et hold, er der på flere sundhedsfaglige uddannelser kun optag hver 2. år.

Der vil blive arbejdet på at tilrettelægge parallelle digitale læringsmiljøer, hvor uddannelsesinstitutionerne udbyder den teoretiske del via digitale læringsmiljøer og praktikforløb foregår i lokalområderne. Denne model vil sikre et større elevantal i forhold den teoretiske del og samtidig sikre rekruttering til lokalområderne.

## Én indgang til Uddannelse

Én indgang til Uddannelse i Bornholms Regionskommune har fokus på at sikre en koordineret indsats på tværs af kommunen i forhold til medarbejdernes efter- og videreuddannelse og målrette uddannelsesstilbud til eksempelvis vældfærdsområdet. Dette skal sikre, at kommunen hele tiden har fokus på at fastholde og ud-



vikle medarbejderne i forhold til, at de rigtige kompetencer er tilstede i forhold til opgaveløsning.

En indgang til Uddannelse har ligeledes til formål at sikre kommunen mest uddannelse for pengene - og helst på Bornholm. Repræsentanter fra kommunens HR- og Uddannelsesafdelinger står for at indsamle og formidle gode og inspirerende efter/videreuddannelseshistorier fra de enkelte centre til inspiration for hele koncernen. Efter- og videreuddannelserne udbydes i et samarbejde med uddannelsesinstitutionerne på Bornholm.

### **Opkvalificering af medarbejdere i samarbejde med uddannelsesinstitutioner**

Bornholms Regionskommune arbejder tæt sammen med øens uddannelsesinstitutioner og samarbejder blandt andet med KP og BH Sund i forbindelse med at opkvalificere pædagoger, lærer, socialrådgivere, PAU'er, sosu-assistenten og -hjælpere. Opkvalificeringen skal sikre flere faglærte på øen. Samarbejdet vedrører både hele uddannelser med merit samt AMU-kurser for elever, der ikke har kvalifikation til at starte på en hel uddannelse.

### **Uddannelse Bornholm – Uddannelsesstrategi for Bornholm i et helhedsorienteret perspektiv**

Uddannelse Bornholm er én samlet indgang til viden om efter- og videreuddannelser, projekter og samarbejder med studerende på de fire uddannelsesinstitutioner (Campus Bornholm, Københavns Professionshøjskole, Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole og Cphbusiness) og Bornholm Regionskommune. Uddannelse Bornholm tager udgangspunkt i [Uddannelsesstrategi for Bornholm](#).

Bornholms Regionskommune har rollen som tovholder og vil understøtte Uddannelse Bornholm med en strategisk samordning af efter- og videreuddannelsesindsatsen. Konkret giver Uddannelse Bornholm både borgere - og ikke mindst virksomheder - muligheder for opkvalificering af kompetencer. Dette medfører løbende udvikling af aktiviteter og forløb på tværs af uddannelser og -institutionerne.

### **Referencegruppen**

Referencegruppen er et strategisk rådgivende organ, der indhenter viden, rådgiver og understøtter i forhold til uddannelsesrelaterede emner samt udarbejder anbefalinger til kommunen.

Referencegruppen er sammensat af lokalpolitikere, repræsentanter fra erhvervslivet, uddannelses- og forskningsinstitutioner og kommunen.

Referencegruppen tager afsæt i:

- Mest mulig relevant uddannelse på Bornholm.
- Bedre og mere synlige overgange mellem de forskellige uddannelser og uddannelsesniveauer.
- Styrkelse af koordinering og samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne, kommune og erhvervsliv.
- Forsøge nye vej for en styrket indsats for unge, der har et ekstra behov for støtte for at gennemføre en uddannelse.
- Understøtte udviklingen af et attraktivt studiemiljø.

# Ambitioner for fremtidens rekruttering

Bornholms Regionskommune arbejder indenfor flere områder målrettet på at sikre en infrastruktur (herunder studieboliger), der understøtter, at elever- og studerende kan komme til Bornholm for at få deres uddannelse.

## Attraktive studiemiljøer

Uddannelser og studiemiljø påvirker de unges valg af uddannelses- og studieby. Et attraktivt studiemiljø er derfor afgørende for at kunne fastholde og tiltrække unge til Bornholm (se [Uddannelsesstrategi for Bornholm](#)). Et attraktivt studiemiljø skal være nærværende i hele unge-livet, på uddannelsesstederne, i de unges fritid og i de boliger, som er tilgængelige for de unge. Det er en ambition for Bornholm at styrke og synliggøre øens position som en attraktiv uddannelses- og studieø i bestræbelserne på at udfolde øens fulde potentiale.

For at opnå dette har kommunen særligt fokus på:

- at skabe tilgængelighed til og synlighed på de bornholmske tilbud til unge elever og studerende.
- at udvikle kultur- og fritidstilbud til unge, tilpasset de unges levemønstre.
- at udvikle attraktive og aldersdifferentierede mødesteder for unge som ramme for nye fællesskaber.
- at understøtte etablering af attraktive ungdomsboliger og studieboliger (uddannelsesniveau differencerede).
- at gøre det let for elever/studerende at blive en del af nye fællesskaber.
- at etablere og synliggøre studiejobs og praktikmuligheder for unge.

## Inspirerende og støttende fællesskaber

Bornholms Regionskommune har ambitioner om at etablere inspirerende og støttende fællesskaber for elever og lærlinge for at gøre det attraktivt at tage uddannelse på Bornholm og i Bornholms Regionskommune. Gennem etablering af netværk for elever og lærlinge på tværs af kommunen og øvrige offentlige arbejdspladser på Bornholm skabes et rum for sparring og socialt samvær. Kommunen ønsker bl.a. at imødekomme de elever/lærlinge, der f.eks. er eneste elev/lærling i en afdeling, så de kan mødes på tværs.

## Uddannelser med særlige læringsprofiler

For at kunne rekruttere elever- og studerende fra øvrige dele af Danmark er det kommunens ambition at kunne tilbyde uddannelser med særlige læringsprofiler eksempelvis digitale løsninger, grøn dannelse, natur og idræt (se [Uddannelsesstrategi for Bornholm](#)). På den måde kan kommunen udnytte de muligheder, der er på Bornholm og tænke rekruttering af elever- og studerende i en bredere sammenhæng.

# Øvrige initiativer

## De gode historier - branding

[Politikken for en attraktiv arbejdsplads](#) understøtter en branding af kommunen som en attraktiv arbejdsplads og dermed sikrer, at kommunen også i fremtiden råder over den tilstrækkelige arbejdskraft og de rette kompetencer til at varetage kommunes opgaver. Bornholms Regionskommune som attraktiv arbejdsplads kendetegnes af høj trivsel, motivation og et godt arbejdsmiljø, der vil øge mulighederne for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere på alle niveauer og i alle fag.

## Strategisk arbejde med uddannelse og efteruddannelse i Bornholms Regionskommune

Uddannelsesstrategien på velfærdsområderne skal ses i en sammenhæng med øvrige strategier i Bornholms Regionskommune, som uddannelsesstrategien på velfærdsområderne har snitflader og afgrænsninger til. Det gælder primært [Uddannelse- og Beskæftigelsesplanen](#) og [Uddannelsesstrategi for Bornholm – et helhedsorienteret perspektiv](#).

