

GREATER COPENHAGEN



KARTLÄGGNING AV TVÄRREGIONALA ARBETS- MARKNADSINSATSER I GREATER COPENHAGEN

Rapport utförd av Øresundsinstitutet på uppdrag av
The Greater Copenhagen & Skåne Committee

GREATER COPENHAGEN

KARTLÄGGNING AV TVÄRREGIONALA ARBETS- MARKNADSINSATSER I GREATER COPENHAGEN

Uppdrag för The Greater Copenhagen & Skåne Committee



Analysen er udarbejdet af Øresundsinstituttet
og er skrevet af Thea Wiborg.
Layout: Øresundsinstituttet.
Foto: News Øresund.

Våren 2017

www.oresundsinstituttet.org

SAMMANFATTNING

Syftet med denna rapport är att bidra med kunskap som kan användas som underlag för framtida insatser för ökad mobilitet och arbetsmarknadsintegration för att kunna öka tillväxten i hela Greater Copenhagen geografien.

Som arbetsmarknaden ser ut idag finns det särskilt två övergripande tendenser som kan vara viktiga att ta hänsyn till i ett tvärregionalt samarbete.

1. Det finns i stort sett samma bristyrken på både sidor sundet. Det gör att den synergieffekt som tidigare motiverade en ökad pendling inte är lika stark idag och det ökar konkurrensen om arbetskraft internt mellan regionerna. Insatser kan därför riktas mot att öka rörligheten i hela Greater Copenhagen. Vid en mer integrerad arbetsmarknad ökar rörligheten och det blir en större kritisk massa att rekrytera ifrån. Det handlar då om att rikta sig inte bara mot arbetslösa, men även den aktiva arbetskraften för att öka mobiliteten. Där det kan finnas en möjlighet till matchning mellan överskott och brist är kring akademisk arbetskraft i Köpenhamnsområdet som det delvis finns ett överskott på medan det finns brist i andra delar av regionen. Det kan vara en idé att identifiera styrkor och svagheter på arbetsmarknaden i de tre regionerna och därmed kunna koppla ihop efterfrågan med utbudet. Mera konkret kan det göras satsningar på ökat rekryteringssamarbete och för ökad rörlighet på längre sikt kan det även vara en möjlighet att synliggöra utbildningsmöjligheterna i hela regionen och stimulera utbildningssamarbete.

2. En stor del av arbetslösheten är strukturell och beror inte enbart på konjunkturutvecklingen. Det finns en växande grupp bland de arbetslösa som saknar gymnasieutbildning liksom det blir fler med utomeuropeisk bakgrund som därmed inte har möjlighet att gränspendla efter reglerna om EU:s fria rörlighet. Ett samarbete kan därför även handla om erfarenhetsutbyte och metodutveckling i relation till exempelvis inklusion, kompetensutveckling och validering. Det kan finnas en vinst i att samarbeta kring gemensamma utmaningar, utveckla nya metoder och överföra arbetssätt och lösningar från en del av regionen till en annan.

Ett samarbete kan etableras på flera olika nivåer och sätt, men det är rapportens slutsats att det kan vara fruktbart att skapa en struktur för löpande gränsregional bevakning av arbetsmarknaden och kontinuerlig kartläggning och erfarenhetsutbyte kring metoder och åtgärder inom GCSC. Utifrån den kunskapen kan kvaliteten på satsningar förbättras i det vidare arbetet med konkreta insatser för att öka jobbmobiliteten, synliggöra möjligheterna, metodutveckling i relation till att möta det växande utanförskapet, kompetensutveckla arbetslösa såväl som utvalda yrkesgrupper samt att samarbete kring rekrytering för att nå en större kritisk massa. Därför behövs det ständigt bevakning och ett kontinuerligt informationsflöde och marknadsföring av jobb- och utbildningsmöjligheterna i hela regionen om mobiliteten ska öka.

Arbetsmarknaden är och har varit ett viktigt område för samarbete. Övergripande kan samarbetet indelas i kategorierna: information och rådgivning, utbildning och kompetensutveckling, gränshinder och strukturella skillnader, kunskapsutväxling och metodutveckling samt analys och kartläggning. Det har fram för allt varit Interreg-projekt, men det finns även exempel på ett varaktigt samarbete, så som Øresunddirekt. Samarbetet har ofta syftat till att öka rörligheten över Öresund, främst från Sverige till Danmark. I det förnyade samarbetet inom GCSC är det gränsöverskridande elementet fortsatt viktigt, men även att mobiliteten ses som en naturlig del mellan samtliga tre regioner.



FOTO: NEWS ØRESUND

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. Introduktion	6
2. Analys	7
3. Idékatalog	17
4. SWOT	20
5. Fakta	22
6. Tvärregionala aktörer	24
7. Tvärregionala samarbeten	28
8. Interreg-samarbeten	36
9. Gränshinder	48
10. Relevanta rapporter	50
11. Källförteckning	51



FOTO: NEWS ØRESUND

OM RAPPORTEN

Denna rapport är gjord av ØresundsInstitutet på uppdrag av The Greater Copenhagen & Skåne Committee. Syftet med rapporten är att bidra med kunskap som kan användas som underlag för framtida insatser för ökad mobilitet och arbetsmarknadsintegration i Greater Copenhagen för att kunna öka tillväxten i hela Greater Copenhagen.

Utgångspunkten har därför varit att se på tidigare tvärregionala insatser, samarbeten och projekt inom arbetsmarknadsområdet för att samla erfarenheter om vad som har gjorts och vilka styrkor och utmaningar som funnits. Det är inte en fullständig kartläggning utan rapporten lyfter fram exempel som framkommit under intervju och research.

I Greater Copenhagen finns tre regioner och syftet med samarbetet är att öka mobiliteten över regiongränserna. Rapportens omfång har inte möjliggjort en komplett kartläggning av tvärkommunala och tvärregionala samarbeten inom nationsgränserna - vissa exempel har tagits med - men fokus finns på tvärnationella projekt och samarbeten. Även ett exempel från dansk-tyskt samarbete liksom samarbete i Kattegatt-Skagerrak, alltså mellan Sydnorge, Midt- och Nordjylland och Västra Götaland i Sverige, finns med.

Rapporten är även avgränsad till främst offentliga samarbeten och därmed kommunerna, regionerna, Interreg-samarbete samt Øresunddirekt och Cross Border-samarbetet. Det finns givetvis en mängd andra aktörer som är relevanta i detta sammanhang, så som de enskilda jobbcentren, arbetsförmedlingar, studie- och yrkesvägledare, frivilligorganisationer, rekryteringsföretag, branschorganisationer och näringslivsorganisationer. Detta innebär även att projekten som finns med avspeglar de offentliga aktörernas samarbetsområden och eftersom rapporten delvis bygger på historik avspeglar det även tidigare fokusområden och inte nödvändigtvis dagens prioriteringar. Rapporten kommer således inte att beröra exempelvis frågan kring rekrytering av internationell arbetskraft och erbjudande till internationell

arbetskraft eftersom det är ett relativt nytt fokus för de offentliga aktörernas tvärregionala samarbete.

Intervjupersonerna har valts ut genom en förfrågan till medlemmarna i The Greater Copenhagen & Skåne Committees arbetsmarknadsgrupp om hjälp att hitta personer med erfarenheter från tidigare tvärregionalt samarbete. Avsikten har varit att intervjua tjänstemän som har haft hands-on erfarenhet av projekt och inte enbart på strategisk nivå. Personer med bred erfarenhet av tidigare samarbete är inte alltid lätt att identifiera vilket beror på jobbskiften och omorganisationer. Det är inte heller alltid det finns någon person som deltagit i flera projekt och samarbeten eller på annat sätt haft löpande kontakt med partners i andra regioner. I dessa fall har det hänvisats till personer med aktuell erfarenhet av ett relevant pågående projekt. Därför har vissa intervjuer haft karaktär av bred erfarenhetsinsamling medan andra har handlat om helt konkreta projekt. Det har dock inte varit möjligt att ta kontakt med alla aktörer vi blivit hänvisade till eftersom detta inte är en fullständig kartläggning. Totalt har vi varit i kontakt med ett 30-tal personer angående intervju och informationsinsamling. Semi-strukturerade intervjuer har genomförts med 21 personer.

Rapporten bygger på material från intervjuerna, desk-research och tidigare analyser och rapporter om arbetsmarknadsfrågor, utvärderingar och projektbeskrivningar för området relevanta projekt. Tvärregionala samarbetsprojekt inom Interreg-programmet Øresund-Kattegatt-Skagerrak har varit utgångspunkten för desk-researchen. Alla projekt inom temat kompetensutveckling och arbetsmarknad har valts ut, fyra Øresundsprojekt under temat "Näringslivsutveckling och entreprenörskap" samt ett under "Innovation, forskning och utveckling" i programperioden 2007-2013. Dessutom alla igångvarande projekt i programperioden 2014-2020 under kategorin Sysselsättning. Därutöver har det medtagits projekt med finansiering från Europeiska Socialfonden, bilaterala samarbetsprojekt mellan kommuner och tvärregionala samarbetsplattformar för olika relevanta aktörer inom arbetsmarknadsområdet i de tre regionerna.



TVÄRREGIONALT SAMARBETE: Analys

Arbetsmarknaden har varit och är i fokus för mycket samarbete i Greater Copenhagen. På många sätt är kärnan i regionens vidare utveckling och integration att öka mobiliteten och skapa mer växt. Tvärregionala insatser, projekt och samarbete kan översiktligt indelas i områdena: information och rådgivning, utbildning och kompetensutveckling, gränshinder och strukturella skillnader, kunskapsutväxling och metodutveckling samt analys och kartläggning. Det har byggts upp strukturer och projekt, där några har blivit permanenta medan andra lagts ner vid projektslut.

STRUKTUR FÖR LÖPANDE SAMARBETE

Det har tidigare inte funnits någon enskild aktör som tagit sig an uppgiften att övergripande och löpande bevaka arbetsmarknadsutvecklingen på en strategisk nivå för hela Greater Copenhagen. Det görs en ssbevakning från Øresunddirekt och arbetsförmedlarnas sida, men främst med fokus på individnivå. Det har inte heller funnits en plattform och struktur för att bevara och föra vidare kunskapen som samarbetet genererat.

Mycket samarbete har byggts upp kring projekt och det finns en svaghet i att kunskapen och resultaten i många fall inte har förts vidare att nya projekt har påbörjats istället.

Det finns exempel på samarbetsstrukturer som byggts upp i den dagliga driften både på strategisk och operationell nivå, bland annat i HH-samarbetet där kommunernas arbetsmarknadsavdelningar, Arbetsförmedlingen och Jobbcentret, samarbetar. Även i Region Själland och Region Huvudstaden har man byggt upp rutiner på tvärs av kommun- och regiongränserna gällande rekrytering och i Kalundborg skapades en rekryteringsallians inom ett projekt som ett samarbete mellan näringsliv, kommun, jobbcenter och A-kassa för att attrahera specialiserad arbetskraft. Efter projektavslut har alliansen fortsatt sitt samarbete. Øresunddirekt etablerades 2000 som ett samarbete mellan svenska myndigheter och har sedan dess haft en stabil konstruktion på den svenska sidan med information och rådgivning till gränspendlare och företag. Øresunddirekt Danmark som sköter webben har även varit med sedan början, men har haft olika finansiering och krav på sig genom åren.

KONKRETA INSATSER OCH PROJEKT

Ett verktyg som ofta har använts i tvärregionala samarbetsprojekt är Interreg-programmet. Det gäller både mellan Sverige och Danmark och till grannländerna Tyskland och Norge. Europeiska Socialfonden finansierar även många projekt med delvis tvärregionalt samarbete, till exempel kring metodutveckling för att minska arbetslösheten för utsatta grupper och bland ungdomar. Som det ser ut just drivs flest projekt insatsområdet ”sysselsättning” i Interreg-programmet Öresund-Kattegatt-Skagerrak (ÖKS) av aktörer från Västra Götaland, Sydnorge och Jylland. Tre projekt av nio har har med aktörer från Greater Copenhagen. Dock finns även det stora projektet ESS & MAX IV Cross Border Science and Society som involverar många viktiga partners från Greater Copenhagen och många olika perspektiv, däribland gränshinder och internationell attraktionskraft och det politiska intresset för att använda Interreg-programmet för samarbete kring arbetsmarknadsfrågor är stort.

Projektformen

Projektformen ger möjlighet att testa olika lösningar och de flesta projekten verkar ha fungerat väl, men flera av intervjupersonerna pekar på att arbetssätten och lösningarna sällan implementeras i den dagliga verksamheten. Kompetensen och erfarenheterna försvinner när projektet läggs ner, personal slutar, finansiering saknas och andra fokus tar över och då minskar effekten på lång sikt. Samtidigt tillför projekt med EU-finansiering givetvis viktiga resurser och skapar en möjlighet för även mindre kommuner och aktörer att delta i resurskrävande projekt. Dock pekar OECD, i rapporten om den tvärregionala regionen kring Öresund från 2013, på att det är en svaghet att regionen är beroende av Interreg-medel.

Enligt utvärderingen av den tidigare programperioden har Interreg-projekten främst uppnått mjuka resultat, men de har också uppnått oväntade resultat och mervärde just i form av nya samarbeten och strategier även efter projektavslut. Det nuvarande Interreg-programmet innehåller krav på en plan där projektpartnerna ska redovisa hur projektets resultat och nätverk ska föras vidare efter projektet avslutats, vilket motiverar partnererna att tänka mer på implementering och framtida användning.

Konkreta insatser

Genom åren har det varit många konkreta initiativ

som exempelvis syftar till att stimulera en bestämd målgrupp. Det har ofta handlat om arbetslösa ungdomar, vilket projekten Social Inklusion af Unge i Udsatte Boligområder, NEO, TAMU Malmö, Job DK och Cross Borders pilotprojekt var exempel på. Det har både varit försök där man testat nya metoder som utvecklats gemensamt och försök där man testat att överföra metoder från en till annan region. Målinriktade insatser kan skapas utifrån omvärldsbevakning som kan bidra till att bedöma vilka branscher det finns störst behov och potential i att satsa på. Och här handlar det inte alltid om att bygga upp en fast struktur eftersom den kan bli inaktuell.

Det framhävs i flera projektutvärderingar att studiebesök och korta kurser om att arbeta i Danmark hjälper svenska arbetslösa i jobb. Inte nödvändigtvis för att de får jobb på danska sidan, men de får en knuff för att söka arbete. Utvärderingarna av Job DK och Job Öresund visade att ungdomarnas självförtroende växte och andelen som fick jobb efter en sådan kurs var relativt hög. Även Interreg-projektet Job og Uddannelse testade sådana insatser för danska pedagoger som efterfrågades i Skåne.

”Evalueringen viser, at de aktionsrettede tilbud, som i løbet af projektet er afprøvet via fx metoder som jobrejser for unge ledige og busture til svenske arbejdspladser for danske pædagoger, fremmer de lediges jobsøgning også på tværs af sundet. Denne form for tiltag er dog udelukkende iværksat i kraft af projektet og vil således bortfalde efter endt projektperiode. Evaluator vurderer derfor, at det vil være hensigtsmæssigt, at der opret- holdes en aktionsrettet funktion i hhv. Arbejdsformidlingens og Jobcenter Københavns arbejde med de jobsøgende.” (Utværdering av Job og uddannelse s. 17)

BRETT SAMARBETE ELLER FÅ PARTNERS

Antalet partners i ett projekt är givetvis inte alltid avgörande för ett samarbete. Det tar mer tid med fler partners och det kan vara utmanande att bli eniga om åt vilket håll samarbetet eller projektet ska gå. Intervjupersonerna uppger att det i relation till olika arbetsmarknadsprojekt är viktigt att kartlägga vilka som är de mest relevanta aktörerna i just den aktuella frågan. Exempelvis påpekas det att det kanske inte alltid är självklart för de danska jobbcentren att engagera sig i tvärregionala projekt som har fokus på pendling från Sverige till Danmark. Däremot kan det finnas ett större intresse från arbetsgivarna och branschorganisationerna på dansk sida framhållas det.

OLIKA SÄTT ATT SAMARBETA TVÄRREGIONALT

	KONKRETA INSATSER OCH PROJEKT	STRUKTUR FÖR LÖPANDE SAMARBETE
SERVICE, INFORMATION OCH RÅDGIVNING	Jobbmässor, info-points, bättre synlighet av möjligheter	Öresunddirekt, Eures-rådgivare, Cross Border, Arbetsförmedlingar/Jobbcenter, koordinering av rådgivning och information, internutbildning
REKRYTERING OCH ÖKAD MOBILITET	Jobb- och karriärmässor, marknadsföringskampanjer av jobb-, karriär och utbildningsmöjligheter	Rekryteringssamarbete mellan kommuner, regioner och företag, löpande marknadsföring av möjligheterna
UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING	Gemensamma kurser efter aktuellt behov	Synliggöra utbildningsmöjligheter, gemensamma kompetensutvecklingskurser, ökat samarbete mellan universitet
GRÄNSHINDER OCH STRUKTURS KILLNADER	Branschråd, projekt som försöker lösa gränshinder med rätt aktörer	Gränshinderråd, bevakning och lobbying
ERFARENHETSUTBYTE, KUNSKAPSUTVÄXLING OCH METODUTVECKLING	Metodutveckling i relation till aktuella utmaningar, studiebesök	Struktur för löpande erfarenhetsutbyte, internutbildning, ökat samarbete mellan företag, universitet och offentliga aktörer
ANALYS OCH KARTLÄGGNING	Klusteranalyser, branschanalyser, kommunanalyser, kartläggning av strukturskillnader och vilka aktörer som finns	Kompetensbehovsanalyser, pendlingsprognoser, befolkningsprognoser, bevakning av utvecklingen på arbetsmarknaden

- Brett samarbete eller få partners?
- Arbetslösa eller arbetssökande?

- Geografi eller bransch?
- Lokalt eller regionalt?

Läs mer på sidorna 12-16

Partnermix och rätt aktörer

Det kan vara en fördel att samarbeta med så många aktörer på arbetsmarknaden som möjligt för att förankra brett även om det finns motsättningar i intressen och utgångspunkt. Men mixen av partners i ett projekt eller samarbete är desto mer viktigt, framhäver flera av intervjupersonerna. Det är en fördel om relevanta partners med rätt mandat för problemställningen, både från lokal och nationell

nivå, involveras även om det inte alltid är enkelt att få med de nationella myndigheterna. Interreg-programmets geografi omfattar till exempel inte flera svenska myndigheter och departement eftersom de är placerade i Stockholm. Dessutom, pekar flera intervjupersoner på, kan intresset från nationell nivå vara svårt att mobilisera.

Flera intervjupersoner framhäver även balans i partnerkretsen. För de tvärnationella projekten gäller det en bra balans mellan danska och svenska

aktörer. Det kan även handla om att ha partners på samma nivå och undvika, vilket lyfts fram särskilt i relation till gränshinderfrågor, att ha en regional aktör och en national aktör som inte har samma mandat i frågan. Samtidig kan frågorna vara placerade på olika nivåer i Danmark och Sverige. Den svenska Arbetsförmedlingen är till exempel en statlig myndighet där Skåne ingår i den något större Region Syd, medan det är de danska kommunerna som sköter de danska Jobbcentrarna.

OECD framhäver i Regional Development Paper från 2013 även att obalansen mellan de ekonomiska förutsättningarna mellan den danska och svenska delen av regionen, där ekonomin är starkare på danska sidan, är en svaghet. Däremot mente OECD då att det i Skåne finns en starkare politisk uppbackning och ett tydligare tillhörighetsförhållande till regionen bland medborgarna. Idag ser det annorlunda ut när det gäller den politiska uppbackningen, som i The Greater Copenhagen & Skåne Committee formellt sett är lika med nio platser i styrgruppen från vardera sida Öresund och där samtliga kommuner och regioner har anslutit sig. Det faktum att samarbetet omfattar alla kommuner och regioner i Greater Copenhagen ses som en styrka såväl som en utmaning i Rambölls benchmarkanalys från 2016.

”Netop det omfattende myndighedssamarbejde giver muligheder for at Greater Copenhagen-samarbejdets indsats og initiativer kan forankres meget bredt og samtidigt meget tæt på de lokale styrkepositioner. Men det forudsætter, at der kan skabes fælles fodslag mellem aktørerne.” (Rambölls Benchmark af styrker og svagheder i Greater Copenhagen 2016)

Ägarskap

Rambölls benchmarkanalys framhåller även OECD's råd för styrning i regioner: att motivera samarbete genom konkreta metropolprojekt, att säkra att nyckelintressenter känner ägarskap, skapa finansieringskanaler, att skapa incitament till och kompensation för kompromisser samt att implementera en långsiktig process för bevakning och utvärdering.

Flera av intervjupersonerna pekar även på hur viktigt det är att alla partners känner ägarskap för problemställningen såväl som för samarbetet och målet.

”Det er således særligt vigtigt, at der fokuseres

på sikring af ejerskab blandt samtlige aktører i projekter, som går på tværs af nationale grænser”, konstaterar även utvärderingen av Interreg-projektet Job og Uddannelse. Det projektet hade en obalans mellan danska och svenska aktörer, där danskarna var flest och de flesta initiativ kom från danskt håll som svenskarna senare fick ”koppla sig på” enligt utvärderingen.

BRANSCH ELLER GEOGRAFI

Det finns exempel på samarbeten som tar utgångspunkt i ett geografiskt arbetsmarknadsområde medan andra tar utgångspunkt i en konkret problemställning, utmaning eller bransch. Flera av de tvärregionala projekten har handlat om att öka mobiliteten som i vardagspendling, men inte enbart. Huvudparten av de pågående Interreg-projekten under temat ”Sysselsättning” antingen täcker hela program-geografien ÖKS eller enbart Kattegatt-Skagerrak, som ju alltså är ett betydligt större område än Öresund. Här sker samarbetet huvudsakligen kring branscher eller gemensam metodutveckling.

Lokalt eller regionalt

En timmes pendling är smärtgränsen för de flesta arbetstagare. Det anger ett naturligt område för samarbete kring insatser som ska öka pendlingen. Flera av intervjupersonerna framhäver att det är viktigt att se utveckling och mobilitet i hela regionen. Det finns exempel på samarbeten kring ett mindre geografiskt område, som till exempel mellan Helsingör och Helsingborg, där man bland annat har arrangerat lokala jobbmässor. Det kan även handla om att öka mobiliteten mellan andra delar av regionen. Ett exempel att samarbete kring jobbmobilitet i ett större geografiskt område är projektet Pendlerbroen där mindre orter samarbetar kring den gemensamma utmaningen att attrahera och behålla unga välutbildade genom att öka urvalet av digitalt distansarbete- och utbildningar. Ett annat är Nordisk Jobstart + som ska motivera unga akademiker att söka jobb på i andra nordiska länder och där projektet erbjuder stöd till etablering i samband med flytt och jobbstart.

