

Slutevaluering af Projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen Juni 2014



Indhold

1. INDLEDNING	4
1.1 Projektets aktiviteter og indsatssteori	4
1.1.1 Indsatssteori og aktiviteter og for 'Bedre beskæftigelsesindsats'	6
1.1.2 Indsatssteori og aktiviteter for 'Øresundsbrancheråd'	7
1.1.3 Indsatssteori og aktiviteter for 'Bedre uddannelsesindsats'	7
1.1.4 Indsatssteori og aktiviteter for 'Bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer'	8
1.2 Rapportens opbygning	9
2. RESULTATER	10
2.1 Overordnet vurdering af Projektets resultater	10
2.1.1 Beskæftigelsesindsatsen	12
2.1.2 Uddannelsesindsatsen	13
2.1.3 Øresundsbrancheråd	15
2.1.4 Bedre overblik over jobmarkedet i Øresundsregionen	15
2.2 METODEUDVIKLING	16
2.2.1 Strukturelle barrierer er den største udfordring for samarbejde over sundet	16
2.2.2 Deltagerne er generelt åbne for at arbejde eller uddanne sig på tværs af sundet	16
2.2.3 Sproglige barrierer er til at overkomme	16
2.2.4 Kombination af konkrete materialer og uddybende information er givende	17
2.2.5 Det aktionsrettede arbejde med ledige fremmer jobsøgning	17
2.2.6 Konkrete målsætninger er en forudsætning for godt og brugbart samarbejde	17
2.2.7 Der skal sikres ejerskab for projektet både i Sverige og i Danmark	17
3. BESKÆFTIGELSESINDSATSEN	18
3.1 Kurser og oplæg der skal gøre JC-medarbejdere bedre til at vejlede til job i Skåne	18
3.2 Pædagogindsatsen – information og mobilisering af ledige pædagoger til job i Skåne	22
3.3 Indsats rettet mod ledige akademikere	26
3.4 Rekruttering af danske ledige til Emporia	28
3.5 Vejledning til svenske jobsøgende	28
3.5.1 Arbetsförmedlingen	29
3.5.2 Malmö Stad	29
3.6 Generel Information og vejledning	30
3.7 Opsummering af beskæftigelsesindsatsen	31
4. UDDANNELSESINDSATSEN	34
4.1 SOSU C	34
4.1.1 +Kursus Øresund	35
4.1.2 Fem ugers praktik i Skåne	38

4.13	Punktpraktik	40
4.14	Praktikvejlederseminarer	40
4.15	Besøg på Guldstunder	41
4.16	Opsummering SOSU C	42
4.2	PH Metropol og Malmö Högskola	42
4.2.1	Øresundskursus	42
4.2.2	Studenterkonference	46
4.2.3	Praktik/udveksling i Sverige	46
4.2.4	Opsummering Metropol/ Malmö Högskola	48
4.3	Københavns Tekniske Skole	49
4.3.1	CDC-forløb og etablering af praktikpladser	49
4.3.2	Besøg af svenske job- og uddannelsesvejledere	50
4.3.3	Deltagelse på byggemesse i Malmø	50
4.3.4	Øresundsmodulet	50
4.3.5	Opsummering KTS	52
4.4	Øvrige uddannelsesaktiviteter	52
5.	ØRESUNDSBRANCHERÅD SOM INDSATS	54
5.1	Øresundsbrancheråd – Byg	54
5.2	Øresundsbrancheråd – Vård	55
6.	INDSATSEN FOR ET BEDRE OVERBLIK	58
7.	EVALUERINGENS BAGGRUND OG METODE	60
7.1	Evalueringens proces og elementer	60
7.2	Metodisk tilgang	61
7.2.1	Evaluering af beskæftigelsesindsatsen	62
7.2.2	Evaluering af Uddannelsesindsatsen	63
7.2.3	Tværgående metodeelementer	65
8.	BILAG: AKTIVITETSOVERSIGT	68

1. Indledning

Øresundsregionen er en unik tværnational region, der huser den største koncentration af indbyggere og virksomheder i Norden. På trods af de klare økonomiske og vækstmæssige potentialer, som en øget øresundsintegration indeholder, er den uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervmæssige integrationen mellem den danske og svenske side af sundet stadig forholdsvis begrænset.

Syv danske og fem svenske partnere er derfor gået sammen om at styrke hverdagsintegrationen i Øresundsregionen gennem projektet Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Partnerne består af Region Hovedstaden, Region Sjælland, Region Skåne, Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Malmö Stad, Københavns Kommune, Arbetsförmedlingen og fire uddannelsesinstitutioner KTS, Metropol, SOSU C og Malmö Högskola.

Projektet, der bygger videre på erfaringer fra projektet Job og Kompetence i Øresundsregionen, har haft som hovedformål at øge øresundsintegrationen ved at styrke studerendes og lediges kompetencer, lyst og muligheder for at studere, arbejde og komme i praktik på tværs af sundet.

De centrale mål for projektet er:

- at skabe et mere integreret arbejdsmarked, bl.a. ved at øge de jobsøgendes mobilitet og udvikle redskaber, der skaber overblik og kan understøtte mobiliteten.
- at øge hverdagsintegrationen ved at oprette og afprøve Øresundsbrancheråd inden for hhv. byg og sundhedsområdet, som skal styrke matchning, mobilitet og kompetenceforsyningen inden for de to brancher.
- at øge integrationen mellem uddannelser og øge de studerendes kompetencer, jobmuligheder og mobilitet i Øresundsregionen ved at udvikle og afprøve undervisningsforløb og praktikker på tværs af Øresund.

Projektet startede i 2011 og løber frem til september 2014. Projektet er finansieret af Interreg IV A-programmet, EU's regionale udviklingsfond og de 12 projektpartnere.

Projektets drift har været varetaget af et sekretariat placeret i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning. Sekretariatet har i projektperioden bestået af cirka fem medarbejdere (heraf to studentermedhjælpere og en administrativ medarbejder), som bl.a. har stået for koordinationen med partnere, gennemførelsen af enkelte aktiviteter og den overordnede projektstyring.

1.1 PROJEKTETS AKTIVITETER OG INDSATSTEORI

Projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen består af fire hovedaktiviteter; 'Bedre beskæftigelsesindsats', 'Øresundsbrancheråd', 'Bedre uddannelsesindsats' og 'Bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer'.

Figur 1.1 viser en oversigt over de fire hovedaktiviteter.