Eftersom flest jobb finns i Köpenhamnsområdet blir det ett centrum för den gemensamma arbetsmarknaden och därmed finns det även fokus på området kring Öresund inom en radie av x antal kilometer,

svarande till en timmes pendling med kollektivtrafik eller bil från andra orter på Själland eller i Skåne. Att Köpenhamn som huvudstad och största stad hamnar i centrum ställer Själland och Skåne i liknande position som omlandsområde. Det ger både gemensamma utmaningar att samarbeta kring, men kan även utvecklas till ett konkurrensförhållande om det blir en situation på arbetsmarknaden där det finns samma bristyrken som behöver rekrytera kompetent arbetskraft från storstaden, och tvärtom om samma överskott av arbetskraft ska konkurrera om enkla jobb. OECD lyfte fram just gemensamma bristyrken som ett potentiellt hot i sitt paper om Öresundsregionen 2013.

Pendlingsincitament

När det gäller pendling i Danmark är pendlarna från Vest- och Sydsjälland de som har den längsta genomsnittliga pendlingen på 26,8 km medan pendlarna i Region Hovedstaden har 14,8 km i genomsnitt. Avstånd är givetvis en avgörande faktor för pendling utöver balansen mellan efterfrågan och utbud. Eftersom pendlingen över Öresund går via en nationsgräns finns det givetvis andra faktorer som påverkar. Öresundspendlingen från Skåne till Östdanmark har varit markant större än tvärtom sedan bron öppnades. Under 2014 reste 93 procent av pendlarna i den riktningen. Det har även funnits fler projekt med målet att få fler svenskar att pendla än tvärtom. Anledningarna till detta hänger givetvis ihop med att huvudstaden Köpenhamn har många jobb att erbjuda, men även att det finns ett starkare ekonomiskt incitament för den enskilde att ta ett jobb i Danmark.

Åt andra hållet finns det mindre eller inget ekonomiskt incitament till att ta ett jobb, enligt en analys som KPMG gjorde för projektet Job og Uddannelse 2013. Enligt analysen hade danskarna vid dåvarande tidpunkt inte så mycket att vinna på att börja pendla till Skåne. Enbart höglönlade specialister och ledare hade en tydlig ekonomisk vinst på att ta ett jobb på andra sidan gränsen, eftersom det då inte finns så stora skillnader i lönenivå, men däremot stor skillnad på skattenivån eftersom den svenska SINK-skatten är 20 procent. Den svenske regering och Vänsterpartiet har dock precis lagt fram ett förslag om att höja SINK-skatten igen från 20 till 25 procent. För arbetslösa på socialbidrag (kontanthjälp) och grundnivå på A-kassa skulle det även löna sig för danskar att ta ett jobb i Sverige, enligt KPMG-analysen. Job og Uddannelse



FOTO: NEWS ØRESUND

projektet, som bland annat gjorde en satsning på att få danska pedagoger till att söka jobb i Skåne, inkluderade att det inte fanns något som motverkade en ökad pendling för pedagogerna, men inte heller tydliga incitament. Kanske även att skillnaden i arbetstid med en arbetsvecka på 40 timmar i Sverige plus pendling mot 37 timmar i Danmark påverkar vanliga lönemottagare mer än på högre nivå.

Pendlingsriktningen kan ge olika utgångspunkt för och incitament till samarbete för Sverige och Danmark - finns det ett överskott på arbetskraft som ska mobiliseras eller finns det en efterfrågan som ska mötas. Men frågan om utbud och efterfrågan hänger även ihop med konjunkturen, näringslivsstrukturen och de aktuella trenderna på arbetsmarknaden, till exempel i relation till arbetsreservens sammansättning.

Konjunktur

Konjunkturen påverkar Öresundspendlingen oerhört mycket. Flera av intervjupersonerna pekar på att det i stort sett inte är någon idé att arbeta mot konjunkturen för att få fler att pendla över sundet. När arbetsmarknaden i Köpenhamn var som hetast kring 2006-2008 toppade även pendlingen över Öresund. Det var även då fler projekt sjösattes för att få fler arbetslösa svenskar i jobb på andra sidan, som exempelvis projekten Job DK och Job Öresund.

Som läget är just nu ökar efterfrågan på den danska såväl som på den svenska sidan, men det är kompetent arbetskraft som företagen skriker efter. Enligt Arbetsförmedlingen så ser dagens arbetslöshet annorlunda ut än i tidigare motsvarande konjunk-

turlägen. Antalet arbetslösa med efterfrågade utbildningar är lågt medan det blir fler arbetslösa som saknar utbildning på gymnasienivå. Dessutom finns en stor del utrikesfödda arbetslösa, därav många med utomeuropeiskt medborgarskap som inte får ta ett jobb i Danmark enligt EU's regler för den fria rörligheten. Så flera av intervjupersonerna ställer sig frågan om det finns en aktuell case i att arbeta för att få fler svenska arbetslösa i jobb i Danmark idag.

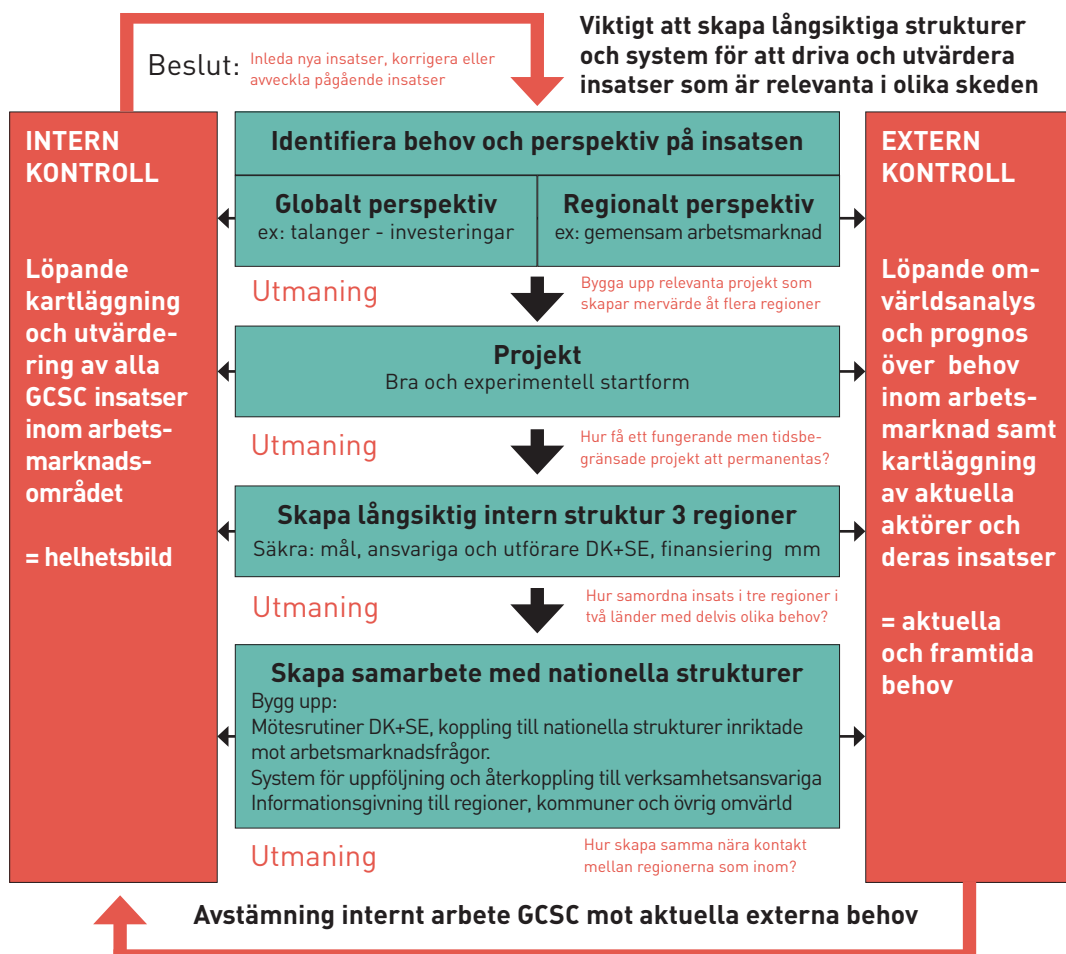
En ytterligare förändring på arbetsmarknaden är att det huvudsakligen är samma bristyrken på både sidor om Öresund idag. Det innebär att den synergieffekt som tidigare funnits, där en brist på vissa typer av yrkeskategorier kunde mötas av ett överskott på andra sidan, inte är lika aktuell idag. Ett potentiellt samarbetsområde är därför snarare att tillsammans öka jobbmobiliteten för att nå en mer integrerad arbetsmarknad att rekrytera ifrån, att attrahera och

rekrytera talanger internationellt för att möta efterfrågan eller att samarbete kring kunskapsutväxling och metodutveckling.

SERVICE, INFORMATION OCH RÅDGIVNING

En integrerad arbetsmarknad kräver kunskap om möjligheterna och därför även ständigt bevakning samt ett kontinuerligt informationsflöde och marknadsföring av jobb- och utbildningsmöjligheterna i hela regionen om mobiliteten ska öka.

Flera olika projekt har jobbat med att informera och förbereda potentiella jobbpendlare, arbetslösa, studenter etc. om möjligheterna till jobb och utbildning på andra sidan sundet och många av dem har lyckats få fler att pendla. Men när projekten tagit slut har även informationsinsatserna lagts ner. Det finns dock ett löpande samarbete mellan



svenska myndigheter, Øresunddirekt, som både informerar om jobbmöjligheter och praktiska regler kring gränspendlingen. Det finns bra basinformation på hemsidorna som riktar sig både till danska och svenska privatpersoner såväl som företag, ett fysiskt informationscenter i Malmö där personal från Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen är placerade och dessutom är representanter ofta ut på jobbmässor och andra arrangemang för att informera och synliggöra möjligheterna såväl som reglerna som ska tas i akt. Att Øresunddirekt har funnits sedan bron öppnades och fortfarande är lika aktuellt tyder på att det finns ett ständigt behov för information och rådgivning bland gränspendlarna. Det är relevant vid jobbstart så allt blir rätt från början, men även under tiden när ens livssituation ändras exempelvis får barn, byter jobb eller blir sjuk.

Flera av intervjupersonerna pekar samtidigt på att det är viktigt att informera nya grupper och påminna andra om möjligheterna för att hålla kunskapen uppdaterad. Samtidigt visar bland annat utvärderingen av projektet Job og Uddannelse att större kunskap och arbetsmöjligheter på andra sidan inte nödvändigtvis leder till större jobbmobilitet. Enbart kännedom om möjligheterna räcker inte för att motivera. Det ska finnas grundförutsättningar för pendlingen så som ett gynnsamt konjunkturläge och ekonomiska incitament. Men det krävs även att någon informerar om dessa och det finns även exempel på att gränspendling underlättas av ytterligare service och rådgivning. I projektet Nordisk Jobstart + får unga akademiker hjälp att söka jobb i andra delar av regionen, men även råd kring boende, skatteförhållanden och andra myndighetsrutiner när de väl fått jobb. Det har visat sig vara bra stöd både för den anställda och för företaget.

Likaså finns det ett kontinuerligt behov av att uppdatera kunskapen inom kommunerna, Arbetsförmedlingen och Jobbcentrerna om dessa ska kunna informera och vägleda om jobb- och utbildningsmöjligheterna i hela regionen. Det finns exempel på att sådan utbildning av jobbcoacher och arbetsförmedlare kan bli projekt- eller personberoende. Rådet från Job og Uddannelse projektet lyder:

”Evaluators vurderer på den baggrund, at det fremadrettet vil være hensigtsmæssigt at udvikle og opdatere materialer i form af fx filmklip, postkort og brochurer samt fortsætte uddannelsen af jobcentermedarbejdere, så den opbyggede viden og

kompetencer vedligeholdes i de relevante jobcentre.” (Job og uddannelse utvärdering s 13)

REKRYTERING OCH ÖKAT MOBILITET

Med ett arbetsmarknadsläge med brist på ett växande antal yrkeskategorier kan det vara en fördel för företagen att nå en större kritisk massa att rekrytera ifrån. En större arbetsmarknad ökar sannolikheten för en bättre match mellan arbetstagare och arbetsgivare enligt ekonomisk teori och leder även till ökat produktivitet och konkurrenskraft. Det kan därför vara fruktbart att rikta insatser mot jobsökande, alltså personer som inte nödvändigtvis arbetslösa men som är intresserade av ett nytt jobb, för att öka mobiliteten och jobbroationen generellt i regionen. I samband med vissa av de igångvarande Interreg-projekt inom insatsområdet sysselsättning framkommer det att det kan finnas förutsättningar för att attrahera arbetskraft från andra delar av regionen i områden där det finns särskild stark närvaro av bestämda branscher eller särskilda satsningar på nya branscher/uppstarts företag.

Projektet Nordic Buzz satsar på att utveckla verktyg som ska hjälpa företag inom konstantverk och industriell design att växa i Västra Götaland och Midtjylland, det dansk-norsk-svenska projektet Game Hub Scandinavia vill stimulera spelbranschen och det nystartade projektet Health Tech Nordic med Innovation Skåne som Lead Partner vill skapa jobb och tillväxt inom området Connected Health. Här handlar det inte nödvändigtvis om mobilitet som i pendling, men kanske kan ökat samarbete leda ökat mobilitet när ett område blir attraktivt som kluster för en bransch och därmed även för en specifik arbetskraft så som spelutvecklare. På det sättet kan det potentiella upptagningsområdet växa geografiskt om det är tillräckligt attraktivt för vissa yrkesgrupper.

På jobbcentrerna i Region Själland och Region Huvudstaden har det bildats en rekryteringsservice som hjälper arbetsgivare om de har svårt att hitta rätt kompetens eller behöver anställa ett större antal medarbetare på samma gång genom att söka på tvärs av kommun- och regiongränser. I Kalundborg har det bildats en rekryteringsallians som involverar en större partnerkrets från det offentliga och näringslivet, bland annat Novo Nordisk. Här handlar samarbetet bland annat om att förbättra företagens sätt att definiera kompetensbehovet, att justera

sökningarna och att marknadsföra möjligheterna och orten. Det arrangerades även en jobbmässa där deltagarna fick möjlighet att åka med buss från Köpenhamn. I större skala håller projektet Nordisk Jobstart + på att utveckla samarbetet mellan A-kassor, utbildningsinstitutioner, arbetsförmedlingar och rekryteringsföretag med syftet att hjälpa unga akademiker till jobb i andra delar av Norden och därmed även bistå företaget att hitta rätt kompetens.

Jobb- och karriärmässor är även ett område som det tidigare funnits, och fortfarande finns, mycket gränsregionalt samarbete kring. Det har bussats danska jobbsökande till jobbmässor i Sverige och svenska åt andra hållet. Arbetsförmedlingen och Øresunddirekt är ofta ute på mässor. Och exempelvis åkte Köpenhamns tidigare borgmästare för sysselsättning och integration för ett par år sedan med i en buss full av danska akademiker till en jobbmässa i Malmö för att synliggöra möjligheterna. I Helsingör och Helsingborg har man etablerat en mässa som avhålls samma dag på både sidor av sundet. Syftet var att få fler att få upp ögonen för möjligheterna på andra sidan och därmed bidra till att skapa en mer integrerad arbetsmarknad. Metoden för både samarbetet och mätning av resultaten var noga planerad och skulle kunna överföras till andra delar av regionen som vill samarbeta kring likande jobbmässor.

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Rapporten är avgränsad till samarbete inom arbetsmarknadsområdet och ser därför inte på utbildningssamarbete. Men det finns flera intervjuer som pekar på att det kan vara fruktbart även sett i relation till arbetsmarknaden. Särskilt de danska lärlingsutbildningarna är ju i sin natur kopplade till arbetsmarknaden. Praktik är ett av de områden som många menar att det vore bra att samarbeta kring. Mellan några skolor inom byggområdet i de två danska regionerna finns ett samarbete, men över Öresund är det inte lika enkelt att samarbeta eftersom de danska och svenska lärlingsutbildningarna har olika struktur. Det finns en politisk vilja och det finns flera exempel på samarbete mellan Danmark och Sverige inom exempelvis speditör- och frisörbranschen. Men det är även ett av de områden som verkar ha upplevt flest svårigheter och hinder i samband med andra försök, bland annat under projektet Job og Uddannelse. På Nordiska Ministerrådets lista över gränshinder finns att danska lärlingslever inte kan söka praktik på ett

svenskt företag. Även Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU) har bedömt att det är två nästintill oförenliga system som det inte går att bygga en bro emellan, särskilt när det handlar om praktikplatser i Sverige.

Det finns även exempel på dansk-tyskt samarbete kring lärlingsutbildningar vilket är enklare eftersom de danska och tyska utbildningarna har en mer likartad struktur. Erfarenheten från Sydsjälland är att strukturen är lika, men att det kräver andra kringliggande satsningar som hjälp till det praktiska under praktikuppehållet. Även Malmö vill i ett ESF-projekt tillsammans med Sydsvenska Handelskammaren ta efter den tyska modellen för dubbel yrkesutbildning riktad mot nyanlända flyktingar.

Samarbete kring kompetensutveckling kan vara ett relevant område eftersom allt fler på arbetsmarknaden har behov av att uppgradera sin kompetens. Det finns flera tidigare och pågående exempel på kompetensutveckling för yrkesverksamma eller studenter bland annat Migrationsskola för Demensvården, Framtidens Produktionsledare inom Byggbranschen och Nordic Buzz. Men det kan även handla om kompetensutveckling av arbetssökande. Här kan det även vara en fördel att samarbeta kring målinriktade kompetensutvecklande kurser av praktiska skäl för att uppnå tillräckligt med deltagare, så som i Helsingör och Helsingborg där städerna samarbetar kring turism- och serviceutbildningarna för arbetssökande och i samarbetet mellan jobbcen- trarna i Region Själland och Huvudstaden.

Det finns även flera intervjuer som har pekat på ett behov för ökat utbildningssamarbete och att synliggöra utbildningsmöjligheterna för att på längre sikt även öka jobbabiliteten. Om studenterna under sin utbildning får information om utbildnings- och jobb- och möjligheter och kanske studerar en del av utbildningen i en annan del av regionen skulle det möjligen kunna öka jobbabiliteten.

Samarbete mellan utbildningsinstitutioner där det till exempel utvecklas gemensamma kurser har testats i flera olika projekt och det uppskattas av studenterna, men det är inte alltid att det även ökar jobbabiliteten på kort sikt, men kan tänkas ge effekt på längre sikt. Ett område som kanske borde utredas och analyseras mer.

GRÄNSHINDER OCH STRUKTURELLA SKILLNADER

Eftersom Greater Copenhagen består av två danska och en svensk region finns det givetvis ett fokus

på gränshinder. Strukturella regler och nationell lagstiftning är en av de utmaningar som stort sett alla intervjuer pekar på. Liksom att det är svårt att påverka det nationella regelverket lokalt och att det fattas intresse för att lösa frågorna på nationell nivå.

Ett nyare gränshinder som uppstått är ID- och gränskontroll som gör pendlingen över Öresund mindre smidig. Det finns fler tecken på att antalet pendlare minskar och flera av intervjuer pekar på att ID- och gränskontrollen som ett problem. Arbetet riktas främst mot att hitta smidigare lösningar på kontrollen så länge den ska vara kvar.

Strukturskillnader är givetvis en relevant problemställning i en gränsregion. Det finns skillnader i arbetskultur, arbetsvillkor, på strukturen för arbetsmarknadsfrågorna etc. Øresunddirekt har synliggjort och informerar om många av dessa skillnader. Tidigare har det även funnits projekt, så som Mentor på Tvärs, som har kartlagt formella såväl som oformella skillnader på den danska och svenska arbetsmarknaden och på arbetsplatserna.

Flera understryker att det är viktigt att driva projekt och samarbete kring frågor där projekt- partnern äger problemställningen och kan lösa problemet. Det ses även som fruktbart att relatera gränshindren till ett konkret case, så som man har gjort i ESS & MAX IV Cross Border Science and Society Interreg-projektet, där man lyckades lösa två gränshinder kopplade till gränsarbets- pendlare vid ESS. Samtidigt anses det av några av intervjuerna som viktigt att ”lobba” brett för att lösa gränshinder och synliggöra problemen. Gränshinder har haft mycket fokus – och det politiska fokus har lett till att flera av hindren har lösts och framförallt att det finns en stor kunskap om de fallgropar som finns. Men det finns även intervjuer som menar att gränshindren kan ha fått för mycket fokus, och därmed kan ha bidragit till en uppfattning om att det är krångligt att pendla och i förlängningen avskräckt potentiella pendlare.

I ett europeiskt sammanhang framhålls Greater Copenhagen ofta som ett föregångsexempel på en Cross Border region som har löst många gränshinder, har välfungerande informationscenter och relativt stor pendling. I ett marknadsföringsperspektiv är det värt att lyfta fram både internationellt och nationellt i syfte att attrahera mer kompetent arbetskraft och öka jobbabiliteten.



FOTO: NEWS ØRESUND

ERFARENHETSUTBYTE, KUNSKAPSVÄXLING OCH METODUTVECKLING

Det har funnits många exempel på projekt som mestadels har handlat om att utveckla nya metoder för att få fler i arbete eller höja kompetensen inom utvalda yrkesgrupper. Det kan ge bra input att samarbeta över gränserna pekar flera på – ger möjlighet att se problem från ett annat perspektiv, hitta nya lösningar och förbättra metoder samt hitta gemensamma system och jämförbara data.

I ett läge där utanförskapet växer kan det finnas fördelar i att samarbeta kring metodutveckling och erfarenhetsutbyte exempelvis i relation till inklusion, integration och jobbstöd. Ett sådant exempel är ESF-projektet TAMU där Malmö stad bygger en modell efter en skola i Danmark med samma namn och som tränar unga med anpassningssvårigheter i social kompetens parallellt med yrkeskompetens.

I det norsk-dansk-svenska projektet Yggdrasil görs ett försök till att ta en kompetensattest och ett gemensamt arbetssätt för validering av kompetenser. Målet är att projektresultaten ska kunna användas som metod i de tre länder. Projekten är en avknoppning och bygger på erfarenheter från det tidigare projekt SkanKomp som handlade om kompetensförsörjning, validering och jobbro- tation. Även projektet KOBRA är en avknoppning av detta där partnern fokuserar på kompetensförsörjning och vuxenutbildning. Även om inga aktörer från Greater Copenhagen deltar i dessa projekt vore det möjligen fruktbart att samarbeta

eller bygga upp liknande samarbete utifrån de metoder som utvecklats där.

I Skåne samarbetar kommunerna, regionen och relevanta aktörer bland annat kring vuxenutbildning så som svenska för invandrare med integrerad yrkesutbildning, introduktionsutbildningar och validering genom plattformen Kompetenssamverkan Skåne.

De administrativa strukturerna och fördelningen mellan kommunala och regionala frågor inom arbetsmarknaden ser olika ut och det gäller att hitta rätt part med samma mandat och uppdrag att dela erfarenheter med. Men det kan även vara arbetsätt och samarbetsstrukturer inom de skånska kommunerna som kan föras över till samarbete mellan danska kommuner eller tvärtom. Det är även en idé att dela erfarenheter och metoder för konkreta insatser så som metoden för jobbmässan i Helsingör och Helsingborg.

ANALYS OCH KARTLÄGGNING

Att kartlägga och analysera har varit en del av de flesta projekten, oftast som grund för samarbetet inom det aktuella området. Det finns även exempel på ett projekt, Job og Kompetencer, som byggde upp en struktur för löpande bevakning av arbetsmarknaden – Øresundsbalancen - och flera på varandra projekt som byggde upp Øresundsdata-basen även den ett redskap för att löpande kunna följa utvecklingen i regionen. Den ena är inte längre aktiv och den andra uppdateras på en grundnivå.

Det finns flera av intervjupersonerna som pekat på att det är en svaghet att det inte finns uppdaterad och omfattande gränsregional statistik. Enligt Nordiska Ministerrådets gränshinderrapport 2016 har statistikcentralerna i Danmark, Sverige, Norge och Danmark påbörjat samarbete kring gränsregional statistik. Det har varit ett prioriterat gränshinder från Finland att lösa en långsiktig finansiering av gränsregional statistik.

OECD, projektutvärderingar och flera intervjupersoner har framfört att det vore bra att uppbygga en struktur för löpande övervakning av arbetsmarknaden för att kunna få en indikation på vilka områden det finns en möjlighet för synergieffekt vid ökat mobilitet. Var finns det överskott av arbetskraft i aktuell bransch i Region Skåne och Själland och när är det lönsamt att börja matcha de med jobb i Region Hovedstaden? Identifiera styrker och svagheter på arbetsmarknaden i de tre regionerna och därmed kunna koppla ihop efterfrågan med utbud.

Som det även konstateras i utvärderingen av projektet Job og uddannelse så är det fruktbart att ta fram modeller för konkreta insatser i olika potentiella pendlarbranscher till användning när ett behov/möjlighet uppstår: ”...det vil være nyttigt også fremadrettet at sætte ind med fokuserede og ’håndholdte’ indsatser inden for specifikke faggrupper og kompetenceområder a la pædagogindsatsen, hvis der opstår konkrete ubalancer. Dette kræver dog, at man dels løbende monitorere arbejdsmarkedene på begge sider og har et beredskab klar, så der kan sættes ind, når ubalancerne opstår.” (s. 12)



IDÉKATALOG:

Detta är en sammanfattning baserad på olika idéer och förslag på samarbete och utvecklingsområden som framkommit under intervjuerna samt rekommendationer och slutsatser från olika utvärderingar kring projekt och samarbete.

ÖVERGRIPANDE KRING SAMARBETE

Aktörer från Greater Copenhagen är för närvarande involverat i relativt få Interreg-projekt på insatsområde ”Sysselsättning”; tre av nio projekt. Men det stora projektet ESS & MAX IV Cross Border Science and Society involverar många viktiga aktörer från Greater Copenhagen även inom arbetsmarknadsområdet. Mycket av det tvärregionala samarbetet kring Skåne och Själland har tidigare varit projekt-baserat och delvis personberoende.

Utnyttja de finansieringsmöjligheter som finns – t ex Interreg och Europeiska socialfonden – till testbed och pilotprojekt, men se till att löpande uppbygga en struktur för det vidare arbetet och implementering av erfarenheterna även hos andra aktörer/kommuner efter projektets avslut.

Exempel:

Bredda samarbetet genom att uppbygga partnerskap med relevanta aktörer från näringslivet, organisationer och universitet. Skapa bra mix och se till att ha med rätt aktörer med mandat för frågan.

Skapa struktur för samarbeten för att säkerställa att samarbetet inte blir personberoende.

SERVICE, INFORMATION OCH RÅDGIVNING

Att marknadsföra idén om en integrerad arbetsmarknad kräver ett kontinuerligt informationsarbete. Det finns idag bra information på nationellt nivå och Øresunddirekt har uppbyggd bra basinformation för gränspendlare. Det kan vara fruktbart att tydliggöra regelverket och synliggöra möjligheterna med att pendla till arbete eller studier på tvärs av regiongränserna ännu mer. Men information i sig själv leder inte till ökat mobilitet. Den ska tillpassas potentiella grupper som bedömas ha incitament till ökat mobilitet.

Exempel:

Större synlighet för Øresunddirekt genom att länka/hänvisa till deras hemsida och kontor på platser där arbetssökande vistas.

Synliggöra företagsrådgivningen på Öresunddirekt och öka samarbetet med större företag som har personal på både sidor Öresund.

REKRYTERING OCH ÖKAT MOBILITET

Det har varit mycket fokus på synergieffekter genom att matcha brist i en del av regionen med överskott av arbetskraft i en annan del. Som det ser ut idag är denna synergieffekt inte lika stark. Likaså har ett fokus varit på att matcha arbetslösa svenskar mot instegsjobb inom exempelvis servicebranschen i Danmark. Idag är en stor grupp av de arbetslösa i Skåne utan gymnasieutbildning och/eller med utomeuropeiska bakgrund vilket gör potentialen och möjligheten för pendling minskar. Ett fokus kan istället vara att öka mobiliteten inom utvalda branscher.

Exempel:

Uppbygga struktur för matchning av arbetslösa akademiker i Köpenhamn med jobb i resten av Greater Copenhagen där det finns behov av kompetens arbetskraft och en potentiell vinst för den arbetslösa.

Utbygga rekryteringsallians med samarbete med Skåne för att utnyttja de möjligheter som finns för att nå större kritisk massa i sökning efter arbetskraft.

Identifiera potentiella samarbetsmöjligheter med inkubationsmiljöer och kluster för att utnyttja synergieffekter vid samarbete och ökat rörlighet i nischbranscher

HH-modellen för tvärregional jobbmässa kan användas i andra områden

UTBILDNING OCH KOMPETENSUTVECKLING

Behovet för kompetent arbetskraft skapar även en möjlighet för samarbete kring utbildning och kompetensutveckling. Denna rapport har inte kartlagt tvärregionalt samarbete mellan universiteten, men utbildning är viktigt i relation till utvecklingen på arbetsmarknaden i ett långsiktigt perspektiv.

Exempel:

Förutsättningar för ökat samarbete på tvärs av Öresund i relation till lärlingsutbildning och praktik bör utredas innan eventuella satsningar görs.

Samarbeta kring vuxenutbildning och kompetensutveckling för att utveckla bra metoder och uppnå

större deltagarkrets till målriktade kurser.

Samarbeta kring validering eventuellt kopplat till tidigare och igångvarande projekt.

Kartlägga utbildningsmöjligheter i hela Greater Copenhagen och synliggöra dem för att öka mobiliteten och samarbetsmöjligheter.

GRÄNSHINDER OCH STRUKTURELLA SKILLNADER

Det finns givetvis skillnader mellan den danska och svenska delen av Greater Copenhagen och en del hinder för gränspendlare återstår inte minst ID- och gränskontrollen. Men idag finns det mycket fokus på att lösa hinder på arbetsmarknaden och erfarenheten är att det är en fördel att fokusera på hinder i relation till konkreta exempel så som ESS.

Exempel:

Identifiera branscher med få strukturella skillnader som i sin tur kan vara potentiella samarbetsområden.

Skapa samarbete kring att lösa gränshinder i relation till konkreta exempel.

Involvera rätt aktörer med rätt mandat i arbetet för att lösa gränshinder.

ERFARENHETSUTBYTE, KUNSKAPSUTVÄXLING OCH METODUTVECKLING

Samarbete kring metodutveckling och utvärdering samt erfarenhetsutbyte och kunskapsutväxling kan vara fruktbart eftersom det finns mycket att lära av andra sätt att lösa problem på. Med liknande utmaningar finns det en vinst i att samarbete kring lösningar som sedan kan anpassas till nationala och lokala förutsättningar.

Exempel:

Kartlägga lokala initiativ och insatser för att kunna lyfta bra metoder i relation till att lösa gemensamma utmaningar så som växande utanförskap, brist på kvalificerad arbetskraft eller arbetslöshet bland akademiker.

Skapa plattform för kunskapsutväxling i form av nätverk, digital plattform eller mindre arbetsgrup-

per i relation till ett aktuellt problem eller tema som definierats som gemensamt och potentiellt för tvärregionalt samarbete.

ANALYS OCH KARTLÄGGNING

Kartläggning av behov och synergier vid samarbete kan vara en styrka för projekt och insatser. Löpande bevakning av utvecklingen på arbetsmarknaden kan förbättra förutsättningarna för att kunna aktivera ett fruktbart samarbete snabbt. Det kan även vara relevant att uppbygga prognos- och analysverktyg för kontinuerlig bevakning och långsiktiga insatser.

Det finns brist på kunskap kring hur strukturen för arbetsmarknadsområdet är uppbyggd på andra sidan Öresund och kring vilka aktörer som arbetar med de olika frågorna. Det kan därför vara svårt att hitta rätt samarbetspartner. Omorganisationer och strukturomvändningar gör att kunskapen om vilka aktörer som är relevanta för de olika frågorna på arbetsmarknadsområdet ständigt måste uppdateras.

Exempel:

Gemensam prognos för utbildnings- och arbetskraftsbehov för olika yrkesgrupper och branscher i

de tre regioner. En sådan analys vil peka på behov såväl som potential för synergier vid samarbete.

Struktur- och aktörkartläggning av vilka som är aktörerna som arbetar med kompetensförsörjning och arbetsmarknadsfrågor och vilka uppdrag de har. Hur jobbar man på andra sidan Öresund, vem har hand om vilka frågor och hur ser regelverket och systemet ut? Vilka frågor lösas på statlig, regional och kommunal nivå? Vilka organisationer, fackförbund och arbetsgivarorganisationer finns? Vilka NGO's, föreningar och privata rekryteringsföretag finns?

Kommunkartläggning av alla kommuner i Greater Copenhagen med syftet att gruppera kommuner utifrån deras styrkor, näringslivsstruktur och utmaningar på arbetsmarknaden och därmed ge bra förutsättningar för kunskapsutbyte och samarbete kring metodutveckling.

Mobilitetsanalys av vad som påverkar pendlingsmönstren mest i och emellan de tre regionerna. Hur ser mobiliteten ut och hur kan den ökas? Vilka är de största utmaningarna? Vilka branscher har störst behov för att mobilisera arbetskraften för att nå en kritisk massa?

SWOT

baserad på intervjuer, utvärderingar och slutsatser från andra rapporter.

Skilnad i lönenivå lockar svensk arbetskraft till Köpenhamn som i egenskap av huvudstad har större utbud av kvalificerade jobb och en generellt högre lönenivå än i Skåne.

Synergieffekter i obalans i utbud och efterfrågan på vissa yrkeskategorier har periodvis lösts genom arbetskraft från andra sidan

Skilnad i lönenivå bidrar till arbetspendling över Öresund men gör pendlingsincitamentet ensidigt från SE till DK

Extra konjunkturberoende utveckling på den gränsregionala arbetsmarknaden

Avståndsdilemma - intresset för samarbetet över Öresund minskar ju längre bort från Öresundskusten man kommer

Storleksmässig obalans mellan huvudstadsregion och små kommuner i ett samarbete.

Svårt att få statliga aktörer med i regionalt samarbete

Eldsjälsdrivna projekt gör samarbetet personberoende

Gränshinder över Öresund som beror på strukturskillnader mellan Danmark och Sverige och som är svåra att lösa för regionala aktörer

Yrkeslegitimation och validering av yrkeskvalifikationer utförs på olika vis och kan hämma gränspendling inom vissa yrkesgrupper

Avsaknad synergieffekt som ger incitament till pendling. Det är samma brister och överskott som finns på arbetsmarknaden på båda sidor Öresund

Effekterna av ID- och gränskontrollerna gör det mindre attraktivt att pendla med tåg över Öresund

Fortsatt konjunkturberoende integration - Ekonomiska incitament och obalanser har varit avgörande för utvecklingen på bostadsmarknaden och därmed även för flyttvägen över Öresund och i sin tur för pendlingen inom Greater Copenhagen regionen.

Växande andel tredjelandsmedborgare som inte har möjlighet för att gränspendla efter EU's regler om den fria rörligheten för arbetskraft.

Växande utanförskap eftersom en stor del av de arbetslösa saknar gymnasieutbildning och grundläggande kompetenser.

Kort pendlingsavstånd mellan de två största städerna i regionen

Erfarenhetsutbyte har i viss mån lett till nya metoder och lösningar

Ett jobb på andra sidan Öresund ger **utlandserfarenhet** och kännedom till ett nytt språk och arbetskultur.

Kulturell och språklig **likhet** som underlättar en integrerad arbetsmarknad

En större arbetsmarknad ger större kritisk massa, fler ingångsjobb och bättre jobbro rotation vilket ger bättre allokeringsmöjligheter och möjligheter till regional karriär.

Ökat matchnings- och rekryteringssamarbete kan underlätta att hitta rätt kompetens

Genom att öka rörligheten på arbetsmarknaden ännu mer får fler möjlighet till jobb.

Utbildningssamarbete kan bidra till en bättre utvecklad gemensam arbetsmarknad

Bättre struktur för löpande samarbete kan öka integrationen på arbetsmarknaden över Öresund

Modell för konkreta insatser och projekt ger starkare koppling till befintliga strukturer på båda sidor Öresund

Lättare att fasthålla och attrahera talanger med större arbetsmarknad

Greater Copenhagens utvecklade varumärke underlättar att attrahera internationella talanger

STYRKOR

SVAGHETER

MÖJLIGHETER

UTMANINGAR



FOTO: NEWS ØRESUND

15.100 pendlede i 2015 over Øresund. Hovedparten, 93 procent, pendler fra Skåne til Danmark. Der er flest, der pendler til og fra de store kommuner og kommuner tæt på Øresundskysten, mens en enkelt kommune, Gladsaxe, falder uden for dette mønster. I stedet er Gladsaxe karakteriseret ved at have mange arbejdspladser i lægemiddelindustrien, hvor beskæftigelsen steg kraftigt i en periode hvor der samtidigt var nedskæringer i Skåne.

NATIONALITET. 49 procent af øresundspendlerne er svenske statsborgere, 45 procent danske og blot 7 procent er statsborgere i andre lande. Mange af de svenske og danske statsborgere er dog født i et land uden for Danmark og Sverige. 25 procent af øresundspendlere er født uden for Sverige og Danmark, 36 procent i Danmark og 39 procent i Sverige. (Tal for 2014)

KØN. Kvinderne udgør 38 procent af øresundspendlerne (2014). Åbningen af Øresundsbron fik flere kvinder til at pendle over Øresund. Året før åbningen af den faste forbindelse udgjorde kvinderne 33 procent af alle øresundspendlere. Kvindernes andel toppede i perioden 2008-10, hvor de udgjorde 40 procent.

ALDER. 34 procent af øresundspendlerne er under 35 år. Der er blevet færre yngre øresundspendlere siden finanskrisen. I 2014 var 34 procent af øresundspendlerne under 35 år. Tilbage i 2007 var mere end halvdelen (56 procent) under 35 år.

SEKTOR/BRANCH. 74 procent af pendlerne fra Skåne til Østdanmark er ansat i det private erhvervsliv. Det er primært i de store virksomheder pendlerne er ansat. 39

procent af pendlerne, der er ansat i det private erhvervsliv, arbejder i en virksomhed med mere end 500 ansatte. Knap halvdelen af alle øresundspendlere er ansat i enten transportbranchen, handel eller foretagstjenster. Hver af de tre brancher beskæftiger 16 procent af øresundspendlerne.

Medicinalvareindustriens succes har bidraget til at der i 2014 er flere, der pendler fra Skåne til Ballerup og Gladsaxe kommune, hvor blandt andet de to store lægemiddelvirksomheder Leo Pharma og Novo Nordisk er lokaliseret, end i 2007 inden finanskrisen slog til. Skånsk arbejdskraft er også betydelig i lufthavnen. 10 procent af alle, der pendler til et job i Tårnby kommune, er bosat i Skåne. Københavns lufthavn i Kastrup og de servicevirksomheder, der er tilknyttet og lokaliseret tæt på lufthavnen, er de største arbejdsgivere i Tårnby.

LØN. Den gennemsnitlige løn for en øresundspendler fra Skåne er 413.000 danske kroner i 2014 og er i gennemsnit steget 4 procent årligt siden 2008. Lønbeløbet er ekskl. personalegoder og pensionsbetalinger og er derfor ikke sammenligneligt med tilsvarende dansk statistik, der inkluderer personalegoder og pensionsbetalinger.

BESKÆFTIGELSE. 1.254.000 lønmodtagere var i beskæftigelsen i Østdanmark i 3.kvartal 2016. Beskæftigelsen nåede i 2016 op over niveauet fra 2008 under den tidligere højkonjunktur. 576 000 personer er beskæftiget i Skåne i 2015 – det er en stigning på 1,8 procent. Beskæftigelsen er steget mellem 0,8 og 2,3 procent per år siden 2011.

ARBEJDSLØSHED. Arbejdsløsheden i Skåne var 10,1 procent januar 2017, 4,6 procent i Østdanmark –tallene viser den registrerede arbejdsløshed og er opgjort efter de nationale opgørelsesmetoder. Källa: Arbetsförmedlingen, Danmarks statistik



FOTO: NEWS ØRESUND

ØRESUNDSPENDLINGEN HÆNGER SAMMEN MED UDVIKLINGEN AF BOLIGMARKEDET OG KONJUNKTUREN GENERELT

Pendlingen fra Skåne til Danmark steg kraftigt under højkonjunktoren i midten af 00'erne og kulminerede 2008 med 19 100 pendlere. Stigningen i midten af 00'erne skyldtes både, at der var flere svenskere, der fik et job på den danske side af Øresund samt at der var mange danskere, der flyttede til Skåne og beholdt deres danske job. Øresundspendlingen blev ramt hårdt af finanskrisen og faldt mere end den indenlandske pendling i Danmark efter finanskrisen. Den større konjunkturfølsomhed i pendlingen over Sundet skyldes primært, at mange svenskere fik job i de mest konjunkturfølsomme erhverv under højkonjunktoren, fx. i detailhandelen og derfor mistede deres job, da den økonomiske nedtur satte ind. En anden årsag til den faldende pendling er, at en del danskere har valgt at flytte tilbage fra Skåne til Danmark i årene efter finanskrisen som følge af de lavere boligpriser i Danmark.

STØRSTE UDPENDLINGSKOMMUNER

Sjælland	Skåne	Over Øresund
København (114.900)	Malmö (26.600)	Malmö (8 500)
Frederiksberg (42.800)	Lund (17.800)	Helsingborg (1 300)
Gentofte (26.400)	Helsingborg (13.900)	Lund (790)
Gladsaxe (24.400)	Vellinge (9.900)	Vellinge (630)
Roskilde (23.900)	Kävlinge (9.600)	København (460)

STØRSTE INDPENDLINGSKOMMUNER

Sjælland	Skåne	Over Øresund
København (171 500)	Malmö (59.400)	København (6 010)
Ballerup (33 200)	Lund (35.300)	Tårnby (2 000)
Gladsaxe (31 100)	Helsingborg (21.500)	Helsingör (750)
Frederiksberg (30 700)	Kristianstad (7.300)	Gladsaxe (590)
Gentofte (28 500)	Landskrona (6.100)	Malmö (560)

Källa: Danmarks statistik, SCB och Örestat. Utpendlingsciffrorna för Skåne och Sjælland anger pendling till svenska respektive danska kommuner från övriga kommuner inom Skåne respektive Sjælland 2015. Inpendlingsciffrorna för Skåne och Sjælland anger pendling från svenska respektive danska kommuner till övriga kommuner inom Skåne respektive Sjælland 2015. Siffrorna för pendlingen över Øresund anger de kommuner på ena sidan av Øresund som har störst pendling ut till andra sidan av Øresund 2014.

127 200

pendlede i 2014 mellem Region Sjælland og Region Hovedstaden. 95.700 pendlede fra deres bopæl i Region Sjælland til en arbejdsplads i Region Hovedstaden og 31.500 pendlede den anden vej.

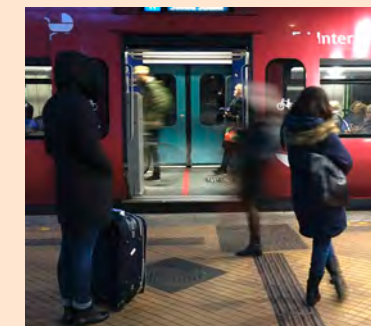


FOTO: NEWS ØRESUND



ORGANISATIONER: Erfarenheter från tvärregionala aktörer

Sedan Öresundsbron öppnade har det funnits ett fokus på potentialen i att integrera Skåne och Själ-lands arbetsmarknader. Två av de institutioner som funnits med hela tiden är Cross Border Øresund och Øresunddirekt som både varit med i projekt och löpande samarbete genom åren.

CROSS BORDER är en del av EU:s europeiska jobbnätverk Eures' arbete som har till syfte att öka den fria rörligheten i EU. Det har funnits Cross Border verksamhet i Öresundsregionen sedan 1997 och just nu är det på dansk sida en del av Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og WorkinDenmark där även Cross Borders koordinator Morten Hjorth Jahnsen sitter. På arbetsförmedlingen i Skåne finns också Eures-rådgivare. Styrgruppen för Cross Border omfattar representanter från fackrörelsen, arbetsgivareorganisationer och myndigheter inom sysselsättningsområdet.

Under 2016 har Cross Border bland annat samarbetat med CBS-forskaren Carsten Greve om att definiera strategiska partnerskap. Det har även varit

fokus på att utveckla och förbättra de befintliga partnerskapen och framöver kommer det att bildas partnerskap med fler aktörer.