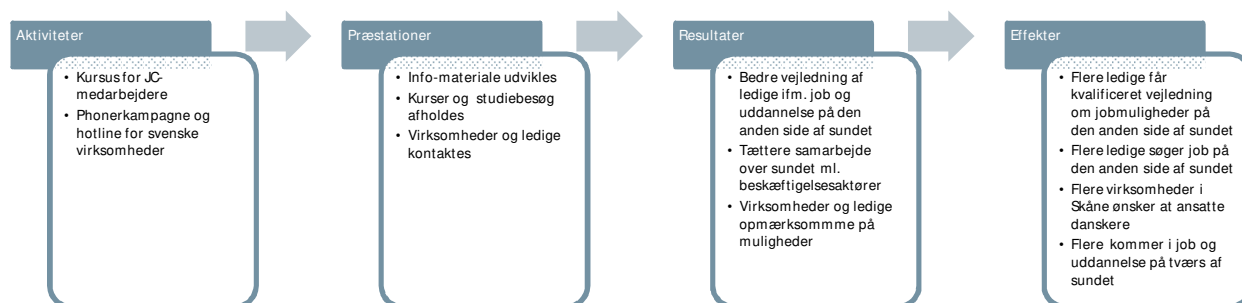
Figur 1.1: Oversigt over de fire hovedaktiviteter i projekt 'Job og Uddannelse i Øresundsregionen



Kilde: Job og uddannelse i Øresundsregionen

For hvert indsatsområde er der udviklet en indsats teori. Evalueringen viser, at kausaliteten mellem de forskellige led antaget i indsats teoriene er tilstedeværende. Dog viser evalueringen også meget klart, at det sidste led i indsats teoriene, hvor de egentlige mobilitetseffekter bør indtræde, er afhængig af situationen på det generelle jobmarked i Øresundsregionen. Indsatserne har således først en egentlig effekt, når der er en relativ større efterspørgsel på arbejdskraft på den ene side af sundet end på den anden. Omvendt, når der er lav efterspørgsel på arbejdskraft, vil projektets indsatser i mindre grad påvirke jobmobiliteten.

1.1.1 Indsatsteori og aktiviteter og for 'Bedre beskæftigelsesindsats'



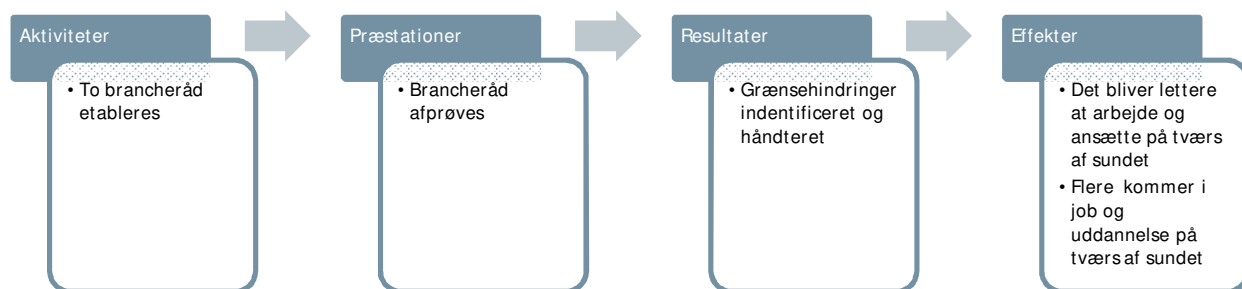
Aktiviteterne i beskæftigelsesindsatsen kan overordnet deles op i tre dele. For det første er der udviklet info-materiale om jobmuligheder i Øresundsregionen både i elektronisk og i hard copy format. For det andet er der afholdt kurser og studiebesøg for både jobsøgende og jobcentermedarbejdere. For det tredje er ledige og virksomheder blevet kontaktet i tilfælde, hvor projektsekretariatet har identificeret mulige jobåbninger på tværs af sundet. Projektet er nyskabende i forhold til særligt at bringe fokus på muligheder for danske jobsøgende i Skåne, da det hidtil primært har været svenske jobsøgende, som benyttede de danske jobåbninger.

Formålet med indsatsområdet 'Bedre beskæftigelsesindsats' er at få flere ledige til at søge relevante jobs på tværs af Øresund. Indsatsen for 'Bedre beskæftigelsesindsats' har haft tre overordnede resultatmål:

- Bedre vejledning af ledige om job og uddannelsesmuligheder på den anden side af sundet
- Tættere samarbejde over sundet mellem beskæftigelsesaktører i København og Malmø
- Virksomheder og ledige bliver opmærksomme på muligheder for at søge job/medarbejdere på den anden side af sundet

En opfyldelse af resultatmålene forventes at bidrage til, at flere virksomheder i Skåne ønsker at ansætte danskere, at flere ledige søger job på tværs af sundet, samt at den vejledning, de ledige får, er mere kvalificeret i forhold til at vejlede om job på den anden side af sundet. Både på kort og lang sigt forventes det at øge job-mobiliteten på tværs af sundet.

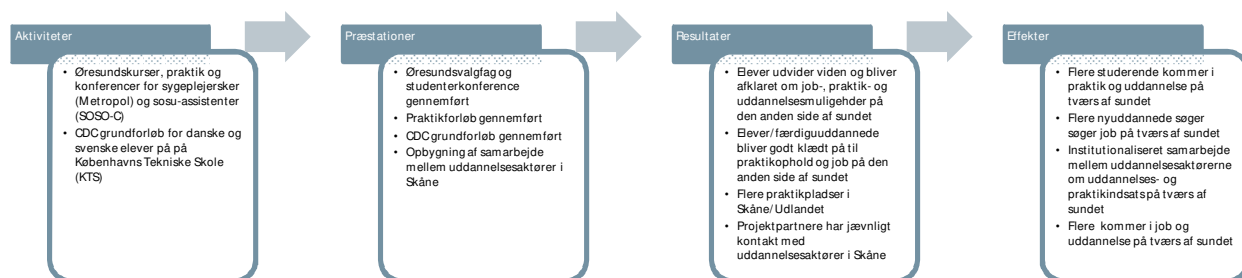
1.1.2 Indsatsteori og aktiviteter for 'Øresundsbrancheråd'



Indsatsområdet 'Øresundsbrancheråd' dækker over, at projektet forsøgsvis har oprettet Øresundsbrancheråd inden for henholdsvis bygge- og anlægsområdet og pleje- og sundhedsområdet. Brancherådene har været sammensat af relevante aktører fra både uddannelsesinstitutioner, arbejdsgivere og relevante myndigheder. Brancherådernes opgave har været at medvirke til at identificere barrierer for den tværgående praktik- og beskæftigelsesindsats samt at skabe praktikpladser for studerende. Barriererne kan for eksempel være forskel i uddannelsessystemer, forskel i hvilke uddannelser, der kvalificerer til at arbejde som eksempelvis tømrer og forskel i ansættelsesforhold.