– Partnerskap handlar om att organisationer träffas kring en rad gemensamt definierade mål som binder partnerskapet ihop. Även om man kanske har olika intressen och agendor till vardags så kan man gå samman om att nå dessa mål som man inte skulle kunna uppnå i samma utsträckning av egen kraft, säger Morten Hjorth Jahnsen, Cross Border koordinator för Cross Border Øresund.

Erfarenheten från Cross Border är att det är fruktbart att arbeta målinriktat och operativt. I takt med att kraven från EU blivit större på dokumentation och mätbara resultat har det också blivit ett större fokus för arbetet. Övergripande handlar det om att öka mobiliteten, men verktygen ska vara konkreta som till exempel målinriktade kurser för arbetslösa ungdomar och projekt i branscher där det finns rekryteringsbehov, bland annat inom life science. Men det handlar även om att utväxla erfarenhet och sprida informa-

FOKUS PÅ UNGA ARBETSLÖSA I SAMARBETE MED FÖRETAG – CROSS BORDER PILOT PROJEKT

25 unga svenska arbetslösa skickades på kurs som anordnades i samarbete med en hotellkedja i Köpenhamn, Arbetsförmedlingen i Skåne och Cross Border. Här undervisades de i danska språket och introducerades för möjligheterna och kraven för hotellanställda samt träffade olika chefer i företaget.

Tanken med projektet var att genom ett samarbete med ett specifikt företag med behov av att anställa kunna ge unga arbetslösa möjligheten till att bli introducerade till en bransch och möjligen få ett jobb.

Resultatet blev att 18 av de 25 svenska ungdomarna gick från arbetslöshet till jobb eller utbildning, dock enbart två personer i Danmark. Hotelloperatören hade inte så stort rekryteringsbehov och lärdomen till nästa projekt är att fler företag ska vara involverade. Metoden med målinriktade korta kurser för arbetslösa i samarbete med näringslivet och fackförbunden anses dock av Cross Border som effektiv och kan användas i större skala och i fler branscher.

tion, till exempel att informera om arbets- och ansökningskultur på andra sidan sundet, att utbilda arbetsförmedlare i cross border-frågor, göra studiebesök på andra sidan samt att delta på jobbmässor.

– Vi är en koppling mellan mycket hands-on aktiviteter och samtidigt även en mötesplats mellan myndigheterna i regionen, förklarar Morten Hjorth Jahnsen.

ØRESUNDDIREKT etablerades år 2000 med ett informationscenter i Malmö och en webbredaktion i Köpenhamn. På informationscentret, som Länsstyrelsen i Skåne har det övergripande ansvaret för, sitter representanter från Skatteverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan som kan svara på frågor angående reglerna kring gränspendling. Personal på de berörda myndigheterna turas om att arbeta på informationskontoret och därmed sprids kunskapen om gränspendlingsreglerna till fler i hemmaorganisationerna. Det har

fungerat så sedan början.

– Hur det går upp och ner på arbetsmarknaden ändrar ju frågorna. Och en period flyttade många danskar hit och sedan fanns det en period då många flyttade tillbaka. Så frågorna ändras men själva konstruktionen ändras inte, säger Karin Lundvall, verksamhetsansvarig på Øresunddirekt.

[Øresunddirekts hemsida](#) sköts av en dansk organisation som finansieras av bland annat Region Hovedstaden, Region Skåne, Nordisk Ministerråd och danska erhvervsministeriet. Under åren har finansieringen kommit från olika håll och ofta med olika motkrav som ger några markant annorlunda förutsättningar för den danska organisationen jämfört med den svenska delen av Øresunddirekt.

– Man kan väl säga att Øresunddirekt Sverige har en starkare och mer stabil konstruktion eftersom myndigheterna sitter med vid bordet. Man har kanske också mer tilltro till projektet än vad som finns på dansk sida. På dansk sida är man mycket fokuserad på nyckelsiffror och mätbara effekter, säger Thomas Steffensen, sekretariatsleder på Øresunddirekt Danmark.

På hemsidan finns bred basinformation om regler kring att studera, arbeta och bosätta sig på andra sidan sundet. Det finns även en hemsida för företag, [Øresunddirektbusiness](#), där det finns information för företagen angående att rekrytera, anställa och bedriva verksamhet på andra sidan Öresund. Sidan öppnades 2009 och har sedan dess haft ökande besöksiffror.

Kopplat till företagsperspektivet finns även Øresunddirektbusiness Award, ett pris till ett företag som gjort bra affärer på andra sidan sundet, och nyligen lanserades Öresundsexperterna, en tjänst där företag kan få gratis juridisk hjälp med försäljning av varor, HR-frågor och etablering på andra sidan Öresund.

– Øresunddirektbusiness är ett bra exempel på att man valde att fokusera på ett område och ge det sin egen plattform och därmed kunna marknadsföra och ge en egen uppmärksamhet genom olika aktiviteter... Det är faktiskt relativt lätt att få näringslivsorganisationerna till att intressera sig. Det är lättare att etablera samarbeten när det är en specifik målgrupp, säger Thomas Steffensen.

På informationscentret i Malmö finns även Öresundrådgivarna - företagsrådgivning en dag i veckan där en representant från Köpenhamns Erhvervscenter och en från Nyföretagarcentrum Öresund är redo att svara på frågor från företag.

Øresunddirekts danska och svenska del jobbar framför allt med att ge råd till privatpersoner och företag, men jobbar även med att öka kunskapen om jobb- och utbildningsmöjligheter i hela regionen. De deltar aktivt i projekt och insatser som syftar till att öka mobiliteten i regionen. Den samlade budgeten till marknadsföring har dock minskat under senare år.

Arbetsförmedlingen Skåne spelar givetvis en stor roll för Øresunddirekt. Dels arbetar det personal på informationscentret, en samordnare på heltid och åtta jobbförmedlare på roterande schema, och dels är personal ofta på

mässor där de informerar om deras verksamhet och möjligheterna med att arbeta i Danmark.

Arbetsförmedlingen har dessutom arbetat på många olika sätt med att få fler svenskar i jobb i Danmark, framförallt ungdomar. När det var

arbetskraftsbrist i Danmark under förra högkonjunkturen 2003–2007 rekryterades många svenskar till danska jobb, bland annat som brevbärare, busschaufförer och andra servicejobb.

Det har även funnits samarbeten mellan svenska speditiöföretag och en lärlingsutbildning i Roskilde där företag som finns på både sidor om Øresund kunde ingå som möjlig praktikplats. Detta samarbete är pågående, men för närvarande verkar det vara svårt att få tag på rätt ungdomar, konstaterar Malin Dahls som är Arbetsförmedlingens samordnare på Øresunddirekt.

På Arbetsförmedlingen finns det även ett löpande arbete med intern information. I flera omgångar har arbetsförmedlare utbildats i hur arbetsmark-

”Jag tycker att många projekt som vi varit med i eller jobbat nära har varit jättebra, men efter projektet ska arbetssättet implementeras i ordinarie arbete och det kan vara svårt.”

UNGA ARBETSLÖSA SVENSKAR I JOBB I DANMARK – ESF-PROJEKT

2008–2010 drev Malmö stad och Arbetsförmedlingen i Malmö ESF projektet Job DK. Projektet syftade till att få arbetslösa svenskar med aktivitetsstöd eller försörjningsstöd i danska jobb, främst inom arbeten som inte kräver en högre utbildning. Deltagarna i projektet fick information om danska arbetsmarknaden och jobbjobsresor till Danmark där de träffade danska arbetsgivare. Enligt utvärderingen av projektet (gjort av Karen Ask, Malmö Högskola 2010) har undervisning i danska språket, studieresor till Danmark och individuell coaching störst betydelse för att lyckas. Det har framförallt skapat en attitydförändring till att söka jobb i Danmark, men även en förbättring av den arbetssökandes egenupplevelse av jobbmöjligheter och pendling generellt.

”Deltagarna är överlag mer positiva till Danmark och den danska arbetsmarknaden, har fått en insikt i hur den danska arbetsmarknaden fungerar, ser fler möjligheter till jobb, vågar i högre utsträckning att söka jobb, tycker inte det är lika jobbigt att pendla och tycker inte det är så krångligt som man hade

trott även om man fortfarande ser att det finns vissa hinder.” (Utvärdering av Job DK – slutrapport av Karen Ask, Malmö Högskola (2010) s. 5)

Flera av deltagarna ansåg dock att de hade behov av mer information om vilka regler som gäller när de väl fått ett jobb. Totalt deltog 700 arbetssökande i projektet. Det framgår inte av utvärderingen hur många som fick jobb, men målet var att 50 procent av deltagarna skulle vara i sysselsättning 90 dagar efter projektets avslut. Det var 77 procent av de som svarade på en enkät i utvärderingen som uppgav att de fortfarande var arbetssökande.

Ett liknande projekt gjordes i norra Øresund, ESF-projektet Øresundsjobb, som var en fortsättning på två tidigare framgångsrika projekt. Men som utvärderingen pekar på så vände konjunkturen under projektperioden och det var svårare att uppnå målet att få deltagarna i arbete. (Se även i avsnittet under HH).

naden och utbildningssystemet fungerar på dansk sida, till exempel genom studieresor till de tekniska skolorna för att få en inblick i lärlingsutbildningssystemet. Arbetsförmedlingen har även medverkat i flera projekt, finansierat av Interreg och Europeiska Socialfonden (ESF), som hade till syfte att öka mobiliteten över Øresund och få fler i arbete.

Senast har även Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket och Länsstyrelsen på Øresunddirekt Sverige och Øresunddirekt Danmark varit partners i delprojektet om gränshinder under Interreg-projektet ESS & MAX IV Cross Border Science and Society. Där har man identifierat gränshinder i relation till gränspendlande arbetskraft till ESS, som kommer att ha forskningscenter i Lund och The Data Management and Software Centre i Köpenhamn, samt forskningsanläggningen MAX IV i Lund.

Erfarenheterna kring projektformen är många och mestadels bra, men det finns en utmaning när projektpengarna faller bort och idéerna ska implementeras.

– Jag tycker att många projekt som vi varit med i



FOTO: NEWS ØRESUND

eller jobbat nära har varit jättebra, men efter projektet ska arbetssättet implementeras i ordinarie arbete och det kan vara svårt att genomföra. Det är väldigt synd, säger Malin Dahl.

CROSS BORDER

Cross Border är en del av EU:s Eures-arbete som har till syfte att öka den fria rörligheten i EU och som är finansierat av EasI-fonden. Det har funnits Cross Border-verksamhet i Øresundsregionen sedan 1997. I styrgruppen sitter representanter för fackrörelsen, arbetsgivareorganisationer och myndigheter inom sysselsättningsområdet.

Genom åren har Cross Border arbetat med att öka kunskapen om utbildnings- och jobbmöjligheter på andra sidan Øresund, till exempel genom att utbilda arbetsförmedlare, göra studiebesök, hålla jobbmässor och etablera branschråd samt driva olika projekt för att få fler arbetslösa till att söka jobb på andra sidan Øresund.

Idag sitter Eures rådgivare på Arbetsförmedlingen i Malmö och på Work in Denmark. Cross Border-koordinator är Morten Hjorth Jahnsen.

ØRESUNDDIREKT

Øresunddirekt etablerades 2000 med ett informationscenter i Malmö och en webbredaktion i Köpenhamn. På informationscentret finns de svenska myndigheterna Länsstyrelsen, Skatteverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt Region Skåne. Personal på de berörda myndigheterna turas om att sitta på informationscentret och därmed sprids kunskapen om gränspendlingsreglerna till fler i organisationerna. Øresunddirekts hemsidor sköts av Øresunddirekt Danmark och på hemsidorna finns information om regler kring att studera, arbeta och bosätta sig på andra sidan sundet. Det finns även en sida för företag, Øresunddirektbusiness, där det finns information för företagen angående att rekrytera, anställa och bedriva verksamhet på andra sidan.

Øresunddirekt Sverige finansieras av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Skatteverket, Länsstyrelsen Skåne, Region Skåne och Nordiska Ministerrådet. Øresunddirekt Danmark finansieras av Region Hovedstaden, Erhvervs- og vækstministeriet, SKAT, Nordisk Ministerråd och Region Skåne.



FOTO: NEWS ÖRESUND

SAMARBETSSTRUKTUR: Erfarenheter av tvärregionalt samarbete mellan kommuner och regioner

Regionerna och kommunerna i Greater Copenhagen har varit med i många olika projekt kring arbetsmarknadsfrågor. Det gäller till exempel Interreg-projekt, Europeiska Socialfonden-projekt och bilaterala samarbeten mellan kommunerna och regionerna. Samarbetena har handlat om metodutveckling, analys och kartläggning, tvärregional statistik och konkreta insatser för framförallt arbetslösa ungdomar (se även avsnittet om Interreg-projekt).

En utmaning för många av kommunerna på Själland är bristen på kompetent arbetskraft och därför har olika samarbeten startats för att bredda möjligheterna för att hitta och attrahera rätt kompetens. Bland annat har jobbcentren bildat en rekryteringsservice (se faktabox), där man samarbetar över regiongränserna för att hitta den specifika kompetens som företagen efterfrågar. KKR Själland har, som den enda i landet, bildat en styrgrupp med alla de kommunala jobbcentercheferna som samarbetar kring arbetsmarknadsfrågor. Man har även anställt en chefkonsulent som har till uppdrag att kartlägga de olika insatserna på arbetsmarknadsområdet, kunskapsutväxla och skapa nätverk.

– Det är bra med ett samarbete där alla 17

jobbcenterchefer deltar och det även om Region Själland är ett geografiskt stort område med stora demografiska skillnader, säger chefkonsulent Anette Lyngsø, på KKR Själland.

Akademikerbrist är ett problem för företag på flera håll i regionen. Ett exempel på ett konkret projekt kring rekrytering som har testats på Själland är Kalundborg Rekryteringsallians där företag, jobbcenter, a-kassa och näringslivsråd samarbetade kring att marknadsföra jobbopportuniteter och kring rekrytering, för att bredda urvalet av potentiella kandidater (se faktabox).

En annan utmaning som stundvis uppstår är brist på praktikplatser för elever på lärlingsutbildningarna. Lärlingsutbildningar inom byggbranschen i Region Huvudstaden och Region Själland och de två regioner samarbetar kring praktikplatser. Det är brist på hantverkare (faglärte) inom byggbranschen och därför är det viktigt att säkerställa att eleverna får göra deras praktik genom att bevaka och kontakta de stora byggprojekten på hela Själland så som Carlsbergbyen, spårvägen (letbanen) vid Ring 3 och längre fram i tiden även byggen i relation till Fehmarn-förbindelsen. Det finns även en politisk vilja, båda på nationell och regional nivå, att samarbeta över gränsen med Sve-

rige. Det har även föreslagits ett samarbete kring ESS-bygget, men erfarenheterna av dansk-svenskt samarbete kring lärlingar är att det är svårt.

Enligt ett notat från Region Huvudstaden har ”Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser (REU)” undersökt vilka hinder det finns för ett praktiksamarbete mellan lärlingsutbildningarna i Danmark och svenska företag, och kommit fram till att de danska och svenska systemen är så pass olika att ”det inte är möjligt att bilda en bro emellan dem”. Det stora problemet är att praktikuppehållet i Danmark är med lön medan det inte finns tradition för praktik i Sverige. Inom frisörbranschen finns det dock exempel på samarbete, som enligt Region Huvudstadens notat, har gett runt 60 danska elever praktikplats i Malmö. Dessutom har flera svenska frisörelever även genomfört en utbildning i Köpenhamn.

En utredning från konsultföretaget Damvad konstaterar dessutom att det finns möjligheter för ett samarbete om det uppstår en brist på praktikplatser, att enskilda danska skolor vill driva på samarbetet tillsammans med fackorganisationerna och att det finns en skillnad i utbud och efterfrågan som gör det attraktivt för både företagen i Sverige och skolorna i Danmark.

I projektet ESS & MAX IV Cross Border Science for Society pågår det ett delprojekt om jobbmöjligheterna för akademiker och hantverkare i relation till drift, underhåll och service av forskningsanläggningarna, härunder även frågan om praktikplatser.

I Malmö har kommunen tillsammans med Sydsvenska Handelskammaren, Region Skåne och Arbetsförmedlingen nyligen startat ett ESF-projekt där man efter tysk modell vill få fler nyanlända flyktingar i arbete genom dubbel yrkesutbildning. Det är en vuxenlärlingsmodell där eleven får ett arbete med en kombination av lön och bidrag.

De danska och tyska lärlingsutbildningarna påminner mer om varandra i sin struktur än de svenska och danska. Det är därför lättare att samarbeta kring praktik och utbildningsförlopp.

Med gränsen mot Tyskland och en kommande fast Fehmarn-förbindelse har Region Själland mycket fokus på samarbete med de nordtyska regionerna. Denna kartläggning har inte haft uppdrag att ta med dansk-tyska projekt även om det är meningsfullt att samla erfarenheter från

JOBBCENTRENS REKRYTERINGSSERVICE PÅ TVÄRS ÖVER REGIONGRÄNSERNA

På Själland finns det tre jobbcentersarbeten kring rekryteringsservice, ett för Region Själland, ett för Köpenhamnsområdet och ett för Nordsjälland. Det första initiativet till jobbcentrens samarbete kring rekrytering kom från KKR Huvudstaden sommaren 2015 och handlade primärt om att rekrytera medarbetare inom byggbranschen till metrobygget som saknade arbetskraft. I februari 2016 bestämde även KKR Själland att starta en rekryteringsservice och ett samarbete på tvärs över regiongränserna kring rekrytering har växt fram. Det handlar främst om när företag söker specifika kompetenser eller när ett företag under en period har ett stort rekryteringsbehov. Enligt chefkonsulent Anette Lyngsø i KKR Själland så söker de kommunala jobbcentren efter kompetens utanför den egna kommungränsen vid nästan hälften av tillfällena. Jobbcentren samarbetar även kring kompetensutvecklingskurser där medborgare från båda regionerna kan delta.

KOMPETENSSAMVERKAN SKÅNE (KOSS)

Kompetensförsörjning är ett viktigt område i relation till arbetsmarknaden i Sverige. Från 2010 ska regionalt utvecklingsansvarig (Region Skåne) etablera en plattform för regional kompetensförsörjning. Det handlar dels om utmaningen att möta efterfrågan på rätt kvalificerad kompetens och dels om matchningsproblematiken i relation till utbudet av arbetslösa. 2012 etablerades Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) för bättre samverkan mellan kommunal, regional och statlig nivå kring kompetensförsörjningsinsatser. KoSS ska bland annat skapa samverkan och dialog mellan relevanta aktörer i utbildnings- och kompetensfrågor, ta initiativ till nya insatser samt analysera kompetensbehov och inhämta goda exempel från andra regioner både nationellt och internationellt. Det finns åtta prioriterade områden, bland annat utlandsföddas jobbopportuniteter, ungas väg till arbete och utbildning samt kompetensförsörjning inom vård och omsorg. I Kompetenssamverkan Skåne finns representanter från Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Skåne, Länsstyrelsen Skåne och Lärosäten Syd samt Region Skåne (ordförande).

det samarbetet. Ett projekt har därför tagits med som exempel (se faktabox). Inom det dansk-tyska Interreg-samarbete finns just nu sex projekt under temat arbetsmarknad, sysselsättning och utbildning där det främst är fokus på unga och samarbete mellan lärlingsutbildningarna, men även ett projekt som ska utveckla mer flexibel vuxenutbildning för medarbetare i små och medelstora företag.

En utmaning som Skåne fokuserar mycket på just nu gällande arbetsmarknaden är kompetensutveckling och vuxenutbildning. Arbetslösheten i Skåne, och särskilt Malmö, är högre än landsgenomsnittet. I Skåne är runt 10 procent av arbetskraften utan jobb och i Malmö är det nästan 15 procent, enligt Arbetsförmedlingens statistik. Det är en tudelad arbetsmarknad där delen som står långt ifrån arbetsmarknaden växer. Det är först och främst personer från icke-europeiska länder, nyanlända flyktingar och personer som saknar gymnasieutbildning. Och det finns därmed färre ”pendlingsbara” arbetslösa.

– Tidigare har Malmö stad och Arbetsförmedlingen arbetat mycket kring att få arbetslösa ungdomar i jobb i Danmark. Men idag är det mycket svårare eftersom en stor del av målgruppen är utrikesfödda och har du inte ett EU-pass så kan du glömma att jobba i Danmark, säger Gunnar Bergström, enhetschef för arbetsmarknadsenheten på Malmö stad.

I och med att fler står långt ifrån arbetsmarknaden handlar behovet om samarbete mer om kompetensutveckling, erfarenhetsutbyte och metodutveckling anser Region Skåne såväl som Kommunförbundet Skåne. De framhäver också att det vore fruktbart att hitta gemensamma lösningar i samarbete med Danmark som sedan kan anpassas efter de nationella förutsättningarna.

– Det vore även bra ur ett valideringsperspektiv så ett kompetensutvecklingsförlopp får samma värde på både sidorna Öresund, säger Jan Nilsson på Kommunförbundet Skåne, som bland annat är projektledare på ESF-projektet VALLE 2.0 som ska etablera en regional stödplattform för valide-

ring i Skåne.

Han har varit i dialog med Köpenhamns kommun angående validering, men än så länge finns det inget formellt samarbete kring detta. Däremot finns det ett Interreg-projekt, Yggdrasil, som arbetar med att ta fram gemensamma sätt att validera kompetens i Danmark, Sverige och Norge.

Samarbetet kring kompetensfrågor växer bland kommunerna i Skåne och Region Skåne, även om kompetensförsörjning och arbetsmarknadsfrågor är ett relativt nytt område för regionerna att arbeta med. Från 1 januari 2017 finns det en ny förordning, Regional yrkesvux, enligt vilken en kommun som söker statlig finansiering för att genomföra utbildningar inom yrkesinriktad vuxenutbildning ska ha ett samråd med den regionalt utvecklingsansvarige, i detta fall Region Skåne. Med Kommunförbundet Skåne som bas finns även samarbete mellan kommunerna kring bland annat yrkes-SFI (svenska för invandrare med integrerad yrkesutbildning), introduktionsutbildningar och validering samt ett påbörjat samarbete mellan kommunernas arbetsmarknadsavdelningar i relation till ex försörjningsstöd och långtidsarbetslösa. (se faktabox om Kompetenssamverkan Skåne)

Kommunförbundet och Region Skåne har tidigare varit med i bland annat Interreg-projektet NEO angående gemensam metodutveckling. Det handlade om samarbete mellan NGO'er, näringsliv och

kommuner för att aktivera unga arbetslösa som stod långt ifrån arbetsmarknaden.