Formålet med at identificere og håndtere grænsehindre var at gøre det lettere at arbejde og ansætte på tværs af sundet. På den måde skal brancherådernes arbejde på sigt øge job- og uddannelsesmobiliteten på tværs af sundet.

1.1.3 Indsatsteori og aktiviteter for 'Bedre uddannelsesindsats'



Indsatsen 'Bedre uddannelsesindsats' har været koncentreret på fire institutioner. Københavns Tekniske Skole, SOSU C, Professionshøjskolen Metropol og Malmö Högskola. Herudover har der været en række aktiviteter udenfor institutionerne. Aktiviteterne i uddannelsesindsatsen omfatter særlige kursusforløb med fokus på

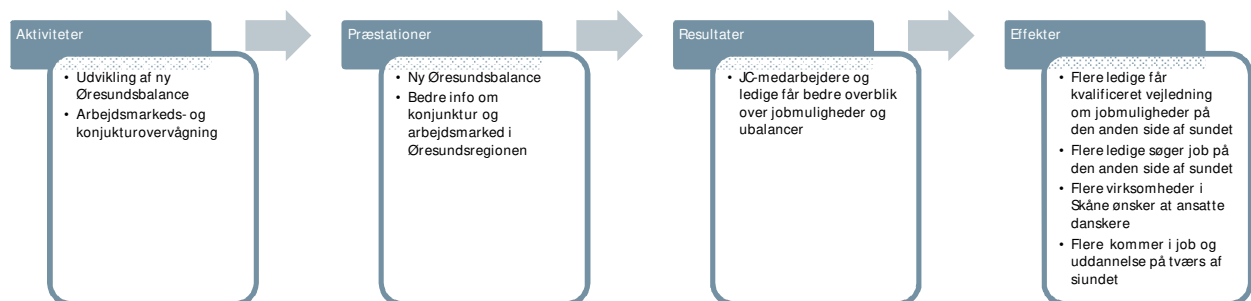
dansk/svensk samarbejde, praktikforløb på tværs af sundet samt konferencer med fokus på job og uddannelsesmuligheder på tværs af sundet.

Formålet med indsatsområdet 'Bedre uddannelsesindsats' er, at langt flere studerende afprøver mulighederne i hele Øresundsregionen, således at de lettere kan få arbejde på tværs af sundet. Indsatsen har fire resultatmål:

- At de studerende får viden og bliver afklaret om job-, praktik- og uddannelsesmuligheder på den anden side af sundet.
- At de studerende og færdiguddannede bliver godt klædt på til praktikophold og job på den anden side af sundet.
- At der oprettes flere praktikpladser for danskere i Skåne.
- At projektpartnerne jævnligt har kontakt til uddannelsesaktører i Skåne.

En opfyldelse af de fire resultatmål forventes samlet set at øge job- og uddannelsesmobiliteten i Øresundsregionen.

1.1.4 Indsatsteori og aktiviteter for 'Bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer'



Aktiviteterne, der skal bidrage til at skabe bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer, har bl.a. bestået af udarbejdelsen af en ny Øresundsbalance, udarbejdelsen af en række informationsmaterialer samt en række artikler om arbejdsmarkedssituationen i Øresundsregionen.

Formålet med 'Bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer' er at skabe bedre overblik for vejledere og ledige omkring jobmuligheder på tværs af Øresund. På den måde bliver det muligt for vejledere og ledige at målrette deres vejledning og jobsøgning. En bedre vejledning og et bedre overblik forventes at medvirke til, at flere kommer i job på den anden side af sundet.

Flere indsatser er forankret igennem projektperioden, mens andre aktiviteter har vist sig mindre udbytterige og derfor ikke er gentaget eller videreført. I kapitel 2 fremhæves de metoder og indsatser, der har vist sig at være udbytterige i forhold til evalueringens tre hovedformål: at skabe et mere integreret arbejdsmarked, at øge hverdagsintegrationen samt at øge integrationen mellem uddannelser i Øresundsregionen.

1.2 RAPPORTENS OPBYGNING

I det følgende kapitel 2 præsenteres evalueringens hovedresultater samt evaluators vurdering af projektets indfrielse af de fastsatte mål. De metoder og indsatser, der har vist sig at være udbytterige i forhold til evalueringens tre hovedformål: at skabe et mere integreret arbejdsmarked, at øge hverdagsintegrationen samt at øge integrationen mellem uddannelser i Øresundsregionen, vil blive fremhævet i kapitlet. Af kapitel 3, 4, 5 og 6 fremgår dokumentation for den analyse, der har ført til evalueringens resultater og vurderinger. Kapitlerne gennemgår et for et de fire indsatsområder i projektet; Beskæftigelsesindsatsen, Uddannelsesindsatsen, Øresundsbrancherådene og indsatsen for et bedre overblik. I det afsluttende kapitel 7 findes en uddybende beskrivelse af evalueringens baggrund samt evalueringens metodiske tilgang og datagrundlag.

2. Resultater

I dette kapitel præsenteres evalueringens hovedresultater. Resultaterne kan deles op i tre dimensioner. Resultater, effekter og forankring. Det skal understreges, at dét, at selve aktiviteterne er afholdt, er et resultat i sig selv i et metodeudviklingsprojekt som dette. Når der udvikles og afprøves helt nye metoder, vil der ofte være nogle aktiviteter, der viser sig ikke at have det forventede udbytte. Det betyder dog ikke, at aktiviteterne ikke er udført korrekt, eller at arbejdet har været spildt, da det er en del af et udviklingsforløb netop at blive klogere på, hvad der virker.

Resultaterne i det følgende bygger på de analyser, der fremgår af de efterfølgende kapitler. Resultaterne er baseret på projektets aktiviteter og er vurderet i forhold til projektets overordnede målsætninger, som beskrevet i kapitel 1.

2.1 OVERORDNET VURDERING AF PROJEKTETS RESULTATER

Den overordnede vurdering af projektet er, at de igangsatte aktiviteter har været velgennemført og har skabt et stort udbytte inden for de tilstedeværende muligheder. Projektet har nået de opstillede resultatmål for de fire indsatsområder. Projektet har i hele projektperioden formået at lancere nye aktiviteter og samtidig justere eksisterende aktiviteter, så projektet konstant har været i udvikling og konstant har overkommet de udfordringer, der er opstået undervejs i processen. Det er evaluators vurdering, at der har været behov for både opfindsomhed og vedholdenhed fra både projektsekretariatet og de involverede projektpartnere undervejs i projektet. Dette behov er i høj grad imødekommet.

Den vigtigste forudsætning for de mange velgennemførte aktiviteter har været et konstruktivt samarbejde mellem projektsekretariat og -partnere. Den tætte dialog har gjort det muligt at overkomme institutionelle og strukturelle barrierer, som projektet naturligt er støt på som følge af at skulle navigere i to forskellige nationale systemer. Som det er tilfældet i mange af de konkrete aktiviteter, har sprog- og transporttid været barrierer, der har været overkommelige i forbindelse med projektgruppens eget arbejde.

Projektets vellykkede aktiviteter har haft flere konkrete resultater, der vil eller potentielt kan blive anvendt fremadrettet. Der er skabt et bedre overblik over arbejdsmarkedet i Øresundsregionen, og der er sket en kapacitetsopbygning i jobvejledningen i forhold til at vejlede ledige om jobmuligheder og jobsøgning på tværs af sundet. Herudover har projektet givet et stort antal studerende og jobsøgende et solidt videngrundlag for fremtidige beslutninger om eventuelt at arbejde på den anden side af sundet, og der er implementeret nye uddannelsesforløb med fokus på Øresundsintegration på de involverede institutioner. Endelig har projektet skabt netværk mellem relevante uddannelses- og beskæftigelsesaktører på tværs af Øresundsregionen, der vil kunne udnyttes i den fremadrettede indsats for at skabe mere hverdagsintegration.

Projektet har skabt følgende konkrete resultater, som efterfølgende vil blive uddybet:

- Beskæftigelsesindsatsen har forbedret mulighederne for jobsøgende, herunder øget viden om arbejdsforhold på den modsatte side af sundet samt skabt større jobmobilitet i de tilfælde, hvor de rette push-pull faktorer er til stede.
 - Projektet har skabt bedre og mere kvalificeret jobvejledning fremadrettet gennem de udarbejdede materialer og kurser, som er målrettet JC-medarbejdere
 - Projektet har opbygget et værdifuldt beredskab for jobmobilitet, som kan tages i brug, når der opstår ubalancer i arbejdsmarkedet på tværs af sundet. Det er dog vigtigt at investere i dette beredskab fremadrettet.
- Uddannelsesindsatsen har øget de studerendes viden og afklaring omkring praktik og studiemuligheder samt arbejdsforhold på tværs af sundet.
 - Der er dog ikke skabt det antal praktikpladser på tværs af sundet som forventet, hvilket er begrundet i en række strukturelle barrierer
 - Uddannelsesaktiviteter er forankret på flere af de deltagende institutioner, herunder er der opbygget et netværk på uddannelsesområdet på tværs af sundet, som kan benyttes i andre sammenhænge såfremt det opretholdes.
- Øresundsbrancheråd inden for bygge- og anlægsområdet samt plejeområdet er afprøvet, men er ikke nødvendigvis vejen frem.
- Projektet har bidraget til at skabe et bedre overblik over jobmarkedet i Øresundsregionen i form af udviklingen og opdateringen af en ny Øresundsbalance.

2.1.1 Beskæftigelsesindsatsen

Det har generelt i projektperioden været en udfordring at finde jobåbninger på tværs af Øresund, hvilket til dels skyldes, at projektet er gennemført under en økonomisk krise med en forholdsvis lav efterspørgsel på arbejdskraft i både Skåne og København. Det har været et hæmmende vilkår for projektets beskæftigelsesindsats og har krævet kreativitet fra projektledelsen. Der har derfor i høj grad været fokus på at øge de jobsøgendes og jobkonsulenternes viden om arbejdsmarkedet i hhv. Sverige og Danmark, dels via aktiviteter med fokus på konkrete jobåbninger for udvalgte jobgrupper, dels med sigte på generel vejledning af jobsøgende. De jobsøgende og jobkonsulenter, der har deltaget i projektets aktiviteter, har overordnet været tilfredse med indholdet og udbyttet af aktiviteterne. Det er dog stadig meget begrænset, hvor mange ledige som er kommet i job på den anden side af sundet på det tidspunkt, hvor de blev adspurgt i evalueringen.

Evalueringens resultater viser således entydigt, at en større viden om arbejdsforhold på den modsatte side af sundet ikke nødvendigvis fører til en større jobmobilitet. Der skal være en direkte årsag til at søge et job på den anden side af sundet. Meget få af projektets deltagere afviser at søge job på den anden side af sundet, men det kræver stærke push-pull faktorer for at mobilisere ledige til, at de rent faktisk søger job på den anden side. Der skal således være en ubalance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, der gør hhv. Sverige og Danmark til et attraktivt valg. Her gør fx transportomkostninger og transporttiden sig også gældende som barrierer – for visse jobtyper er omkostningen simpelthen for stor.

I projektet er der dog eksempler på, at hvis de rigtige betingelser er til stede, er der mulighed for at målrette vejledningen til de jobsøgende, så jobmobiliteten over sundet øges. Et godt eksempel er indsatsen rettet mod pædagoger. Projektet iværksatte en indsats rettet mod danske pædagoger på baggrund af en pædagogmangel i Skåne og en stigende pædagogarbejdsløshed i hovedstadsområdet. Gennem direkte kontakt til svenske arbejdsgivere og målrettet vejledning til danske pædagoger lykkedes det at få relativt mange ledige danske pædagoger til at søge pædagogstillinger i Sverige. Et andet eksempel på de rette betingelser, dvs. den rette ubalance mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, er indsatsen rettet imod ledige akademikere i forhold til job i Norge. Projektet iværksatte en jobmesse om det norske arbejdsmarked. På tidspunktet for den opfølgende måling var der seks personer ud af de 35, som havde ansøgt, der har fået job i Norge.

Evaluatoren vurderer på denne baggrund, at det vil være nyttigt også fremadrettet at sætte ind med fokuserede og 'håndholdte' indsætter inden for specifikke faggrupper og kompetenceområder à la pædagogindsatsen, hvis der opstår konkrete ubalancer. Dette kræver dog, at man dels løbende monitorerer arbejdsmarkedene på begge sider og har et beredskab klar, så der kan sættes ind, når ubalancerne opstår.