– Genom att ta till vara på respektive aktörs erfarenheter och kunskaper kunde man få på plats en gemensam metodutveckling. Det stupade lite eftersom Askovfonden genomgick en omorganisering när projektet startade och många av de som var med och skrev ansökan inte medverkade i själva projektet. Och det gjorde att det haltade lite, säger Jan Nilsson, projektledare på Kommunförbundet Skåne.

Just nu pågår ett annat projekt kring metodutveckling och erfarenhetsutbyte där Malmö stad utvecklar en modell för att få unga med social anpassnings-

problematik i arbete genom träning av social kompetens och yrkeskompetens efter inspiration från TAMU Uddannelsen i Danmark. Projektet får stöd från ESF och har ett nära samarbete med TAMU i Danmark.

Analys-samarbete är ett annat område som Region Skåne framhäver. Erfarenheterna till exempel från utvecklingen av Öresundsdata-basen och Job og Kompetencer är att det har varit bra att kunna

följa utvecklingen.

– Jag tror att ekonomin är väldigt avgörande. Både för arbetspendlingen över sundet, men även för den stora flyttvågen av danskar 2004-2006 innan bostadsbubblan sprack. Det var ju skillnaden i bostadspriserna som drev både flyttströmmar och en del av pendlingen. En stor del i utvecklingen är konjunktur och ekonomi, säger Daniel Svärd, analytiker och projektkoordinator på Region Skåne.

VET QUALIFICATION SYSTEM - DANSK-TYSKT INTERREG-PROJEKT OM LÄRLINGSUTBILDNINGAR

Detta projekt jämförde fem lärlingsutbildningar i Danmark och Tyskland – murare, smed, elektriker och butiksassistent. Enligt projektchef Svend Erik Jessen, på Center for Erhvervsrettede uddannelse Lolland Falster (CELFF) som var Lead Partner på projektet, finns det inga större skillnader på dessa utbildningar i de två länderna. I Tyskland finns det gott om praktikplatser och därför är det en fördel för de danska lärlingsutbildningarna att samarbeta över gränsen. Under projektet byggdes en struktur upp som utvecklades till ett bestående samarbete mellan tyska och danska aktörer kring praktikplatser (HK, HWK, Agentur für Arbeit, Jobcenter Lolland og Guldborgsund samt CELFF). Eleverna på CELFF har möjlighet att först via Erasmus Plus-programmet få tre veckors uppehåll i Tyskland och om de då blir intresserade kan de även göra sin praktik på andra sidan gränsen. Det finns även en dansktalande heltidsanställd på IHK och en på HWK i Lübeck som hjälper till med utbildningsavtal och praktiska frågor kring de danska elevernas vistelse, vilket man kom fram till var nödvändigt för att eleverna inte skulle hoppa av praktiken på grund av praktiska orsaker. Tills vidare har runt 20 elever gjort längre praktik i Tyskland och det finns ett ökat intresse enligt projektchef Svend Erik Jessen. CELFF och övriga partners deltar även i ett nytt projekt som ska ge eleverna möjlighet till en veckas uppehåll i Tyskland innan de eventuellt bestämmer sig för ett Erasmus-uppehåll eller praktik. Note: VET står för Vocational Education og Training. HWK står för Handwerkskammere och IHK för Industrie - und Handelskammere

KALUNDBORG REKRYTERINGSALLIANS

Det kan vara svårt för företag utanför storstäderna att rekrytera kompetent arbetskraft och det krävs därför strategier, samarbete och marknadsföring. Kalundborg har flera stora industriföretag som upplever brist på kompetent arbetskraft. Därför tog Akademikernas A-kassa, Jobbcenter Kalundborg, medicinföretaget Novo Nordisk och Kalundborgens Erhvervsråd initiativ till en rekryteringsallians mellan företag, jobbcentren i grannkommunerna, a-kassor och utbildningsinstitutioner som bland annat DTU och Köpenhamns universitet, för att utveckla och testa en modell för samarbete kring rekrytering av specialiserad akademisk arbetskraft. Syftet var att skapa en modell som kunde användas i hela landet.

Under projekttiden har man bland annat förbättrat screeningsprocesserna, tydliggjort vilka kompetenser som efterfrågats, marknadsfört konceptet samt hållit i matchningsmöten och jobbmässor där kandidater bussades till Kalundborg. Resultatet under försöksperioden från oktober 2015 till juli 2016 var att nio tjänster som hade varit extra svåra att tillsätta kunde tillsättas, antalet kvalificerade ansökningar per jobbannons fördubblades och antalet lediga akademikertjänster halverades.

Novo Nordisk har infört konceptet som best practise och överfört det till övriga avdelningar av företaget. Och idag jobbar rekryteringsalliansen med jobbcentra och A-kassor i hela landet. Enligt projektutvärderingen konstateras det att denna modell kräver mycket resurser och att det är viktigt att på förhand göra förväntningsavstämning bland parterna. Men också att det är fruktbart att öka marknadsföringen, att företagen blir mer klar i sitt kompetensbehov och att det genomförs en bred men effektiv screening av potentiella kandidater.

EXEMPEL: HELSINGÖR-HELSINGBORG**Löpande samarbete, jobbmässa och politiska prioriteringar**

De två städerna i norra Öresund har lång erfarenhet av att samarbeta på flera olika områden och har de senaste åren växlat upp samarbetet. Förhållandet är tvärtom jämfört med Malmö-Köpenhamn när det gäller arbetsmarknaden då Helsingborg är storebror med stora företag och industrier, större arbetsmarknad samt universitetsutbildning. Helsingör är primärt en pendlarstad där en stor del av befolkningen arbetar i en annan kommun. Flera stora arbetsplatser har stängt under de senaste åren, bland annat Siemens och sjukhuset.

Historiskt sett har fokus dock varit på pendling från Helsingborg till Nordsjälland och Köpenhamn. Men de senaste två-tre åren har det gjorts kartläggningar och analyser av regionala styrkor och branschkluster i Helsingborg och Helsingör och av potentialen för ökad mobilitet, vilket har skapat förutsättningar för att nyansera bilden av pendlingsmöjligheterna. Samarbetet har genom strategin "en sammanbunden stad 2035", som antogs 2016, fått ett särskilt fokus på de fem områdena destinationsutveckling, arbetsmarknad, högre utbildning, infrastruktur och stadsbyggnad. Härunder finns tydliga målsättningar och det görs konkreta insatser.

De två städerna har haft gemensamma och formella strategier sedan mitten på 90-talet, men det är först nu som de har blivit mer konkreta. Det finns ett tydligt politiskt budskap om att samarbetet är prioriterat och på tjänstemannanivå träffas man med jämna mellanrum.

– Samarbetet går mer på djupet och är mer konkret och handlingsorienterad. Vi har gått från ord till handling, berättar Christina Høgh-Guldberg, projektsekreterare i Helsingör kommune med ansvar för HH-samarbetet.

Struktur för löpande samarbete inom arbetsmarknadsfrågor

I de två städernas strategi för samarbetet "En sammanbunden stad 2035" finns arbetsmarknad med som ett fokusområde med två mål att 1) öka arbetspendlingen via den norra delen av Öresund och 2) att sprida kunskap om varandras arbetsmarknader. Detta ska uppnås genom att dels stödja gemensamma insatser inom utvalda branscher för att höja kompetensen så fler kan söka arbete på

andra sidan Öresund, och dels genom att informera företag och arbetstagare om arbetsmarknaden på andra sidan sundet och arrangera jobbmässor (se två exempel nedanför). Målen har jobbat fram i fokusgrupper med tjänstemän från både städerna och diskuterats i den politiska styrgruppen.

– Vad gäller sysselsättningsområdet betyder det att nu handlar det om att flytta på medborgarna. Det handlar om att få dem i arbete och synliggöra att vi har en stor arbetsmarknad när vi tänker Öresundsregionalt. Det har vi tänkt på tidigare men det har blivit mycket mer konkret med tiden. Nu handlar det om att vara superkonkret. Analyserna kan vara bra, men det är relationen mellan medborgarna och företagen som gör skillnad, säger Mimi Myhre, specialkonsulent i Helsingörs kommun.

Konkreta exempel på gemensamma arbetsmarknadsinsatser

Helsingborg och Helsingör har de senaste två åren haft ett allt starkare samarbete kring arbetsmarknadsfrågor. Det finns en löpande kontakt mellan relevanta avdelningar och anställda och olika projekt och insatser har testats.

Ett exempel är ett samarbete mellan Helsingborgs arbetsmarknadsförvaltning, Helsingörs Jobcenter och Erhvervsskolen kring en gemensam kurs inom turism och service för unga arbets sökande. Kursen anordnades första gången under våren 2015 och upprepades året efter, under våren 2017 genomförs ännu en kurs. Kursen är sex veckor lång, tre veckor på varje sida Öresund, med lektioner och studiebesök. Undervisningen står en extern konsult för och utgångspunkten är en metod från Kaos-pilot-utbildningen i Århus.

Enligt en utvärdering av kursen från 2015 var målet att 20 danska och 20 svenska ungdomar skulle delta, att 90 procent skulle fullfölja kursen och att 60 procent skulle ha anställning senast tre månader efter kursens avslut. Resultatet blev 23 svenska och 18 danska deltagare och därav fick nio svenskar arbete och tre gick vidare till studier, medan det på dansk sida var fyra som fick jobb och tre som började studera. Om de som var anmälda men inte startade kursen räknas bort var resultatet totalt sett att 55 procent av deltagarna gick vidare till arbete eller studier. Bland de som startade kursen var det enbart två som hoppade av och sammantaget fick kursen bra betyg av deltagarna (4,7 av 5).

Enligt Helsingör hade det inte varit möjligt för kommunen att få tillräckligt med deltagare till att



FOTO: NEWS ÖRESUND

HELSINGÖR-HELSINGBORG

De två städerna i norra Öresund har samarbetat i många år och under de senaste åren har samarbetet intensifierats. Det har tagits fram en gemensam planstrategi, en analys av näringslivet och hösten 2016 antogs strategin "En sammanbunden stad 2035" av de båda kommunfullmäktigeförsamlingarna. Strategin har det övergripande målet att antal personresor mellan städerna ska öka och det finns fem fokusområden: destinationsarbete, arbetsmarknad, högre utbildning, infrastruktur och stadsbyggnad. Därutöver finns det samarbeten inom näringslivsutveckling, miljö, skola, fritid och kultur som ligger utanför strategin. Det finns en politisk styrgrupp för samarbetet som består av kommunstyrelsens ordförande i Helsingborg, borgmästaren i Helsingör, ett oppositionsråd från varje stad och kommundirektörerna. Det finns även en tjänstemannastyrelse med ansvar för de fem fokusområdena med tillhörande arbetsgrupper. Därmed blir många medarbetare involverade i samarbetet. De två städerna arbetar i flera samarbetsprojekt. Under förra året startades bland annat en gemensam jobbmässa som nu ska avhållas igen och möjligen byggs ett större samarbete utifrån denna.

MALMÖ-KÖPENHAMN

Köpenhamn och Malmö har ett tätt samarbete där städerna bland annat har gjort gemensamma kapitel i översiktsplanerna från 2011 respektive 2014 med tre övergripande ämnen: 1) ökad social balans och hälsosam och grön tillväxt, 2) ökad mobilitet, 3) bättre förutsättningar för näringsliv, innovation och kunskap. 2014 gjordes även den gemensamma utvecklingsstrategin Copenhagen-Malmö 2025 med mål, konkreta aktiviteter och idékatalog för samarbetet, med exempelvis en idé att utveckla en regional databas för lediga jobb. Det var även en del av ett gemensamt Interreg-projekt som hette "Partnerskap för tillväxt". Malmö och Köpenhamn har dessutom varit med i flera andra Interreg-projekt. Bland annat Jobb och utbildning i Öresundsregionen, som syftade till att öka mobiliteten, och Öresundsklassrummet, som skapat ett gemensamt utbildningskoncept för hållbar utveckling och som fortfarande är aktivt som samarbete. De två städerna undersöker även möjligheterna för en Öresundsmetro i ett Interreg-projekt. För närvarande har mycket av samarbetet förts över på Greater Copenhagen & Skåne Committee.

driva kursen själv och därför är det ett bra område att samarbete kring.

I oktober 2016 hade Helsingborg och Helsingör sin första gemensamma jobbmässa ”Tura till jobbet” där arbetsgivare på båda sidorna av sundet fanns på plats under samma dag, men på var sin sida av Öresund. På så sätt kunde mässdeltagarna åka över sundet och träffa danska respektive svenska arbetsgivare. Syftet var att få fler att få upp ögonen för möjligheterna på andra sidan och därmed bidra till en mer integrerad arbetsmarknad i norra Öresund, vilket i sin tur kan underlätta för företagen att hitta kompetent arbetskraft, minska arbetslösheten. Metoden för både samarbetet och mätning av resultaten var noga planerad och resultaten var över förväntan. Målet var att ha 2 000 besökare i Helsingborg och 500 i Helsingör, 40 företag och att 30 arbetssökande skulle få jobb. Enligt utvärderingen var resultatet efter mässan i oktober 2 728 besökare i Helsingborg, härav 580 danskar och 2 500 besökare i Helsingör, härav 800 svenskar samt 48 företag och 100 arbetssökande fick jobb.

Genom att på förhand komma överens med arbetsgivarna om att dokumentera hur många de pratat med och hur många de anställde på plats eller efterföljande har det varit möjligt att få siffror på antalet som fick jobb efter mässan. Alla deltagare på mässan blev registrerade i entrén när de ankom till jobbmässan. De arbetslösa som ville åka över sundet för att besöka jobbmässan skulle registrera sig för att få en färjebiljett och det var därmed möjligt att föra statistik över antalet som var intresserade av arbetsmarknaden på andra sidan sundet. Ett samarbete med Scandlines ledde till rabatt på färjebiljetterna.

På plats på mässan fanns även Øresunddirekt och Cross Border, Arbetsförmedlingen och andra relevanta aktörer. På mässan den 1 mars 2017 utökades upptagningsområdet och antalet deltagare var 5 550 och 70 företag fanns samlade i Helsingör och Helsingborg. I skrivande stund står det inte klart hur många som fick jobb.

Metoden för att beräkna resultatet från jobbmässan är användbar även i andra sammanhang. Utöver de

synliga resultaten bidrog mässan till att informera brett om möjligheter och regler kring arbete på andra sidan Öresund och utvärderingen konstaterar att det finns ett stort behov för information.

Mässan hade även positiv effekt för samarbetet mellan de två städerna. Ungefär 50 medarbetare var engagerade i jobbmässan och det gav kunskap och erfarenhet av hur det verkligen fungerar på andra sidan, vilka möjligheter som finns och dessutom bra för det personliga samarbetet att få ett ansikte på jobbkonserterna på andra sidan.

Själva mässans upptagningsområde är begränsat om syftet är att få fler att börja pendla, men det är inte nödvändigtvis så att deltagarna måste

börja pendla över sundet. Det kan handla om att pendla över kommun- eller regiongränsen i det egna landet. Det övergripande målet är att få fler sysselsatta och öka mobiliteten.

Historiskt sett har det funnits flera tvärregionala initiativ och projekt på

arbetsmarknadsområdet där fram för allt Helsingborg har varit involverat. Bland annat ett projekt med EU-medel som Europeiska Socialfond (ESF)- och Interreg projekt.

Helsingborgs stad har bland annat medverkat i förljande Interreg-projekt: Örestat, Bättre Möjligheter på Arbetsmarknaden och Øresund Business Match och ESF projekten Jobb Danmark, Øresundsjobb och Mentor på Tvärs. Helsingör har varit med i Interreg-projekten: Bättre Möjligheter på Arbetsmarknaden – Udvikling af VoksenUddannelse i Øresundsregionen (BMPA) och Øresund Business Match.

Mentor på Tvärs och BMPA har huvudsakligen handlat om kunskapsutväxling. Mentor på Tvärs, genomfört 2005-2006, handlade just om att utbilda Øresundsmentorerna som kunde vägleda och utbilda såväl personalansvariga och chefer hos arbetsgivare som jobbförmedlare och handläggare om näringslivsstrukturen, arbetsplatskulturer och regler på arbetsmarknaden i de två länderna. En studie som Rambøll Management gjorde för projektet visade på skillnader och likheter i arbetsplatskulturer.

Projektet BMPA, genomfört 2009-2012, hade som syfte att förbättra vuxenutbildningen och

anpassa den till en gemensam arbetsmarknad inom offentlig service genom att öka kunskapen om utbildnings- och arbetsmöjligheter samt regler kring behörighet och meritvärdering inom området. Enligt projektets utvärdering lyckades det bland annat att öka kunskapen, genomföra 16 vuxenutbildningstillfällen inom bland annat vård och omsorg med 250 deltagare samt att identifiera barriärer och gränshinder.

Flera av samarbetsparterna hade på dåvarande tidpunkt planer om implementering av resultaten i den egna organisationen och det var bred enighet om att fler aktiviteter var nödvändigt framöver.

Helsingborgs stad drev även under 2008-2010 projektet Øresundsjobb som syftade till att få fler arbetslösa i jobb i Danmark, där det vid projektets början fanns viss arbetskraftsbrist.

Det övergripande målet var att utveckla en metod som kunde underlätta för svenska arbetssökande inom lågkvalificerade yrken att få jobb på andra sidan Öresund. Projektet, som byggde vidare på tidigare projekten Mentor på Tvärs och Jobb Danmark, skulle ta fram en metod som kunde implementeras i den dagliga verksamheten. Enligt den utvärdering som Rambøll gjort av projektet lyckades det delvis eftersom mycket arbete hade lagts på att överföra kompetens till den ordinarie verksamheten och även till andra kommuner. Det var bland annat aktiviteter som rekryteringsmässor och informationsmöten med danska företag, studiebesök och träning i intervju och cv-teknik som blev anpassat efter varje deltagare.

Det konkreta resultatet från insatsen var att 50 procent av de 334 deltagarna hade jobb eller hade påbörjat utbildning 90 dagar efter avslutad utbildning. Målet var 60 procent, men samtidigt kan det jämföras med att Arbetsförmedlingens dåvarande generella coachingsförlopp resulterade i att 30 procent av deltagarna kom i jobb eller utbildning, enligt utvärderingen av projektet.

Dock var andelen som fick jobb i Danmark inte så hög som väntat. Enbart 35 procent av de som fick jobb eller gick vidare till utbildning gjorde det på danska sidan Öresund, men som det står i utvärderingen så är det inte bara en nackdel.

”Rambøll menar att de danskbaserade aktiviteterna och den nära kontakten med den danska arbetsmarknaden lett till en ”nära jobbet upplevelse”. Deltagarna har insett att det är jämförelsevis enkelt att pendla till Landskrona, Malmö o.s.v. samt att det är relativt bekvämt och okomplicerat att sysselsätta sig i Sverige. Denna insikt har vidare bidragit



FOTO: NEWS ØRESUND

till att deltagarna varit mer motiverade till att söka arbete i hela Skåne.” (Rambøll utvärdering av ESF projektet Øresundsjobb i Helsingborg s 15)

En generell erfarenhet Helsingborgs arbetsmarknadsförvaltning har fått av projektsamarbete är att det lätt blir personberoende och när personen som håller i projektet slutar så försvinner även kompetensen. Det har saknats en långsiktig plan för att föra ut kunskapen i hela organisationen. Det har även funnits exempel på projekt som hade byggt upp en bra struktur, men där finanskrisen gjorde att efterfrågan efter svensk arbetskraft sjönk markant. Det är givetvis svårt att förutsäga marknadens utveckling innan det satsas på ett projekt.

Det löpande samarbetet har utvecklats och fått en struktur som både omfattar den politiska nivån och tjänstemannanivån där frågorna och besluten för samarbetet förankras på flera plan. Det innebär att samarbetet blir mindre känsligt för personbyten.

Även om det konstateras att det finns stora skillnader i hur man jobbar i Danmark och Sverige – svenskarna vill gärna analysera och planera och danskarna är mer handlingsorienterade enligt den bild som utmålas – så kan det vara en fördel. Ann Abrahamsson, strategisk utvecklare i Helsingborgs stad, framhäver att en erfarenhet av samarbetet är att det ger nya perspektiv på arbetssätt, lösningar och problem.

– Jag har fått många nya idéer av att samarbeta med danskarna. De har ett annat förhållningssätt. De är rakare och tydligare och kräver andra saker och vågar ta beslut. Det får man ju lära sig med tiden. Och jag uppskattar det verkligen. Det har gett mig en styrka i mitt arbete, säger Ann Abrahamsson.



PROJEKTSAMARBETE: Erfarenheter från Interreg- samarbeten inom arbets- marknad och sysselsättning

I den senaste ansökningsomgången för Interreg-programmet Öresund-Kattegat-Skagerrak V (första i 2017) kom det in fem projektansökningar. Just nu är 31 projekt igång och de drivs främst av partners från Region Midtjylland i Danmark, Västra Götaland i Sverige och Sydnorge. Dock pågår det stora projektet ESS & MAX IV Cross Border Science and Society som arbetar med att ta tillvara möjligheterna med de två forskningsanläggningarna i relation till flera olika teman och med 27 partners, därav många viktiga aktörer från Greater Copenhagen.

Tre av de nio igångvarande projekten inom kategori sysselsättning har partners från regionen, däribland Jobcenter Köpenhamns Ungecenter, Innovation Skåne och Invest in Skåne. I förra programperioden Interreg IV A 2007-2013 var de flesta av projekten inom arbetsmarknad och kompetensutveckling Öresundsprojekt med Köpenhamns kommun, Region Skåne och Malmö stad som några av de mest aktiva. Och det även om programgeografien utvidgades från att enbart gälla Öresund till att täcka hela Öresund-Kattegat-Skagerrak.

– Vardagsintegration mellan Själland och Skåne fungerar, men i en större geografi ger det inte alltid mening att prata om pendling och vardagsintegration, säger Sofie Håkansson, projektrådgivare på Interreg-sekretariatet i Köpenhamn om det tidigare programmet att främja vardagsintegration.

Den tidigare programperioden hade tre prioriterade områden: främja den hållbara ekonomiska tillväxten, binda samman regionen och främja vardagsintegrationen. Härunder var ett delmål ”ökat nyttjande av möjligheter inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet”. Ett tema var ”kompetensutveckling och arbetsmarknad” under vilket det har varit 13 projekt under perioden 2008 till 2014, varav 11 var Öresundsprojekt. Flera av projekten har handlat om metodutveckling och kunskapsutbyte, och många har försökt ta fram nya metoder för att minska arbetslösheten. Några har handlat om konkret kompetensutveckling för utvalda yrkesgrupper, så som inom vården och byggbranschen, medan andra har fokuserat mer brett på kompetensbehov och vuxenutbildning.