2.1.1.1 Bedre jobvejledning fremadrettet

Projektet har bidraget til en bedre vejledning i de danske jobcentre, dels gennem de materialer, der er udviklet, såsom hjemmesiden, filmklip om pendlere, guides, brochurer, postkort og dels gennem uddannelse af danske JC-medarbejdere. JC-medarbejderne har fået øjnene op for det svenske arbejdsmarked og kan give en mere kvalificeret vejledning til de jobsøgende om jobmuligheder og jobsøgning på tværs af sundet. Der vil også fremadrettet være såkaldte Øresundsambassadører på Jobcentrene i København. På den svenske side er vejledningsindsatsen også blevet opkvalificeret, men er her koncentreret på meget få medarbejdere i Arbetsförmedlingen og i Malmö Stad.

Evaluators vurderer, at synergieffekten mellem at opkvalificere JC-medarbejderne og samtidig udvikle konkrete materialer til brug i vejledningen af de jobsøgende har skabt en mere kvalificeret vejledning. De konkrete materialer er med til at fastholde et fokus på jobmarkedet på den modsatte side af sundet og giver både jobsøgende og JC-medarbejdere noget at forholde sig til. 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.

2.1.1.2 Værdifuldt beredskab for jobmobilitet

Via projektet er der opbygget et beredskab på beskæftigelsesområdet, der både kan identificere ubalancer i jobmarkedet på tværs af Øresundsregionen og samtidig kan give virksomheder og jobsøgende mulighed for at udnytte denne ubalance. Opkvalificeringen af JC-medarbejdere, og den styrkede bevidsthed om danske jobmuligheder for svenskere betyder, at mulighederne for jobmobilitet ved en ubalance i arbejdsmarkedet er øget i projektets levetid. Evalueringens resultater viser, at det koster både tid og ressourcer at opbygge et sådant beredskab fra bunden. I Københavns Kommune vil opkvalificeringen blive forankret i regi af Jobcenteret ved at forankre Øresundsambassadører i den daglige drift. Evaluators vurderer på den baggrund, at der med fordel kan investeres i at opretholde den viden og de aktiviteter, projektet har medført. Det gælder en fortsat opdatering af Øresundsbalancen såvel som en fortsat kvalificering af JC-medarbejdernes arbejde og en fastholdelse af de opbyggede netværk.

2.1.2 Uddannelsesindsatsen

Uddannelsesaktiviteterne har generelt haft god opbakning fra de studerende og har øget deres viden om arbejds- og uddannelsesmuligheder på begge sider af sundet. Deltagerevalueringer og projektledernes udsagn viser, at aktiviteterne er forløbet godt. Deltagerne har umiddelbart opnået det forventede udbytte i form af at blive rustet til arbejde på tværs af sundet samt nedbrydelse af oplevede barrierer i forhold til sprog og transport. Etablering og gennemførelse af praktikophold har dog i flere tilfælde været en udfordring på grund af faktorer som lavkonjunktur, finansiering af transportomkostninger for de studerende samt for store forskelle i uddannelsessystemernes struktur. Dette har betydet, at der ikke er skabt flere praktikmuligheder for danskere i Skåne, som forventet i indsats teorien.

Særligt uddannelsesaktiviteterne på SOSU C og PH Metropol/Malmö Högskola har været en succes, hvor udvekslingsforløbene for de studerende til fulde har levet op til resultatmålene om at give de studerende et fagligt udbytte og samtidig fremme uddannelsesmobiliteten. Der har været etableret praktikophold af forskellig varighed - fra længere forløb til en-dags praktik, som viste sig nemmere at gennemføre end de længerevarende forløb jf. de nævnte barrierer ovenfor. Praktikken har generelt rustet de studerende på de to uddannelser til at søge arbejde og/eller yderligere uddannelse på den anden side af sundet. De længerevarende udvekslingsforløb har oven i købet givet eleverne samme personlige udbytte som udvekslinger til andre steder i verden. Det vil sige, at de studerende også får en personlig udvikling ud af praktikophold og udveksling - det giver faglig selvtilid og perspektiv på deres uddannelse.

Aktiviteterne på KTS har været mindre succesfulde. Her stødte man ind i strukturelle forskelle angående praktikforhold i Danmark og Sverige, som umuliggjorde den oprindelige plan om svenske elevers deltagelse på deres internationale grundforløb og efterfølgende praktik i hhv. Sverige eller Danmark. Den svenske prak-

tik, der er ulønnet og ikke på samme måde er struktureret og kontrolleret som den danske praktikordning, er ikke godkendt som praktik i Danmark. Omvendt ønsker de svenske virksomheder heller ikke at udbyde praktikker til elever på danske vilkår, da de ikke kan få elevrefusionen fra de danske myndigheder. Det har ligeledes været vanskeligt for svenskerne at få en praktikplads i Danmark. Danske virksomheder kan nemlig ikke få elevrefusion for en lærling, før lærlingen har fået et dansk skatteperson-nummer (der i modsætning til et almindeligt CPR-nr. ikke kræver bopæl i Danmark). Skattepersonnummeret kan eleven desuden først få, når der er indgået kontrakt med virksomheden. Et tre dages Øresundsmodul for KTS elever blev udviklet i stedet, hvor tilfredsheden blandt eleverne var blandet – primært grundet at en del af kurset blev aflyst. Så længe de mange barrierer ift. at øge øresundsmobiliteten de håndværksmæssige på erhvervsuddannelser ikke er håndteret vurderer evaluatoren, at det ikke giver mening at fortsætte øresundsfokuserede uddannelsesaktiviteter for eleverne. De mange identificerede barrierer, er ifølge projektet sendt videre til det politiske niveau for håndtering på nationalt niveau.

Evalueringen har pga. af projektets relativt korte tidshorisont ikke datagrundlag for at kunne vurdere de mere langsigtede effekter af uddannelsesaktiviteterne – altså om det også på sigt vil føre til øget uddannelses- og jobmæssig mobilitet på tværs af sundet. Evalueringen viser dog som nævnt, at de studerende alt andet lige har fået bedre forudsætninger for fremadrettet at kunne tage arbejde på den anden side af sundet.