Det har även varit projekt som försökt integrera utsatta grupper på kanten av arbetsmarknaden, framförallt unga. Flera av projekten har haft ambitioner om att bygga upp varaktiga samarbeten och en struktur för löpande samarbete eller metodanvändning, men i många projekt har samarbetet upphört när pengarna tog slut och projektet avslutades. Det har inte varit möjligt inom ramen för denna rapport att kartlägga vilka projekt som har lett till vidare samarbete eller metodanvändning utöver vad som hittats i tillgängliga slutrapporter.

Under temat ”Näringslivsutveckling och entreprenörskap” var det nio projekt i perioden 2008 till 2014 och fyra av dem var Öresundsprojekt. Bland annat undersökte skattemyndigheterna i de två länderna om skattereglerna hindrade företagandet över Öresund och statistikdatabasen Örestat blev vidareutvecklad och utbyggd.

I Oxford Researchs utvärdering av Interreg-programmet för Öresund-Kattegat-Skagerrak 2007-2013 är en övergripande slutsats att förra programperioden ”skapar främst mjuka resultat så som nya och utökade samarbetsnätverk samt ökad kunskap om regionen. Ett fåtal projekt har även skapat mer konkreta resultat i form av nya teknologiska lösningar och infrastrukturinvesteringar.” men även att ”... projekten har rönt större intresse än planerat, att projekten har lett till nya samarbeten och organisationer och att strategier har utarbetats utifrån projektets resultat.” (s. 6 i Oxford Researchs Programutvärdering)

Delmålet ”Ökat nyttjande av möjligheter inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet” var det näst mest prioriterade inom vardagsintegration och Köpenhamns kommun, Region Skåne och Malmö stad har varit Lead Partner på flest projekt. Enligt programutvärderingen var uppfyllandet av målen hyfsat inom projekten.

”När det gäller Ökat nyttjande av möjligheter inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet uppnås målen, så när som på bristande inriktning mot att öka transparens i utbildnings- och arbetsmarknadssystem och att undanröja strukturella hinder. Den huvudsakliga fokusen för projekt ligger istället på att främja vardagsintegration för specifika målgrupper såsom studenter eller barn som är anhöriga inom psykiatri.” (s. 55)

Enligt Interreg-programmet V för perioden 2014-2020 ska Insatsområde sysselsättning stödja utvecklingen av inkubatorer och investeringsstöd för egenföretagare och nyföretagare. Det finns två mål kopplat till detta: att främja sysselsättningen i mikro-, små- och nya företag och att öka antalet gränsarbetspendlare.

Fokus har ändrat sig på flera sätt för Interreg-programmets bevilningar.

– Tidigare fanns det en politisk press om att stödja så många projekt som möjligt. Det kvantitativa målet var antal projekt. 300 var bättre än 200

projekt, säger Niels Boye, handläggare på Interreg-sekretariatet, Tillväxtverket.

Nu är det stärkt fokus på att det ska ge mervärde att samarbete med partners på andra sidan Öresund kring det aktuella projektämnet. Och att det ska vara rätt aktörer med rätt mandat. Men här finns en paradox, menar Sofie Håkansson.

– Man vill så mycket, men vi har inte alltid rätt aktörer på plats, säger hon.

Myndigheterna har sällan varit med i projekten även om det är de som krävs för att lösa problemen, särskilt i relation till gränshinder. Medan de flesta danska myndigheterna finns i Köpenhamn, så är de flesta svenska myndigheterna placerade utanför programgeografien eftersom

”Tidigare fanns det en politisk press om att stödja så många projekt som möjligt. Det kvantitativa målet var antalet projekt.”

ledningen och huvudkontoret finns i Stockholm. Även om 20 procent av programbudgeten kan användas till partners utanför geografien är det inte lika enkelt. På Interreg-sekretariatet upplever

man även att Själland och Köpenhamn tittar allt mer söderut mot Tyskland och mindre mot Sverige vilket även avspeglas i antalet projekt med partners från Själland är relativt lågt jämfört med Jylland.

Partnermixen och förankringen i den egna organisationen är viktigt för ett lyckat projekt.

– Om ett Interreg-projekt bara fungerar om det finns en eldsjäl i organisationen så är inte Interreg ett legitimt verktyg. Hur får vi dem som faktiskt bestämmer, i kommunstyrelserna och på ledningsnivå, till att ta till sig det här verktyget? Då kan det bli det gängse sättet att arbeta, säger Sofie Håkansson.

Projektformens natur leder i sig inte till några permanenta strukturer och samarbete. Inom temat arbetsmarknad och kompetensutveckling har några av projekten lett till uppbyggnad av varaktiga samarbeten och andra har lett till jobb, om inte annat indirekt. Det är svårt att bedöma resultaten av de tidigare projekten eftersom det i många fall inte finns en tillgänglig slutrapport. Och ännu svårare är det att mäta deras betydelse för det efterföljande arbetet i de olika partnerorganisationerna eftersom det krävs att dessa har dokumenterat det. Inom ramen för denna rapport har det inte varit möjligt att följa upp alla projekt utan exempel om projekten Job og Kompetencer och Job og Uddannelse har lyfts fram. I det nya Interreg-programmet för 2014-2020 finns det tydligare krav på att kunna mäta effekterna av

projektresultaten och att det ska finnas en plan för hur resultaten förs vidare efter projektavslut. Ingen av de nya projekten är klara än och därför är det för tidigt att säga om de kommer att leva upp till kraven.

Det övergripande syftet med projekt under temat sysselsättning ska vara att skapa mer gränsöverskridande rörelse och fler jobb, men eftersom de flesta av projekten täcker över ett geografiskt område utöver vanligt pendlingsavstånd så blir utgångspunkten även annorlunda. Projekten får inte enbart handla om erfarenhetsutbyte och analys. Det kan vara en del av projektet, men det ska även finnas en mer konkret del. Projektet Nordisk Jobstart + hjälper exempelvis unga nyutbildade akademiker att söka jobb i och flytta till ett annat nordiskt land. Det arrangeras kursförlopp och infoträffar och när en person får ett jobb erbjuder projektet konkreta råd kring flytten så som administrativa regler, skatteförhållande och boende.

Att fokusera på bransch istället för geografi kan även vara utgångspunkten för ett Interreg-samarbete i ett större område. Särskilt i branscher där efterfrågan på arbetskraft är stor och där viljan till att röra sig efter ett jobb sträcker sig utöver gränserna. Då kanske det handlar mer om att alternera mellan jobb i olika länder eller i kortare perioder arbeta tillsammans med företag i ett annat land än det handlar om att börja pendla eller flytta till ett annat land.

– Jag upplever att vi idag ger mer stöd till inkubationsmiljöer där det finns företag som i sin tur möjligen kan tänka sig att anställa folk från andra sidan. Som till exempel spelbranschen, säger Niels Boye.

Projektet Gamehub Scandinavia, Nordic Buzz och det nystartade HealthTech Nordic är exempel på projekt som satsar på inkubation och hjälp till uppstarts företag inom utvalda branscher. Därutöver finns det två projekt, Nordic Entrepreneurship Hub och Innomatch, som vill koppla ihop entreprenörskap och innovation med studenter. Under förra programperioden var det endast tre projekt som låg under delmålet ”stärkt utveckling av företag och entreprenörer” vilket programutvärderingen bedömde hänga ihop med att det är en nationell angelägenhet och att det finns nationella organisationer som arbetar med detta. I denna programperiod verkar projektpartnerna tvärtom, utifrån antalet projekt med ”entreprenörskapsfokus”, se det som en fördel att samarbeta på tvärs av gränserna.

Under nuvarande projektperiod är det möjligt för företag att bli stödberättigande partner i Interreg-projekt, men en utmaning är att det finns

skillnader i hur de nordiska länderna tolkar det statliga stödet och riskerna för konkurrensförvrängning. Generellt får inte företagen få för mycket för pengarna, så att säga, vilket kan bli ett problem om de till exempel är med i fler projekt samtidigt. Men att ha med partners från näringslivet är bra för projektsamarbetet. Enligt programutvärderingen från förra programperioden är det viktigt att förankra ett projekt hos relevanta företag tidigt i processen.

En annan utgångspunkt för projekten kan vara att göra en test bed eller pilotprojekt som genomförs med mål om att hitta en lösning på ett problem som kan föras över till fler kommuner eller branscher. Ett sådant projekt är Yggdrasil där projektpartnerna bygger vidare på ett projekt som handlade om att hjälpa tidigare Saab-anställda att värdera sin kompetens. I projektet jobbar nu partnerna på att ta fram ett gemensamt sätt att värdera kompetens och skapa ett system som är användbart för Arbetsförmedlingen i Sverige, A-kassan i Danmark och Jobbkassan i Norge och dessutom utveckla en så kallad kompetensattest som arbetsökande kan använda till att dokumentera sina erfarenheter som de inte har ett papper på. Även KOBRA arbetar med att definiera kompetens, men med fokus på de deltagande regioners framtida kompetensbehov och kompetenshöjning.

INSATSOMRÅDET SYSSELSÄTTNING INOM INTERREG-PROGRAMMET 2014-2020

”Öresund-Kattegat-Skagerrak-området ska, genom samarbete, bli bättre på att ta tillvara potentialen hos de entreprenörer och den arbetskraft som finns i regionen. Om området även kan bli bättre på att integrera arbetsmarknaden genom att få bort gränshinder, så ökar möjligheterna att utvecklas för regionens näringsliv.

Insatsområdet ska stödja utvecklingen av företagsinkubatorer och investeringsstöd för egenföretagande, mikroföretag och nyföretagande. Insatsområdet ska också främja hållbar och kvalitativ sysselsättning och arbetskraftens rörlighet genom integrering av gränsöverskridande arbetsmarknader, inklusive gränsöverskridande rörlighet, gemensamma lokala sysselsättningsinitiativ, informations- och rådgivningstjänster samt gemensam utbildning.” (Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak beskrivning av insatsområde Sysselsättning)

EXEMPEL: Jobb och kompetenser – Jobb och utbildning

Jobb och kompetenser och Jobb och utbildning var två på varandra efterföljande projekt som haft många partners, testat olika metoder och uppnått en del resultat och där några delar från projektet fördes vidare efter avslut – dock inte i den utsträckning som planerat. Det första projektet, Jobb och kompetenser hade ett övergripande fokus på att säkerställa kompetent arbetskraft till företagen och handlade mest om analys och kartläggning. Där tittade man på arbetssystemen och kompetensen på bägge sidor Öresund genom analys av den aktuella situationen, prognoser för framtiden och analys av utvalda branscher bland annat turism, cleantech och vården.

Det byggdes ett verktyg, Öresundsbalansen, för bevakning av bristyrken genom att se på utbud och efterfrågan av 270 yrkeskategorier på både sidor sundet och därmed även göra det möjligt att peka på eventuella synergieffekter i arbetskraftsbrist på ena sidan och överskott på andra. Likt svenska Yrkeskompassen och danska Arbejdsmarkedsbalancen kunde verktyget användas av studie- och arbetsförmedlare som ska ge råd om studiemöjligheter och jobbsökning, men även privatpersoner som vill se jobbmöjligheterna för olika yrken samt arbetsgivare som vill se rekryteringsmöjligheter såväl som analytiker som vill bevaka arbetsmarknaden i Öresund.

Det gjordes dessutom större analyser av arbetskraften och kompetenserna i regionen vid dåvarande tidpunkt, komparativ analys av Öresundspendlingen, prognos för utvecklingen på arbetsmarknaden 2020 och 2024, en analys av klimatmålsättningarnas påverkan på arbetsmarknaden i regionen samt turistbranschens arbetsmarknad. Lead partner var Beskæftigelsesregionen Hovedstaden og Sjælland, som vid dåvarande tidpunkt hade hand om de övergripande arbetsmarknadsfrågorna i regionen. Partners i projektet var de tre regionerna, Köpenhamns kommun och Arbetsförmedlingen i Sverige.

Det andra projektet, Jobb och utbildning, kan sägas vara en fortsättning på Jobb och kompetenser och hade samma projektledare, men fler partners däribland även utbildningsinstitutioner. Utgångspunkten var mer operationell med det övergripande målet att få fler att söka jobb och utbildning på andra sidan Öresund. Det handlade om att utveckla metoder för bättre insatser för sysselsättningen, för utbildningsområdet och att bilda Öresundsbranschråd.

Rent konkret undervisades 150 danska jobbförmedlare i möjligheterna till jobb och utbildning i

Skåne och enligt projektets utvärdering implementerades rådgivningen om Skåne som en del av den dagliga verksamheten i Köpenhamns jobbcentra. I Skåne utbildades unga arbetslösa i dansk arbetskultur och regler. På utbildningsområdet satsade man på undervisning och praktik på andra sidan sundet, bland annat för sjukvårdspersonal. Dock skapades inte så många praktikplatser som väntat eftersom de strukturella barriärerna var för stora. Dessutom startades två branschråd inom de utvalda branscherna bygg och vården som skulle identifiera barriärer för ökad mobilitet och skapa praktikplatser. Rådet för byggbranschen blev dock nedlagt redan under projektperioden och branschrådet för vård fortsatte inte efter projektavslut. Det konstateras att det inte går att upprätthålla samarbetet för samarbetets skull utan det ska finnas konkreta mål att samarbete kring.

Erfarenheter från projektet:

Enligt utvärderingen av projektet Jobb och utbildning nådde projektet alla sina resultatmål och får i övrigt ros för att löpande utvecklat metoderna trots utmaningar och dessutom för att ha ett välfungerande samarbete.

”Det har skapat en bättre överblick över arbetsmarknaden i Öresundsregionen och det har skett en kapacitetsuppbyggnad i jobbförmedlingen i relation till att vägleda arbetslösa om jobbmöjligheter och jobbsökning över sundet. Dessutom har projektet gett ett stort antal studenter och jobbsökande ett solitt kunskapsunderlag för framtida beslut om att eventuellt arbeta på andra sidan sundet och det har implementerat nya utbildningsförlopp med fokus på Öresundsintegration på de involverade institutionerna. Slutligen har projektet skapat nätverk mellan relevanta utbildnings- och sysselsättningsaktörer på tvärs av Öresundsregionen som vill kunna utnyttjas i den framåtriktade insatsen för att skapa mer vardagsintegration.” (s. 10)

– Jag hade nog inte kunnat få ihop så många bra partners till andra projektet om jag inte hade gjort det första. Det fanns ju mycket att visa fram från första projektet och det gav trovärdighet till en fortsättning. Dessutom är det ju en bra ide att göra analys och sedan kunna använda konklusionerna till ett konkret projekt, säger Jacob Løbner Pedersen, tidigare projektledare.

Erfarenheten från projekten är att det är avgörande att ha med rätt aktörer och att satsa på rätt områden. Arbetet med att integrera byggbranschen var till exempel inte så lyckat eftersom branschen är hårt reglerad av arbetsmarknadens parters nationella regler och olika auktorisationskrav för hantverkarna.

– Det är min erfarenhet att fackrörelsen styr mycket och att det lätt blev storpolitik av små frågor. Det handlar om certifiering och alla möjliga andra krav. Branschen är nationellt reglerad, säger Jacob Løbner Pedersen.

I utvärderingen konstateras att det inte är meningsfullt att fortsätta med öresundsregionala insatser på hantverkarutbildningarna så länge det finns stora strukturella skillnader på utbildningsförloppen i Danmark och Sverige. Ett av de stora problemen är att de svenska eleverna inte har samma praktikordningar och inte får lön under praktiken och därför godkänns det inte som praktikförlopp för danska lärlingar. De svenska företagen önskar samtidigt inte att ta danska praktikanter eftersom de i så fall ska betala lärlingslön efter danska villkor. Branschrådet för bygg lagdes ner efter två möten och ett avslutningsseminarium innan projektet avslutades eftersom de involverade inte hade någon nytta av samarbetet på grund av de strukturella skillnader som hindrar ett utbyte. I Cross Border regi har man dock fortsatt med att ha fokus på byggområdet där man har haft möten, seminarier, bussurer till relevanta byggarbetsplatser och matchning. Även här konstateras det dock att de strukturella skillnaderna hämmar samverkan.

Att satsa på områden där det finns en potential i att samarbeta och där det finns ett stöd från båda sidor sundet är viktigt. Generellt upplevde Jacob Løbner Pedersen att det inte alltid är meningsfullt för arbetsförmedlarna på dansk sida att samarbeta i öresundsregionala projekt eftersom pendlingen främst går från svensk till dansk sida och därmed inte påverkar antalet arbetslösa i Köpenhamn särskilt mycket. Däremot finns det ett större intresse från arbetsgivarna eftersom de är intresserade i att öka utbudet av kompetent arbetskraft. En annan dimension är skillnaden i incitamenten till samarbetet i Danmark och Sverige.

– Köpenhamn är intresserad när det är något de vinner på. Där är svenskarna lite mer hövliga och intresserade av integration generellt, säger Jacob Løbner Pedersen.

Under projektperioden fanns det dock ett visst överskott av arbetskraft på danska sidan och det var stort intresse i att öka pendlingen till Sverige vilket kanske också avspeglas i att flertalet partners var från Danmark. Enligt projektutvärderingen kom

de flesta initiativ från danskt håll och de svenska projektpartnerna fick koppla sig på i efterhand vilket ledde till att de upplevde att de var mindre prioriterade.

Men generellt ligger annars pendlingslogik till grund för skillnaden i det dansk-svenska perspektivet. 93 procent av pendlingen går från Skåne till Östdanmark. Och att få pendlingen att öka åt det andra hållet tror inte Jacob Løbner Pedersen på efter försöken i projektet.

– Det är svårt att få danskar till att pendla till jobb i Sverige. De som gör det, gör det för att de anser det är exotiskt. Det är ekonomisk motvind med de skillnader som finns i lönesystemet. Det är enbart folk med specialistutbildning och i ledningspositioner som det kan vara aktuellt för, säger han.

”Det är svårt att få danskar att pendla till jobb i Sverige. De som gör det, gör det för att de anser att det är exotiskt.”

En analys som KPMG gjorde för projektet konstaterar likaså att det enbart är i få grupper det finns ekonomiska incitament för danskar att söka sig till Sverige. Det handlar om arbetslösa på socialbidrag och a-kassa om de inte pendlar med bil och

höginkomsttagare som kan få SINK-skatt och samma lön som i Danmark.

Utvärderingen konstaterar också att större kunskap om arbetsförhållanden på andra sidan Öresund inte ensamt leder till större jobbmobilitet. Det ska vara ett incitament till att söka jobb på andra sidan sundet. I projektet gjordes flera insatser för att få fler danska pedagoger att söka jobb i Sverige eftersom det vid dåvarande tidpunkt (2012) var ett överskott i Danmark och en brist i Skåne. Bilden ändrade sig under projektperioden och det blev fler jobb att söka i Danmark igen. Enligt utvärderingen deltog 138 danska pedagoger på informationsmöten om att jobba i Sverige. Av dem sökte runt en fjärdedel efterföljande jobb på svenska sidan, men det finns ingen statistik på hur många som fick jobb senare. Samtidigt svarade 78 procent av de som inte sökte jobb i Sverige att det var för att de helst ville jobba i Danmark. Runt hälften angav även att det var för dyrt eller långt att pendla.

Däremot verkade inte språket bekymra särskilt många liksom kartläggningen visade att det inte är några större skillnader i lön och arbetstid som skulle kunna hindra danska pedagoger att ta jobb i Sverige. Det finns så att säga inget som motverkar en ökad pendlighet för pedagogerna, men inte

heller tydliga incitament. Malmö stad har nyligen satt igång en insats för att få fler danska lärare och pedagoger att söka sig till Malmö eftersom det finns stor brist på personal.

Utöver aktiviteter för att öka sysselsättningen var även syftet ett ökat öresundsfokus genom utbildningsinsatser. SOSU C som utbildar vårdassistenter, sjuksköterskeutbildningen PH Metropol, Malmö Högskola och Köpenhamns Tekniske Skole var projektpartners och skapade flera olika kursförlopp som främst riktade sig till danska studenter. Kurserna ökade kännedom om det svenska språket, arbetsförhållanden och jobbmöjligheter, men i flera av fallen har det inte gjort någon avsevärd skillnad för hur studenterna ser på hinder för att ta ett arbete i Sverige. Malmö Högskola och PH Metropol utvecklade tillsammans en Öresundskurs som avhölls halva tiden på var av utbildningsinstitutionerna. Utvärderingen av den kursen visar att färre personer förväntade sig att söka jobb på andra sidan sundet efter utbildningen än innan – även om studenterna var nöjda med kursen. Kursen genomfördes två gånger och lades sedan ner.

En sista sak som Jacob Løbner Pedersen kan konstatera efter drygt 6 år av att försöka öka mobiliteten över Öresund, är att det är svårt att jobba mot konjunkturen.

– Det är min erfarenhet att konjunkturen och ekonomin betyder oerhört mycket. Det lönar sig inte att arbeta mot det. Det ska vara enkelt med transport och så vidare, men det viktigaste är att det är ekonomiskt fördelaktigt.

Utvärderingen av projektet konstaterar generellt: ”Den største motivationsfaktor for de jobsøgende er, når der er en realistisk chance for, at de kan få et job. Nedbrydelse af barrierer i forhold til transport, sprog og arbejdsforhold har først for alvor en effekt, når den lediges arbejdskraft er efterspurgt. Tilbuddet på den anden side af sundet skal være bedre end det, der er på den side af sundet, den ledige befinder sig på.” (s. 31)

Projektets fortlevnad:

Projektet Job og kompetencer blev vidarefört i projektet Job og uddannelse. Och när det projektet avslutades fanns det en plan för flera av verktygens och samarbetets fortlevnad. Enligt den tidigare projektledaren för båda projekten, Jacob Løbner Pedersen, var allt klart för att tas över av andra aktörer. Danska STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) och Arbetsförmedlingen skulle ta över själva analysarbetet och själva Öresundsbalansen

skulle på Öresunddirekts hemsida. Öresunddirekt Danmark skulle även driva en [partnerweb](#) med information till arbetsförmedlare som enligt Thomas Steffensen, sekretariatsleder på Öresunddirekt Danmark, var aktiv fram till 2016.

Partnerwebben och Öresundsbalansen uppdateras inte i dagsläget. På Öresunddirekt menar man dels att det just nu finns för få synergieffekter eftersom det finns samma briststyrken på både sidorna av Öresund och dels att Öresundsbalansen uppdaterades för sällan för att vara användbar för arbetsförmedlarna. I utvärderingen av projektet står det dock att arbetsförmedlarna var positiva till verktyget och till att använda det. Partnerwebben upplevdes som svårnavigerad enligt Arbetsförmedlingen. Att den inte förts vidare hänger kanske främst ihop med att det enligt Öresunddirekt Danmark inte fanns resurser till att hålla den uppdaterad och marknadsföra den. Dessutom finns det skillnader i hur de statistiska yrkeskategoriseringarna görs i Danmark och Sverige vilket försvårar balansens aktualitet.

Den tidigare projektledaren Jacob Løbner Pedersen anser att det saknades en press ifrån högsta ledningen om att vidareföra verktygen. Något som han menar hänger ihop med att myndigheterna är statliga och att ledningen ibland saknar förståelse för Öresundsvinkeln på arbetsmarknadsfrågorna.

Enligt Kommunförbundet Skåne har de även tagit över en del av projektet. De står tillsammans med Studievalg Själland och Studievalg Köpenhamn för samordningen av möten mellan studie- och yrkesvägledare, som träffas två gånger om året och gör studiebesök på andra sidan Öresund. Det handlar om runt 30-40 studie- och yrkesvägledare som deltar varje gång. Syftet är att öka kunskapen om utbildnings- och jobbmöjligheterna på andra sidan Öresund så att vägledarna bättre kan ge råd om dessa.

ØRESUNDSBALANSEN

Arbetsmarknadsbalans mellan brist och överskott på arbetskraft på både sidorna Öresund kopplades samman för att ge en bild av vilka yrken som var särskilt fördelaktiga att söka på andra sidan Öresund.

LISTA ÖVER INTERREG-PROJEKT INOM ARBETSMARKNADSOMRÅDET

PÅGÅENDE INTERREG-PROJEKT INOM SYSSELSÄTTNING:

GAME HUB SCANDINAVIA

Ett samarbete för att utveckla spelbranschen och fasthålla Skandinavien ledande position inom spelindustrin. Projektet är en fortsättning på det tidigare projektet Scandinavian Game Developers där det bland annat etablerades en inkubator. Målet är att skapa 400 nya jobb inom spelindustrin, att etablera 100 nya spelföretag samt att integrera spel i andra branscher samt att etablera företag på den kinesiska marknaden.

Lead partner: Viden Djurs

Partners: Fleksibel utbildning Norge, Erhvervsakademi Dania, The Animation Workshop, Aalborg kommune, Högskolan i Skövde, Gothia Innovation AB, Folkuniversitet i Skövde

Projektperiod: 2015-2018

Budget: 3,9 Mio. euro

HEALTHTECH NORDIC HELT NYTT!

Uppstartsföretag inom den nya branschen Connected Health, en blandning av life science, IT och mobilteknologi, ska få ökad och snabbare tillväxt och hjälp att växa utomlands. Projektet ska genom samarbeten och rådgivning bidra till att skapa 700 nya jobb, 20 internationella tillväxtföretag samt att fem internationella företag ska ha etablerat sig i ÖKS-regionen.

Lead partner: Innovation Skåne AB

Partners: Sahlgrenska Science Park, SmiLe Incubator AB, COBIS AS, Invest i Skåne AB, Oslo Medtech

Projektperiod: 2017-2019

Budget: 5,36 Mio. euro

INNOMATCH

Små företag ska få hjälp till innovation av studenter från universiteten genom detta projekt där kurser, workshops och nätverk ska sammankoppla de två parterna och därigenom skapa långsiktiga samarbetsstrukturer mellan utbildningsinstitutionerna och näringslivet. Best practice modeller kan användas på andra nordiska utbildningsinstitutioner. Målet är att mer än 1400 studenter och 350 företag ska delta. Minimum 15 procent av innovationssamarbetena ska handla om hållbar utveckling. På sikt hoppas projektet bidra till fler nya företag och ökad innovation och sysselsättning i de befintliga småföretagen samt

att fler högutbildade anställs i mindre företag.

Lead partner: Region Midtjylland

Partners: CLL Campus Varberg, Coompanion Halland, Aalborg Universitet, Marknad Varberg, Erhvervsakademi MidtVest, Erhvervsakademi Aarhus, VIA University College, Erhvervsakademi Dania, Stiftelsen Drivhuset i Göteborg

Projektperiod: 2016-2018

Budget: 3,11 Mio. euro

KOMPETENCEBASERET REGIONAL ANALYSE, KOBRA

Detta projekt är en förlängning av projektet Skan-Komp och handlar också om kompetensutveckling och ökat samarbete mellan företag och utbildningsinstitutioner i relation till kompetenshöjning och efterutbildning. Projektet gör analyser av framtidens kompetensbehov, utvecklar metoder för att uppnå bättre matchning mellan utbud och efterfrågan samt förbättrar samarbetet med näringslivet. Projektet genomför bland annat en undersökning baserad på en företagspanel angående deras behov av kompetens och utmaningar kring detta.

Lead partner: Region Midtjylland

Partners: Arendal kommune, Th. Langs HF & VUC, Learnmark Horsens, Aarhus Tech, Uddannelsescenter Holsterbro, Herningholm Erhvervsskole, UddannelsesCenter Ringkøbing-Skjern, Mercantec, Viden Djurs, Tradium, Nätverk Westum, Campus Lidköping, Kungsbacka kommun, Uddevalla kommun, Sotenäs kommun, Campus Varberg, Strömstad kommun, Kunskapsförbundet Väst, Alingsås kommun, Halmstad kommun, Vuxenutbildningen Borås stad, Skaraborgs kommunalförbund, Larvik kommune, NAV Larvik, Fyrbodals kommunalförbund

Projektperiod: 2015-2018

Budget: 7,22 Mio. euro

NORDIC BUZZ

Den kreativa näringen är i fokus för detta projekt som vill utveckla kreativa företag och öka nordisk design internationellt. Projektet vill utveckla verktyg som ska hjälpa företag inom konsthantverk, inredning, mode och industriell design att växa. Årligen ska 40 företagare få stöd för bland annat prissättning, marknadsföring och kundkontakt. Utifrån erfarenheterna ska modellen förbättras ytterligare. Målet är att bidra med 40 nya arbetsplatser och dessutom att sprida kunskapen om nordisk design.

Lead partner: Development Centre UMT

Partners: Högskolan i Borås, Inkubatorn i Borås AB, Nääs konsthantverk

Projektperiod: 2016-2018

Budget: 1,0 Mio. euro

NORDIC ENTREPRENEURSHIP HUBS

Att fler studenter ska starta eget är det övergripande målet för detta projekt. Det finns redan stöd till studentföretag på universiteten men på olika sätt. Därför vill partnererna tillsammans utveckla användandet av inkubatorerna och öka nätverk, samarbete och kunskapsutbyte. I projektet ska även skillnader i entreprenörskapet i Sverige och Danmark undersökas. Målet är att utöka samarbetet till andra universitet och inkubatorer.

Lead partner: KEA - Københavns Erhvervsakademi

Partners: Lunds Universitet, Danmarks Tekniske Universitet

Projektperiod: 2016-2019

Budget: 2,41 Mio. euro

NORDISK JOBSTART +

Att få fler unga akademiker i jobb är syftet med detta projekt. Fokus är på att få unga mellan 20-30 år att ta ett jobb i ett annat nordiskt land och bygger på erfarenheter från Nordjobb som i 30 år har skickat unga på sommarjobb runt om i Norden. De unga deltagarna i projektet får tillgång till en databas med jobb i hela Norden och de som får jobb erbjuds två veckors kurs i Malmö eller Köpenhamn som ska rusta dem inför att arbeta i ett annat nordiskt land. Dessutom erbjuds hjälp med det praktiska kring flytten. De deltagande företagen får hjälp med matchning av unga kandidater. Målet är att ha runt 200 deltagare om året och att 70 procent av deltagarna erbjuds ett jobb. Enligt projektet har första året redan uppnått mer än målet för deltagarantalet, tre kursförlopp och flera infoträffar. Cirka 80 personer har fått jobb genom projektet.

Lead partner: Foreningerne Nordens Forbund

Partners: AOF Danmark, AOF Center Hovedstaden, ABL Konsult i Malmö AB, Jobcenter København Ungecenter, Foreningen Norden i Norge

Projektperiod: 2016-2019

Budget: 1,26 Mio. euro

PENDLERBROEN

Detta projekt vill öka den digitala och fysiska pendlingen bland studenter och därmed även på sikt arbetskraften. Genom digitala lösningar ska mindre orter som finns relativt långt från de största städerna kunna attrahera och behålla arbetskraft och kompetens. Kompetensmatchning, distansarbete och

distansutbildningar utgör en viktig del i detta och det ska etableras företagscenter med snabb bredbandsuppkoppling och utrustning för digital och interaktiv kommunikation som kan användas av studerande, företag och partnererna i projektet.

Lead partner: University College Nordjylland

Partners: Business Aalborg, Högskolan Väst, Kunskapsförbundet Väst, Sotenäs kommun

Projektperiod: 2015-2018

Budget: 2,17 Mio. euro

YGGDRASIL

Gemensamma och bättre metoder för värdering av kompetens är detta projektets övergripande fokus. Det blir allt viktigare för arbetsökande att kunna dokumentera sina kompetenser och erfarenheter, men för folk som saknar utbildning är det ofta svårt. Projektet ska kartlägga och kunskapsdelat hur man jobbar med validering i Danmark, Sverige och Norge. Därefter ska projektpartnererna utveckla metoder för att validera och dokumentera kompetens och ta fram en så kallad kompetensattest.

Lead partner: Region Midtjylland

Partners: Validering Väst, Strömstads Kommun, Kunskapsförbundet Väst, VIA University College, Sosu Silkeborg, Larvik kommune

Projektperiod: 2016-2018

Budget: 1,62 Mio. euro

TIDIGARE INTERREG-PROJEKT INOM KOMPETENSUTVECKLING OCH ARBETSMARKNAD:**BARN SOM ANHÖRIGA INOM PSYKIATRIN**

En undersökning bland 1 700 medarbetare inom psykiatri i Region Skåne och Region Hovedstaden frågades om hur de bemöter barn till vuxna inom psykiatri. Undersökningen visade att tiden och resurserna till barnen saknades och projektets syfte var att utveckla nya metoder till att involvera barnen. Dessutom utvecklades en hemsida med information riktad till barn och unga med psykiskt sjuka föräldrar. Sidan finns kvar inom Region Skåne. För projektpartnererna var det en fördel att arbeta tillsammans om metodutveckling och genom tillgång till personal på både sidor Öresund uppnåddes en kritisk massa för undersökningen.

Lead partner: Region Skåne.

Partner: Region Hovedstaden Psykiatri

Projektperiod: 2012-2014

Budget: 1,3 Mio. euro

BÄTTRE MÖJLIGHETER PÅ ARBETSMARKNADEN - UDVIKLING AF VOKSENUDDANNELSE I ØRESUNDS-REGIONEN (BMPA)

Kompetensutveckling och efterutbildning var i fokus i detta projekt där parterna samarbetade kring att öka kännedomen om jobb- och utbildningsmöjligheter på andra sidan Öresund och höja kompetensen genom vuxenutbildningskurser främst inom vård och omsorg. Projektet startade precis när finanskrisen slog till och fokus ändrades från att jobba för att få svenskar i arbete i Danmark till att utbilda aktörerna inom vuxenutbildningsinstitutionerna och utveckla tvärregionalt samarbete. Projektet arrangerade 16 seminarier med 250 deltagare totalt. Dessutom identifierades olika skillnader och hinder bland annat erkännande av danska social- och sundhedshjælper auktorisering. Enligt programutvärderingen föreslog även projektet en lösning på meritvärderingsproblematiken och är ett av de projekt som bidragit särskilt till mervärden från ett enskilt projekt (s. 59).

Lead partner: Voksen Pædagogisk Center (VPC)

Partners: Komvux i Burlöv, Eslöv kommun, Svalöv kommun, Malmö Stad, Kävlinge kommun, Folkhögskolan Hvilan och Eslövs folkhögskola, Helsingør Kommune, Plejehjemmet Enggården i Dragør Kommune, Helsingør Hospital og Områdecenter Lyngby Møllebo i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Projektperiod: 2009-2012

Budget: 867 230 euro

CARESAM – KVALITETSSÄKRING I DEN OFFENTLIGA ÄLDREVÅRDEN

Kompetensutveckling av medarbetarna i äldreomsorgen med särskilt fokus på att kunna bemöta kraven från framtidens äldre var syftet med detta projekt. Genom informationsmaterial och seminarier belystes frågan om framtidens äldreomsorg. Nätverk med personal och ledning från äldreomsorgen, utbildningsinstitutioner och intresseorganisationer bildades på tvärs av sundet.

Lead partner: Malmö högskola

Partners: Roskilde Universitet (RUC), Kommunförbundet Skåne samt Professionshøjskolen Metropol

Projektperiod: 2011-2013

Budget: 308 800 euro

CREATING COMPETITIVE JOBS

Detta projekt hade det övergripande målet att skapa mer innovation i små och medelstora företag genom att erbjuda företagsrepresentanter en anställning på ett av de medverkande universitet under sex månader. På så sätt har företagaren fått ett konkret samarbete med relevanta forskare och har därmed fått ny kunskap för att utveckla verksamheten. 90 företag ansökte och 15 fick möjligheten. Vid projektets avslut var resultatet bland annat fem nya jobb, fem nya produkter

och två nya företag.

Leadpartner: Lunds universitet

Partners: Københavns Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Copenhagen Business School, Malmö högskola, Sustainable Business Hub, inSPIRe FOOD, Företagarna, CONNECT Denmark, CONNECT Skåne, Handelskammaren.

Projektperiod: 2013-2014

Budget: 2,2 Mio. euro

EIM – EXCELLENCE I MÅNGFALD

Integration och mångfald på arbetsmarknaden var övergripande fokus för detta projekt. Parterna ville skapa en Öresundsmodell för integrering av ett mångfaldsperspektiv på arbetsmarknaden, med syftet att förbättra integrationen av utländsk arbetskraft. I projektet ingick att utbilda så kallade kulturagenter som skulle föra ut kunskap om mångfald på arbetsplatsen, att utveckla tryckta mentorsguider samt att analysera 20 danska arbetsplatser utifrån en svensk modell för mångfald på arbetsplatsen. Föreningen Nydanskar gjorde efterföljande en jobbank för exportjobb riktad till invandrare. Sidan lever kvar på Jubindex.

Lead partner: Region Skåne

Partners: Foreningen Nydansker, Internationella Kvinnoföreningen i Malmö

Projektperiod: 2011-2013

Budget: 457 524 euro

FLIBA FREMTIDENS (PRODUKTIONS)LEDERE I BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHEN

Bättre ledningskompetens och bättre kvalitet och hållbarhet i byggbranschen var målet med detta projekt. Åtta utbildningsinstitutioner inom byggbranschen införde alla verktyget Building Information Modelling (BIM), det skapades en digital plattform för erfarenhetsutbyte för undervisare i branschen och det gjordes en kartläggning av de efterfrågade ledarkompetenser i byggbranschen i Danmark och Sverige och kunskapen från denna användes till att utveckla utbildningarna.

Lead partner: Københavns Erhvervsakademi

Partners: Danmarks Tekniske Universitet, Chalmers Tekniske Högskola samt KY-akademien.

Endvidere er der tre norske underpartners: Vestby videregående skole, Nes videregående skole, Fagskolen i Oslo.

Projektperiod: 2011-2014

Budget: 2, 1 Mio. euro

JOB OG KOMPETENCER I ØRESUNDSREGIONEN

Detta projekt hade ett övergripande fokus på att säkerställa kompetent arbetskraft till företagen och handlade mest om analys och kartläggning. Där

tittade man på arbetssystemen och kompetensen på bägge sidor Öresund genom analys av den aktuella situationen, prognoser för framtiden och analys av utvalda branscher bland annat turism, cleantech och vården. Det byggdes ett verktyg, Øresundsbalancen, för bevakning av bristyrken genom att se på utbud och efterfrågan av 270 yrkeskategorier på både sidor sundet och därmed även göra det möjligt att peka på eventuella synergieffekter i arbetskraftsbrist på ena sidan och överskott på andra.

Lead partner: Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland

Partners: Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Skåne, Københavns Kommune og Arbejdsformidlingen i Sverige

Projektperiod: 2008-2011

Budget: 1,22 Mio. euro

JOB OG UDDANNELSE; I ØRESUNDSREGIONEN

Utgångspunkten för detta projekt, som kan sägas vara en fortsättning på Job og Kompetencer, var mer operationell med det övergripande målet att få fler att söka jobb och utbildning på andra sidan Öresund. Det handlade om att utveckla metoder för bättre insatser för sysselsättningen, för utbildningsområdet och att bilda branschråd i Öresund. Rent konkret undervisades 150 danska jobbförmedlare i möjligheterna till jobb och utbildning i Skåne. I Skåne utbildades unga arbetslösa i dansk arbetskultur och regler. På utbildningsområdet satsade man på undervisning och praktik på andra sidan sundet bland annat för sjukvårdspersonal.

Lead partner: Københavns Kommune

Partners: Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Region Skåne, Arbejdsformidlingen, Arbejdsformidlingen - AMO Malmö, Region Hovedstaden, Malmö Stad, Region Sjælland, Metropol, Sosu C, KTS och Malmö Högskola.

Projektperiod: 2011-2014

Budget: 2,3 Mio. euro

KULTURDRIVEN INNOVATION

Detta projekts syfte var att öka kulturanalysen i näringslivet. Nya samarbeten mellan studenter, näringslivet och offentliga aktörer blev testade med fokus på kundernas vardagsliv, tänkande och beteende inom "green living" och turism, stadsplanering och arkitektur, mat och hälsa samt användardriven innovation. I projektet gjordes arbetsmodeller i kulturdriven innovation med målet att undersöka hur fler studenter kunde motiveras till att söka sig till andra sidan Öresund samt att få fler företag att samarbeta på tvärs. Enligt programutvärderingen lyckades projektet med att få fler humaniora studenter i jobb som kulturana-

lytiker (s. 57)

Lead partner: Københavns Universitet

Partners: Lunds universitet

Projektperiod: 2009-2011

Budget: 423 376 euro

MIGRATIONSSKOLA FÖR DEMENSVÅRDEN I ØRESUNDSREGIONEN

Äldre med utländsk bakgrund får mer sällan diagnosen demens än infödda svenskar och danskar. Därför ville projektpartnerna i detta projekt utbilda medarbetare inom vård och omsorg i utredning och diagnostisering av demens i en ny metod som kan användas oavsett patientens bakgrund. Dessutom utvecklades digital utbildning på flera språk som riktade sig till personal såväl som anhöriga samt fakta om minnesutredning på tio olika språk. Kunskapen och metoden verkar leva vidare både i Kunskapscentrum för Demenssjukdomar i Skåne och på Nationalt Videncenter for Demens i Köpenhamn.

Lead partner: Skånes Universitetssjukhus

Partners: Rigshospitalet

Projektperiod: 2011-2014

Budget: 1,74 Mio. euro

NEO - NGO, ERHVERVSLIV OCH DET OFFENTLIGA

Mer samarbete bland fler partners för att få unga i jobb var det övergripande syfte med detta projekt. Projektet samlade NGO:er, kommuner och företag och tillsammans med de unga själva och kunskap från forskning på området utvecklades en metod som skulle få fler ungdomar i arbete. Utgångspunkten var att omgivningen och relationer har störst betydelse för att skapa förändring, men även medansvar, individuella förlopp och egna behov och kompetenser var i centrum för metoden. NGO:erna höll ihop samarbetet. Den så kallade Öresundsmodellen användes enligt projektets egen information i Region Skåne och Gladsaxe kommun efter projektavslut.

Lead partner: Askovfonden

Partners: Region Skåne, Trelleborgs kommun, Kommunförbundet Skåne, Föreningen Furuboda, Arbejdsformidlingen, ABF Mitt Skåne, Huset Venture, Vinsa – VirksomhedsNetværk for Socialt Ansvar, CABI, Københavns Kommune

Projektperiod: 2012-2014

Budget: 868 372 euro

OPLEV ØRESUNDSREGIONEN GENNEM REGIONAL MADKULTUR

Att öka användningen av lokalt producerade livsmedel var ett av de övergripande syftena med detta projekt, och därmed även att attrahera fler besökare och turister till de mer glesbebyggda områdena i Skåne och på

Själland. Det gjordes en analys av regionens matkultur och skapades ett nätverk mellan livsmedelsföretag. Dessutom arrangerades kurser och studiebesök för slaktarelever och lärare.

Lead partner: Uddannelsescentret i Roskilde

Partners: Frans Suell och Jörgen Kocks Gymnasium

Projektperiod: 2010-2013

Budget: 522 918 euro

PARTNERSKAP FÖR TILLVÄXT

Detta projektet tog bland annat fram en gemensam strategi för Malmö och Köpenhamn 2025 och en digital karta som skulle visa investerings- och utvecklingsområden riktat till internationella fastighetsaktörer. De två städerna hade ett gemensamt kapitel i sina översiktsplaner och under projektet blev den gemensamma storyn om Malmö-Köpenhamns-regionen utvecklad. En del av idéerna från detta projektet kan sägas ha förts över till The Greater Copenhagen & Skåne Committee genom bland annat Investorportalen.

Lead partner: Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen, Center for Byudvikling

Partners: Malmö stad

Projektperiod: 2012-2014

Budget: 584 498 euro

SKANKOMP – SKANDINAVISKT KOMPETENSUTVECKLINGSNÄTVERK

Kompetenshöjning, efterutbildning och jobbrottning med fokus på företagets kompetensbehov var i fokus för detta stora projekt. Det gjordes analyser av framtidens kompetensbehov och utvecklades kurser i Danmark, Sverige och Norge. Runt 8 300 medarbetare och 1 500 företag var involverade i projektet som dessutom skapade vikariat för 1 600 arbetslösa när medarbetare var på efterutbildning och 266 personer fick jobb. Projektet samarbetade bland annat med Saab, i samband med att företaget lades ner i Trollhättan, om hur tidigare medarbetares kompetens kunde dokumenteras. Den gränsöverskridande delen i projektet var främst kunskapsutväxling medan de konkreta aktiviteterna mestadels var nationella. Partnerna i fortsatta samarbetet och både Interreg-projekten KOBRA och Yggdrasil bygger vidare på erfarenheterna från SkanKomp.