Evaluatoren vurderer desuden, at det har været en fordel, at uddannelsesaktiviteterne er gennemført som tilvalgsfag. Det har betydet, at de studerende er gået ind i aktiviteterne med en høj motivation. Tilvalgsfag som metode har især fungeret godt, der, hvor de studerende føler, at de ikke alene har fået viden om jobmuligheder på tværs af sundet, men også et solidt fagligt udbytte.

2.1.2.1 Forankring af aktiviteter på flere af de deltagende institutioner

Selvom den langsigtede effekt for de studerende, der har været involveret i projektets aktiviteter, er svært at dokumentere, kan evaluatoren konstatere, at projektets uddannelsesaktiviteter flere steder er forankret i de involverede organisationer. På SOSU C er +Kursus Øresund blevet forankret under navnet "Viden over broen", og der arbejdes samtidig på fortsat at kunne tilbyde praktik i Sverige. På PH Metropol har projektet ført til det nye kursustilbud "Kan du stikke en svensker?" til de studerende, ligesom der også her arbejdes på at kunne fortsætte praktikindsatsen.

Via projektet er der desuden opbygget et netværk på uddannelsesområdet, der både giver de involverede uddannelsesinstitutioner mulighed for at fortsætte eller øge samarbejdet, og de studerende mulighed for at få kvalificeret viden og undervisning i forhold til de tilsvarende uddannelser på den anden side af sundet. Evaluatoren vurderer, at projektets indsats har bidraget til, at de involverede institutioner fremover står bedre rustet til at igangsætte og videreføre aktiviteter rettet mod integration i Øresundsregionen. Projektets aktiviteter har opbygget en værdifuld viden om uddannelse og arbejdsmarkedet i Øresundsregionen. Evaluatoren anbefaler, at denne viden opretholdes og opdateres gennem konkrete aktiviteter og et fortsat samarbejde over sundet.

Evalueringens resultater viser imidlertid, at det koster både tid og ressourcer at opbygge et sådant netværk fra bunden. Evaluatoren vurderer på den baggrund, at der med fordel kan investeres i at opretholde den viden og

de aktiviteter, projektet har medført. Det gælder særligt på pleje- og sundhedsområdet med fortsættelse af kurser og praktikker såvel som fastholdelse af de opbyggede netværk.

2.1.3 Øresundsbrancheråd

Der er i projektperioden blevet etableret to brancheråd; ét indenfor bygge- og anlægsbranchen (Øresundsbrancheråd – Byg) og ét indenfor plejeområdet (Øresundsbrancheråd – Vård). Brancherådene havde til formål at identificere og håndtere grænsehindringer. Der er afholdt møder i begge råd med udveksling af erfaringer samt kortlægning af strukturelle og institutionelle barrierer, fx forskelle i uddannelsessystemerne på tværs af sundet. Brancherådene har således været med til at identificere grænsehindringer som tiltænkt, men har ikke nødvendigvis håndteret dem. Desuden har brancherådene været med til at danne netværk på tværs af sundet inden for de respektive områder.

Øresundsbrancheråd – Byg blev nedlagt allerede i løbet af projektperioden, mens Øresundsbrancheråd – Vård er fortsat hele perioden, men stopper ved projektets afslutning. Projektets erfaringer med denne metode viser, at der skal være konkret indhold at samarbejde om, ellers giver det ikke mening for de involverede aktører at mødes – dette var ikke tilfældet på byggeområdet, og de involverede på vårdområdet ser ikke pt. et presserende behov for at fortsætte.

Evaluators vurderer, at brancherådene som udgangspunkt er en god idé, men at der er visse forhold, der skal være til stede for, at brancherådene får den ønskede rolle. For det første skal der sidde centrale beslutningstagere i rådene, så eventuelle identificerede barrierer kan nedbrydes. For det andet skal rådene have noget konkret at samarbejde om, det kan fx være at skulle arbejde på at skaffe praktikpladser.

2.1.4 Bedre overblik over jobmarkedet i Øresundsregionen

Der er udviklet og løbende revideret en ny Øresundsbalance. Øresundsbalancen er et værktøj, som kan benyttes af både arbejdssøgende borgere, jobkonsulenter og fagfolk indenfor Øresundsintegrationsarbejde. Den viser, hvilke muligheder der er på jobmarkedet seks måneder bagud, sammenligner erhvervsgrupper, beskriver indhold og uddannelse i erhverv og gør opmærksom på eventuelle krav og autorisationer på tværs af sundet. Desuden viser Øresundsbalancen aktuelle jobannoncer fra det danske Jobnet og det svenske Platsbanken. Den giver således et overblik over, hvordan jobmarkedet ser ud i hhv. Skåne og Østdanmark og kan på den måde vise ubalancer i jobmarkedet. Netop ubalancer kan vise, hvor der er muligheder for at søge jobs på tværs af Øresundsregionen. Øresundsbalancen har været med til at kvalificere projektets beskæftigelsesindsats overfor jobkonsulenterne, som alle har været positive overfor værktøjet og har benyttet sig af det. Værktøjet forankres på Øresunddirekt's hjemmeside, hvor STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering) i Danmark samt Arbejdsformidlingen i Sverige producerer analyser fremadrettet.

Evaluators vurderer, at forankringen af Øresundsbalancen fremadrettet vil medvirke til at skabe et bedre overblik over jobmarkedet i Øresundsregionen.

2.2 METODEUDVIKLING

Igennem projektets arbejde og den løbende evaluering af projektet er der akkumuleret viden og afprøvet metoder, hvilket har givet læring og erfaringer, der kan bruges fremadrettet i lignende projekter eller i andre former for samarbejde over sundet. Følgende afsnit vil beskrive disse læringspunkter.

2.2.1 Strukturelle barrierer er den største udfordring for samarbejde over sundet

Hvor det daglige samarbejde i projektets forskellige aktiviteter generelt er gået rigtig godt, har der været strukturelle og institutionelle barrierer, som har været svære at overkomme. Det gælder fx forskellen på uddannelsessystemerne, herunder placeringen af praktikforløb i forhold til uddannelsesforløbet, samt forholdene omkring betalt eller ubetalt praktikforløb. De institutionelle og strukturelle barrierer har krævet uforholdsmæssigt mange ressourcer fra projektpartnerne – på pleje- og sundhedsområdet er disse overvundet gennem godt samarbejde og vedholdenhed, mens barrierer inden for bygge- og anlægsområdet kræver nationale indgreb i forhold til uddannelsessystemerne, og derfor ikke har kunnet løses i regi af projektet. Ved et fremtidigt samarbejde over sundet anbefales det derfor at lave en forudgående kortlægning af de strukturelle forhold, der kan være til stede på et givent område, for at foregribe eventuelle barrierer.