Lead partner: Region Midtjylland

Partners: Social- og Sundhedsskolen Silkeborg, Silkeborg Tekniske Skole, Silkeborg Handelsskole, Uddannelsescenter Holstebro, Herningholm Erhvervsskole, Uddannelsescenter Ringkøbing-Skjern, Learnmark Horsens, Tradium, Social- og Sundhedsskolen i Randers, Randers HF & VUC, CV2/Djursland Erhvervsskoler, Favrskov Erhvervsråd, Randers

Kommune, Mercantec, Skive Tekniske Skole, Social og Sundhedsskolen Skive-Thisted-Viborg, Aarhus Tech, Jordbrugets Uddannelsescenter Århus, Arendal kommune, Nasjonalt senter for Etter- og Videreutdanning AS, Larvik kommune, Nätverket Westum, Lärcentrum i Laholms kommun, Meritea AB, Campus Varberg, Hylte kommun, Kungsbacka kommun, Halmstad kommun, Campus Lidköping, Alingsås kommun, Kunskapsförbundet Väst, Högskolecentrum Bohuslän - Uddevalla kommun, Strömstad kommun, Lysekil kommun, Sotenäs kommun

Projektperiod: 2010-2013

Budget: 13,9 Mio. euro

SOCIAL INKLUSION AF UNGE I UDSATTE BOLIGOMRÅDER

Cirka 20 procent av de unga slutför inte en gymnasieutbildning vilket även leder till större risk för arbetslöshet. Utgångspunkten för detta projekt var att motverka detta. Det genomfördes sex pilotprojekt om förbättring av rådgivning i relation till kompetensprofil och målsättningar för ungdomar i åldern 16-25 år som resulterade i en Öresundsmodell. Under projektet fick danskarna lära sig om svensk sommarpraktik och svenskarna om danska ungdomsskolor.

Lead partner: Landskrona stad

Partners: BUF - Børn og ungeforvaltningen Amager, Kristiansstad kommun, Bjuvs kommun

Projektperiod: 2011-2014

Budget: 2,56 Mio. euro

ØRESTAT

Gränsregional statistik var kärnan i detta projekt där databasen för Öresundsstatistik byggdes ut och fick en ny design. Ørestat hade byggts upp i två tidigare Interreg-projekt. Partnerna tog fram en metod för gränsregional statistik eftersom jämförbara siffror om pendling, flyttning, sysselsättning och arbetslöshet i Östdanmark och Skåne underlättar bevakningen av utvecklingen i regionen. Utöver databasen gjordes även fler analyser och information samlades på hemsidan. Efter projektets avslut uppdateras enbart en del av statistiken och som programutvärderingen konstaterade så skulle "...ett tydligt gränsöverskridande mervärde skulle stärkas ytterligare av att ett institutionaliserat samarbete etablerades istället för att samarbetet fortgår i form av efterföljande fortsättningsprojekt"(s. 47).

Lead partner: Region Skåne

Partners: Region Sjælland, Helsingborgs Stad, Landskrona Kommun, Malmö Stad, Arbetsförmedlingen, Öresundskomiteen, Region Hovedstaden

Projektperiod: 2011-2014

Budget: 1,34 Mio. euro

ØRESUND BUSINESS MATCH

Fokus var på små och medelstora företag i detta projekt och syftet var att öka investeringarna på andra sidan Öresund. Det gjordes två matchmaking-arrangemang där 20 företag blev matchade med 40 investerare och det etablerades ett nätverk för danska och svenska venture-investerare för att öka gemensamma investeringar. Øresund Business Match blev avslutat före tid enligt programutvärderingen på grund av "samarbetsproblem över de nationella gränserna, konflikter kring utbetalningar av projektpengar och kring mätningar av projektmål." Dessutom pekar utvärderingen på att strukturskillnader med projektpartners på olika nivåer samt brist på kommunikation och information bidrog till att projektet fick läggas ner (s. 41). Ändå drivs en del från projektet vidare inom Øresunddirekt. En gång i veckan finns representanter från Köpenhamns Erhvervsservice och Nyföretagarcentrum på plats för företagsrådgivning. Det är "in kind-bidrag" från aktörerna. De träffar 2-3 företag varje vecka som har frågor om etablering på andra sidan Öresund. Skatteverket deltar även ibland på dessa möten.

Lead partner: Erhverv.net

Partners: Region Skåne, Københavns Kommune (KEC), Region Hovedstaden, Region Sjælland, Helsingborg Stad, Malmö Stad, Helsingør Kommune og Erhvervssamarbejdet Sjælland

Projektperiod: 2010-2012

Budget: 364 538 euro

ØRESUND BUSINESS OVER BORDERS (BOB TAX)

Olika skattereglers betydelse för företaget över Öresund var fokus för detta projekt där det var de två myndigheterna Skat Köpenhamn och svenska Skatteverkets södra region som samarbetade. Det utreddes om skattereglerna var ett hinder vilket de två myndigheterna kom fram till att så inte var fallet. Projektets analys pekade istället på att kulturskillnader och avsaknad av resurser för små och medlemstora företag gör det svårt att etablera sig på marknaden på andra sidan Öresund. Samarbetet mellan SKAT och Skatteverket har fortsatt på olika sätt inom Øresunddirekt.

Lead partner: Skat København

Partners: Skatteverket södra regionen

Projektperiod: 2011-2012

Budget: 327 324 euro

Alla projekt under temat "kompetensutveckling och arbetsmarknad" har valts ut, fyra Öresundsprojekt under temat "Näringslivsutveckling och entreprenörskap" samt ett under "Innovation, forskning och utveckling" i programperioden 2007-2013. Dessutom alla igångvarande projekt i programperioden 2014-2020 under kategorin "Sysselsättning".

Källor: Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak projektbank 2007-2013 och 2014-2020, projektkatalog, programutvärdering av programperioden 2007-2020, projektens hemsidor och projektevalueringar i de fall där de var tillgängliga samt kompletterande information för utvalda projekt via mail och telefon samt intervju med Interreg-sekretariat. När det anges sidantal i parentes hänvisas till programutvärderingen av Interreg-programmet 2007-2013.



FOTO: NEWS ØRESUND

ARBETET MED GRÄNSHINDER

Enligt Nordisk Ministerråds gränshinderdatabas finns det för närvarande nio lösta och tio olösta gränshinder som berör arbetsmarknaden i Danmark eller Sverige. Det är bland annat att elever från danska lärlingsutbildningar inte kan få en praktikplats i Sverige, att Arbetsförmedlingens regler försvårar att svenska arbetslösa ungdomar kan få arbetspraktik i utlandet, att skillnader i erkännande av yrkeskvalifikationer och auktorisering gör det svårt för vissa yrkesgrupper att jobba i andra länder, att resebidrag till anställningsintervju är begränsat till inom det egna landets gränser samt kravet om att byta arbetslöshetskassa från första arbetsdagen i ett annat land. Därutöver finns det ett trettiotal olösta gränshinder som berör skatt och finans, näringsliv, socialförsäkring och hälsa samt utbildning i Danmark och Sverige och där en del av dem även är relevanta för arbetsmarknaden och pendligen i Greater Copenhagen.

Tre av hindren på arbetsmarknadsområdet som rör Sverige eller Danmark "lyser grönt" i Gränshinderrådets rapport för 2016, vilket innebär att de följer utredningsplanen för hur och om problemet kommer att lösas. På arbetsmarknadsområdet prioriterar Sverige bland annat en lösning på att anmälan till fel A-kassa kan medföra förlorad rätt till ersättning samt att avbrott i samband med flytt av a-kassa kan leda till lägre arbetslöshetsersättning. Både hindren utreds på arbetsmarknadsdepartementet och det förväntas en lösning under året. Danmark arbetar tillsammans med Sverige på att kunna ge möjlighet till tjänstledighet för politiskt uppdrag från arbete i annat nordiskt land där man har tagit fram ett förslag till bilateralt avtal.

Under 2016 arbetade ett delprojekt under Interreg-projektet ESS & MAX IV Cross Border Science and Society för att identifiera och lösa gränshinder som berör eller kommer att beröra personalen och forskare som anknöts de två anläggningarna. Sju gränshinder lyftes som prioriterade och ytterligare tre gränshinder för medföljande familj lyftes fram. Två viktiga gränshinder löstes under projektets gång. Det ena handlade om svårigheter för medborgare utanför EU/ESS att gränspendla eftersom uppehållstillstånd inte ges för jobb på andra sidan gränsen. En dansk lagändring, den så kallade Lex ESS, undantar nu tredjelandsmedborgare som är knutna till eller anställda vid ESS. Dessutom ändrades danska lagen om forskarskatt så att anställda vid ett ERIC (ett europeiskt konsortium för forskningsinfrastruktur alltså som ESS) kan utnyttja forskarskatten även om

de ibland arbetar i Sverige, vid forskningsanläggningen i Lund. Det har alltså varit fruktbart att arbeta med gränshinder i relation till en konkret case som ESS och MAX IV. Både Danmark och Sverige har investerat mycket i forskningsanläggningarna och förväntningarna särskilt till ESS med data management center i Köpenhamn och forskningsanläggning i Lund är stora. I relation till potentialen i de två forskningsanläggningarna har gränshindren blivit konkreta och därmed har det kanske varit lättare att mobilisera en politisk vilja att lösa hindren. Dessutom har partnerkretsen varit rätt; SKAT i Danmark, Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen, Öresundsdirekt Danmark, ESS och The Greater Copenhagen & Skåne Committee samt Nordiska Ministerrådet, Migrationsverket och STAR som associerade partners.

The Greater Copenhagen & Skåne Committee har ett tillväxtfokus för gränshinderarbetet och driver bla. en gränshinderarbetsgrupp 25 danska och svenska tjänstemän från bland annat Nordiska ministerrådet, Föreningen Norden, Skat Danmark, Work in Denmark, Försäkringskassan, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Öresundsdirekt och Region Skåne.

Det har även tidigare varit mycket fokus på gränshinder och listan över definierade gränshinder är lång, smält och stort har samlats och under tiden fått mycket medieuppmärksamhet kring de fall där privatpersoner har fastnat mellan stolorna. Den tidigare politiska samarbetsorganisationen Öresundskomiteen hade ett stort fokus på gränshinder och gjorde bland annat rapporten "33 hinder, utmaningar och möjligheter" utifrån vilken komiteen jobbade med att uppmärksamma och lobba för lösningar. Rapporten var kopplat till den Öresundsregionala utvecklingsstrategin och hade indelat gränshinderna i fem områden; näringslivets prioriterade problem, regelverk, information, marknaden och övriga begränsningar.

Även Interreg-programmet Öresund-Kattegat-Skagerak IVA för 2007-2013 hade ett övergripande mål om att lösa gränshinder. I periodens början förväntades det att 50 projekt skulle ha bidragit till detta (inklusive förprojekt). Oxford Researchs slututvärdering av Interreg-programmet konstaterade dock att även om målet om att 50 projekt skulle beröra gränshinder nästan infriades, med 49 projekt, så har de i stort sett inte löst några formella gränshinder, men oformella barriärer.

"Programmet löser få gränshinder. Den övergripande slutsatsen är att programmet har en god förmåga att identifiera gränshinder men låg förmåga att lösa, i synnerhet, formella gränshinder. Vidare

lyckas projekten inte alltid att lösa de gränshinder som de själva specificerar i ansökan att de kommer att lösa." (Oxford Research programutvärdering 2013, s. 6)

I det aktuella Interreg-program finns även gränshinder med under det specifika målet "ökat antal gränspendlare" där det framhävs att "Myndigheter på nationell, regional och lokal nivå bör därför samarbeta för att minska gränshinder inom gällande lagar och regler" och att minska gränshinder till exempel gällande arbetsmarknad, socialförsäkring och utbildning samt att minska formella och informella gränshinder finns med som ett förslag på aktiviteter under insatsområdet sysselsättning.

PRIORITERADE GRÄNSHINDER FÖR ANSTÄLLDA VID ESS OCH MAX IV

- Gränspendlingen påverkas negativt av gränskontrollerna eftersom det tar längre tid att ta sig med tåg från danska till svenska sidan.
- Svårt att få svensk expertbeskattning bland annat för att arbetskraft med motsvarande kompetens ska saknas i Sverige.
- Dubbelbeskattning av CERN-anställda – det förväntas att många forskare kommer att jobba både vid partikelfysikanläggningen CERN, ESS och MAX IV och dessa kommer att bli dubbelbeskattade eftersom Sverige inte undertecknat ett särskilt CERN-skatteavtal.
- Svårigheter att arbeta både i Danmark och Sverige med två olika arbetsgivare eftersom det finns en regel som säger om man arbetar mer än 25 procent i bosättningslandet gäller det landets regler för arbetsgivaravgifter för samtliga arbetsgivare.
- Ersättning riskeras vid glapp i arbetslöshetsförsäkringen om man vid byte av arbetsland inte också byter a-kassa samma dag. Det kan leda till ett lägre ersättningsbelopp.

GRÄNSHINDERRÅDET

Gränshinderrådet bildades 2014 för att lösa gränshinder, på uppdrag av de nordiska regeringarna. Det ersatte det tidigare Gränshinderforum. Gränshinderrådet består av ledamöter från varje nordiskt land, inklusive Grönland, Färöarna och Åland, samt Nordiska rådets generalsekreterare. Varje år väljer varje ledamot tre-fem gränshinder som de arbetar med tills de antingen är lösta eller att berörda departement eller myndigheter gett besked om att gränshindret inte kan lösas. Målet är att de tillsammans ska lösa fem-tio hinder om året. Ledamöterna från Sverige och Danmark har även en arbetsgrupp med särskilt fokus på gränshinder i Greater Copenhagen.

EXEMPEL PÅ FÖRETAG I DANMARK MED MÅNGA ÖRESUNDSPENDLARE

Företag	Antal anställda som bor i Sverige
Novo Nordisk	300
Københavns Lufthavne	124
Ferring	121
Adecco	100
Lundbeck	73
SOS International	64
Magasin du Nord	38
Mars Danmark	30
Tivoli	30
Chr. Hansen	27

Källa: Utvärdering av effekter av tillämpningen av förordning om vissa identitetskontroller, Länsstyrelsen bilaga 2 samt nya uppgifter från Lundbeck, Ferring Chr. Hansen och Københavns Lufthavne.

Två andra ställen där det arbetar många svenskar är i butikerna på Fields och Köpenhamns flygplats, men här handlar det inte om en enskild arbetsgivare utan om flera olika företag.



FOTO: NEWS ÖRESUND

LISTA MED URVAL AV RELEVANTA RAPPORTER OM ARBETSMARKNAD OCH NÄRINGS LIV I GREATER COPENHAGEN

TITEL	FRAMTAGEN AV	ÅR
Arbetskraft og kompetencer i Øresundsregionen	Job & Kompetencer i Øresundsregionen (Interreg-projekt)	2009
Arbejdsmarkedsanalyse for Hovedstaden	RAR Hovedstaden	2016
Arbejdsmarkedsanalyse for Region Sjælland	RAR Sjælland	2016
Arbejdspladskulturer i Øresundsregionen - forskelle og ligheder mellem danske og svenske arbejdspladser	Helsingborg stad och Rambøll Management, föranalys till projektet "Menotr på tværs"	2005
Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 - prognos för Skåne 2017	Arbetsförmedlingen	2016
Benchmark af styrker og svagheder i Greater Copenhagen	Rambøll Management Consulting for Region Hovedstaden	2016
Benchmarkanalys Øresundsregionen, Euregio Maas-Rhine och Eurometropolis	Lunicore för Øresundskomiteen	2014
ESS & MAX IV Benchmark and Situation Analysis Report	Copenhagen Capacity & Invest in Skåne, Interreg ESS & MAX IV	2017
Företagens syn på etablering mellan Sverige och Danmark	Øresundsinstittet	2014
Indblik i Greater Copenhagen	Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen, Team Analyse	2015
Komparativ analyse af indkomst ved arbejde i Øresundsregionen - herunder en sammenligning med udvalgte europæiske storbyer	KPMG för Interreg-projektet Job og Uddannelse i Øresundsregionen	2013
Konjunkturanalyse for Greater Copenhagen	Dansk Erhverv och Sydsvenska Industri- och Handelskammaren	2015
Förändringar i Øresundintegrationen - från regionala till globala drivkrafter	Øresundsinstittet	2016
OECD rapport Regional Development working paper. The case of Oresund - Regions and Innovation: Collaborating Across Borders	OECD	2013
OECD rapport Territorial Review for Region Hovedstaden	OECD	2009
OECD rapport Territorial Review for Skåne	OECD	2012
Pendling i Øresundsregionen - en komparativ analyse af pendlere fra Østdanmark og Skåne til København og omegn samt Helsingør	Job & Kompetencer i Øresundsregionen (Interreg-projekt)	2011
Praktik over Øresund - Mulighederne for praktikuddannelse i Sverige for elever på erhvervsuddannelser i Danmark	Damvad	2015
Regionala styrkor och branschkluster i Helsingborg-Helsingør - en kartläggning av näringslivet och utvecklingen i norra Øresund	HH-samarbetet	2015
Regionauterna - Øresundsregionen från vision till vardag	Centrum för Danmarksstudier (nu Centrum för Øresundsstudier)	2010
Rekruttering efterår 2016	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering	2016
Skåne 2025 Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos	Region Skåne	2016
Strukturumvandling och automatisering - konsekvenser på regionala arbetsmarknaden	Göteborgs och Lunds universitet för Region Skåne och Västra Götalandsregionen	2016
Var finns jobben våren 2017	Arbetsförmedlingen	2016
Øresundsregionen - den dynamiska metropolen	Wichmann Matthiessen mfl.	2013
Øresundsregionen frem til 2024 - prognoser for udbud af og efterspørgsel på arbejdskraft i Østdanmark og Skåne	Job & Kompetencer i Øresundsregionen (Interreg-projekt)	2010

KÄLLFÖRTECKNING

INTERVJUPERSONER

- **Andreas Konstantinides**, projektledare Malmö stad
- **Anette Lyngsø**, chefkonsulent och koordinator Kommunekontaktrådet Region Sjælland
- **Ann Abrahamsson**, strategisk utvecklare Helsingborgs stad
- **Christina Høegh Guldborg**, Helsingørs kommun
- **David Lindén**, enhetschef Region Skåne
- **Daniel Svärd**, analytiker och projektkoordinator, Region Skåne
- **Gunnar Bergström**, enhetschef Malmö stad
- **Henrik Doensig Bernstein**, specialkonsulent Københavns Kommune
- **Jacob Løbner Pedersen**, sekretariatsleder VEU-center, tidl. Projektledare för Job & Kompetencer och Job & Uddannelse
- **Jan Nilsson**, Kommunförbundet Skåne
- **Jan Åke Johansson**, avdelningschef Kommunförbundet Skåne
- **Karen Lisbeth Tralolt**, specialkonsulent Region Hovedstaden
- **Karin Lundvall**, verksamhetsansvarig Øresunddirekt Sverige
- **Malin Dahl**, samordnare för Arbetsförmedlingen Øresunddirekt Sverige
- **Mimi Myhre**, specialkonsulent Helsingørs kommun
- **Morten Hjorth Jahnsen**, koordinator Cross Border Øresund
- **Niels Boye**, projektrådgivare Interreg-sekretariatet/Tillväxtverket
- **Sofie Håkansson**, projektrådgivare Interreg-sekretariatet
- **Sofie Qvarfordt**, internationell samordnare Helsingborgs stad
- **Svend Erik Jessen**, projektchef CELF
- **Thomas Steffensen**, sekretariatsleder Øresunddirekt Danmark

INFORMATION OCH FAKTAKOLL

- **Anja Dagaard Jensen**, konsulent Region Sjælland
- **Cathrin Lindgård**, Sektionschef TAMU, Malmö stad
- **Charlotte Birch-Jessen**, konsulent Region Hovedstaden
- **Laila Bregner Carlsen**, Projekt- og udviklingschef Kalundborgsegnens Erhvervsråd
- **Matilda Sommelius**, senior advisor The Greater Copenhagen & Skåne Committee
- **Merete Giehm-Reese**, udviklingskonsulent Region Midtjylland och Yggdrasil
- **Rannvá Arnadóttir**, Københavns Kommune
- **Sandra Lindeskog**, Region Skåne
- **Sara Brodin**, projektmedarbetare Nordisk Jobstart +

LITTERATURLISTA

- Arbejdspladskulturer i Øresundsregionen - forskelle og ligheder mellem svenske og danske arbejdspladser. Foranalyse til projekt "Mentor på Tværs" (2005), Rambøll Management for Helsingborgs stad, Reva Trollesbro och projektet Mentor på Tværs
- Benchmark af styrker og svagheder i Greater Copenhagen (2016), Rambøll Management Consulting for Region Hovedstaden
- Benchmarkanalys Øresundsregionen, Euregio Maas-Rhine och Eurometropolis (2014), Lunicon for Øresundskomiteen
- Evaluering af projekt "Landsdækkende og tværgagnisatorisk samarbejdsmodel til indsats mod paradoksproblemer ift. Akademisk arbejdskraft" (2016), Jobcenter Kalundborg
- Evaluering af SkanKomp (2013), CARMA, FCE, Aalborg
- Hinder og muligheder, katalog från Interreg projektet ESS & Max IV Cross Border Science and Society
- OECD rapport Regional Development working paper. The case of Oresund - Regions and Innovation: Collaborating Across Borders
- Samarbejdsprogram for det europeiske territoriale samarbejde 2014-2020
- Samverkan kring Øresund. Kattegat og Skagerrak - grænsøverskridende merværdi i sex projekt (2010), Rambøll
- Slututvärdering av Øresundsjobb - slutrapport gjort av Rambøll for Helsingborgs stad (2010)
- Slutrapport for projektet Service og turism - en kurs till turistguide via Service & Co. (2015) Helsingborgs stad
- Slutevaluering af Projekt Job og Uddannelse (2014), Oxford Research
- Tillväxt genom näringslivssamarbete - en studie av nio Interregprojekts samspel med näringslivet, (2011) Oxford Research
- Tura till jobbet - presentation från HH angående resultat från jobbmassan den 27 oktober 2016
- Nordisk Ministerråds grænsinderrapport (2016), Nordiska Ministerrådet
- Pendling i Øresundsregionen - en komparativ analyse af pendlere fra Østdanmark og Skåne til København og omegn samt Helsingør
- Program for europeisk territorielt samarbejde Interreg IV A Øresund-Kattegat-Skagerrak 2007-2013
- Programutvärdering av Interreg IV A Øresund-Kattegat-Skagerrak 2007-2013 (2013), Oxford Research
- Projekt "Bedre Muligheder På Arbejdsmarkedet - Udvikling af Voksenuddannelse i Øresundsregionen" Evalueringsrapport av projektets aktiviteter, (2011)
- Utvärdering av Job DK - slutrapport (2010), Karen Ask, Malmö Högskola
- Varaktiga och permanenta samarbejde (2012) Oxford Research

GREATER
CoPENHAGEN