2.2.2 Deltagerne er generelt åbne for at arbejde eller uddanne sig på tværs af sundet

Evalueringens resultater viser, at de studerende og jobsøgende, der har deltaget i projektets aktiviteter, generelt er åbne for at arbejde eller studere på den anden side af sundet – også før de deltog i aktiviteterne. Projektets aktiviteter har desuden for størstedelens vedkommende været frivillige for deltagerne. Derfor er det naturligt, at deltagerne har en nysgerrighed og åbenhed overfor mulighederne på den anden side af sundet. Evalueringen viser samtidig, at deltagerne ikke bliver mere motiverede i løbet af aktiviteterne, men at det derimod fører til en større afklaring omkring jobmuligheder og hvad det vil sige at arbejde på den anden side af sundet. Det er på den baggrund en læring, at valgfri indsatser ikke bør have 'at skabe motivation' som målsætning. I stedet bør indsatserne fokusere på at øge deltagerens viden og skabe afklaring, da deltagerne i kraft af det valgfri element allerede er motiveret for området.

2.2.3 Sproglige barrierer er til at overkomme

Evalueringen viser, at de forholdsvis korte forløb for studerende rykker en stor andel af de studerendes opfattelse af sproget som en barriere for at arbejde eller studere på den anden side af sundet. Ved at de studerende kommer i konkret kontakt med sproget i det daglige via dels samarbejde med studerende fra den anden side af sundet, dels undervisning på det andet sprog samt i visse tilfælde praktik på en arbejdsplads, oplever de, at sprogbarrieren ikke er større, end at den kan overkommes.

På beskæftigelsesområdet har metoden med fysisk at rejse over på den anden side af sundet generelt vist sig effektiv i forhold til at nedbryde forestillingen om, hvor svært sproget er. Det gælder fx de svenske jobvejledere som fik erfaringer med, at en enkel jobrejse til Danmark er nok til at overbevise unge jobsøgende om, at sproget ikke er en forhindring for at arbejde i Danmark. Et andet eksempel er de danske jobkonsulenter, hvor deres egen oplevelse med sproget var en vigtig faktor i forhold til at kunne overbevise de danske ledige om, at de ikke skal se sproget som en forhindring for at tage job i Sverige.

2.2.4 Kombination af konkrete materialer og uddybende information er givende

Evalueringen viser, at kombinationen af konkrete materialer og mere uddybende information fungerer godt i vejledningen af de ledige. De udviklede postkort med svar på de typiske spørgsmål om bl.a. dagpenge, skat, pension, efterløn, løn og fagforening i forbindelse med job på den anden side af sundet giver de jobsøgende noget at forholde sig til her og nu. De udviklede pendlerfilm og anden information på hjemmesiden er gode til dem, der vil vide mere. Det har dog været en udfordring at ramme det rigtige niveau mellem generel motivation og konkret information til den enkelte jobsøgende. Jo mere konkret jobkonsulenterne kan være på, hvilke stillinger der er i Sverige, jo lettere er det at sælge. Fx har det været let at gøre pædagoger interesserede, fordi konsulenterne ved, at der er mangel på pædagoger i Sverige. Udfordringen er, at det er svært at etablere et opdateret vidensniveau for alle konsulenter. Det kan Øresundsbalancen levere, men i den daglige drift er det svært for konsulenterne at finde tid til at tjekke den. Evaluatoren vurderer, at videreudviklingen af og overflytningen af Øresundsbalancen til Øresundsdirekt kan være med til at forbedre jobkonsulenternes vejledningsindsats fremover.

2.2.5 Det aktionsrettede arbejde med ledige fremmer jobsøgning

Evalueringen viser, at de aktionsrettede tilbud, som i løbet af projektet er afprøvet via fx metoderne; 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. Evaluatoren vurderer derfor, at det vil være hensigtsmæssigt, at der oprettholdes en aktionsrettet funktion i hhv. Arbetsformidlingens og Jobcenter Københavns arbejde med de jobsøgende.

2.2.6 Konkrete målsætninger er en forudsætning for godt og brugbart samarbejde

Der, hvor der er konkrete ting at samarbejde om, fungerer projektet rigtig godt, men der kan ikke forventes samarbejde for samarbejdets skyld. Dette er nævnt af flere projektpartnere og kommer blandt andet konkret til udtryk i, at ingen af brancherådene fortsætter deres samarbejde efter projektets afslutning. Når der er konkret indhold eller konkrete problemstillinger i projekterne, er samarbejdet lettere at drive frem. Aktiviteter på tværs af sundet kan let blive nedprioriteret i forhold til nationale målsætninger og processer – derfor er konkrete og fælles målsætninger vigtige i samarbejdet. Evaluatoren vurderer på den baggrund, at det vil være hensigtsmæssigt at fastholde så stor en del af uddannelsesaktiviteterne i projektet som muligt.

2.2.7 Der skal sikres ejerskab for projektet både i Sverige og i Danmark

Ligesom projektarbejde generelt er det vigtigt at skabe ejerskab blandt samtlige aktører. Idet projektets daglige arbejde har været drevet af projektsekretariatet, som er placeret i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning, og der samtidig har været en overvægt af danske uddannelsesinstitutioner i projektet, har de svenske partnere ikke altid taget lige stort ejerskab. De svenske projektpartnere udtrykker selv, at de til tider har følt sig mindre prioriterede. Dette kan til dels forklares med, at de fleste initiativer er kommet fra dansk side. De svenske projektpartnere har derfor måttet koble sig på aktiviteterne efterfølgende, hvilket giver mindre mulighed for at påvirke aktiviteterne. Det er således særligt vigtigt, at der fokuseres på sikring af ejerskab blandt samtlige aktører i projekter, som går på tværs af nationale grænser.

3. Beskæftigelsesindsatsen

I dette kapitel præsenteres og vurderes resultaterne af indsatsområdet 'Bedre beskæftigelsesindsats.' Indsatsen har til formål at få flere ledige til at søge relevante job på tværs af Øresund og dermed bidrage til projektets målsætning om at gøre Øresund til ét arbejdsmarked.

På kort sigt har indsatsen tre mål; at skabe bedre vejledning af ledige om job- og uddannelsesmuligheder på den anden side af sundet, at skabe tættere samarbejde over sundet mellem beskæftigelsesaktører i København og Malmø og at sikre, at virksomheder og ledige bliver opmærksomme på mulighederne for at søge job/medarbejdere på den anden side af sundet. Disse resultater skal på længere sigt medføre, at flere ledige får kvalificeret vejledning og søger job på den anden side af sundet samt, at flere virksomheder i Skåne ønsker at ansætte danskere.

Der har i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen været igangsat en række forskellige aktiviteter, hvoraf hovedparten har været målrettet JC-medarbejdere og ledige. Hovedaktiviteterne i beskæftigelsesindsatsen er:

- Kurser og oplæg, der skal gøre JC-medarbejdere bedre til at vejlede til job i Skåne
- Pædagogindsatsen – information og mobilisering af ledige pædagoger til job i Skåne
- Indsats rettet mod ledige akademikere
- Rekruttering af danske ledige til Emporia
- Vejledning til svenske jobsøgende
- Generel information og vejledning

Aktiviteterne er gennemført af projektsekretariatet i samarbejde med projektpartnerne; Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland, Københavns Kommunes jobcentre, Arbetsförmedlingen og Malmö Stad.

Overordnet viser evalueringen, at projektets indsatser på beskæftigelsesområdet til fulde opfylder de resultatmål, der er opstillet for indsatsen. I det følgende vil evalueringens resultater og vurdering af de enkelte tiltag i beskæftigelsesindsatsen blive præsenteret. Hvert afsnit indeholder en præsentation af det datagrundlag, vurderingen baserer sig på.

3.1 KURSER OG OPLÆG DER SKAL GØRE JC-M EDARBEJDERE BEDRE TIL AT VEJLEDE TIL JOB I SKÅNE

Én af de centrale aktiviteter i beskæftigelsesindsatsen er kurset for JC-medarbejdere. Kursets overordnede formål var at gøre flere JC-medarbejdere i København bedre til at informere og vejlede om job- og uddannelsesmuligheder i Skåne. Der er flere elementer, som har betydning i forhold til at øge kvaliteten af JC-medarbejdernes information og vejledning af ledige, herunder deres motivation, viden og kompetencer. Der er afholdt 6 kurser for i alt ca. 150 JC-medarbejdere fra Jobcenter København.

Konkret havde kurserne til formål at give JC-medarbejdere kendskab til Øresundsbalancen¹, de vigtigste regler vedr. job i Sverige ift. skat, dagpenge og pension samt give kendskab til de to vigtigste jobsøgningsdatabaser i Sverige og Øresunddirekt. Kurserne, som blev afholdt i Malmø, havde desuden til formål at gøre JC-medarbejdere opmærksomme på den korte transporttid til Malmø fra København samt at gøre dem motive-rede for at vejlede ledige til et job i Sverige.

Kurserne bestod af et endagskursus og et opfølgingsseminar ca. 1 måned efter.

Kurserne indeholdt bl.a. oplæg fra projektsekretariatet, dialog med en dansker, som pendlede til Lund hver dag, Øresunddirekt og en svensk rekrutteringsvirksomhed. Herudover blev JC-medarbejdere bedt om at gennemføre et rollespil i grupper af tre, hvor én skulle agere ledig, én skulle vejlede til job i Sverige og én skulle observere øvelsen. JC-medarbejdere blev desuden bedt om inden opfølgingsseminaret at notere sig deres erfaringer med at vejlede til job i Sverige.

På opfølgingsseminaret blev JC-medarbejdere præsenteret for et postkort med informationer om regler ifm. arbejde i Sverige og de første af de pendlerfilm, som siden er blevet lagt på projektets hjemmeside. Endvidere var der på seminaret oplæg fra en medarbejder på Jobcentret i Skelbækgade, som selv havde erfaringer med at vejlede ledige til job i Sverige.

Slutevalueringen af kurset for JC-medarbejdere er baseret på kvalitative interviews samt kvantitative før- og eftermålinger blandt de deltagende JC-medarbejdere. 99 deltagere har gennemført førmålingen, og 98 har gennemført eftermålingen.

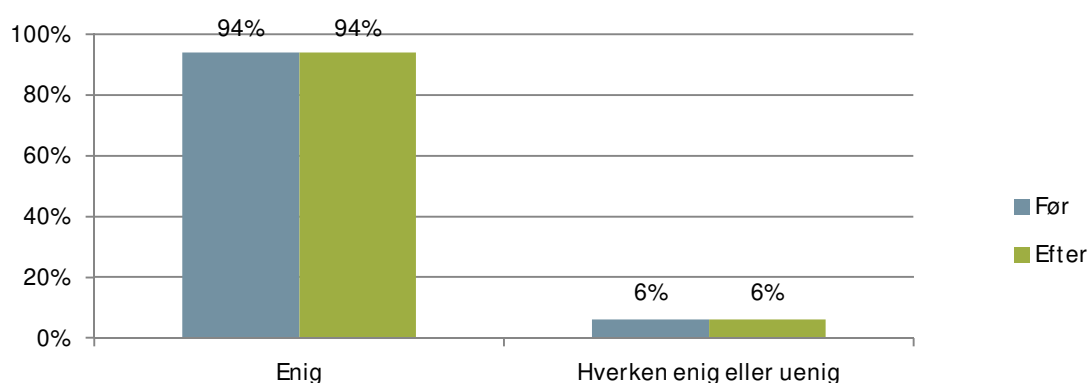
3.1.1.1 Kurset har ingen betydning for motivation, men giver mere viden

Motivationen til at vejlede ledige til at søge job i Sverige er høj for de deltagende JC-medarbejdere. Langt størstedelen af deltagerne på kurset er motiverede for at vejlede ledige til at søge job i Sverige efter at have gennemført kurset, og ingen deltagere angiver at være decideret umotiverede.

Som det fremgår af figur 3.1, var deltagerne i Øresundskurset allerede før kurset meget motiverede for at vejlede ledige til at søge job i Sverige. Efter kurset er samme andel, 94 %, motiverede til at vejlede om job i Sverige.

¹ Øresundsbalancen er et redskab, der viser jobmulighederne i hele Øresundsregionen. Den viser dels, hvor der det sidste halvår har været gode, middelmådige eller dårlige chancer til job og brancher hvor der fandtes mulighed for synergi, det vil sige udbud henholdsvis efterspørgsel af arbejdskraft på hver sin side af Øresund. Værktøjer er ligeledes koblet til aktuelle jobannoncer på Jobnet og Platsbanken.

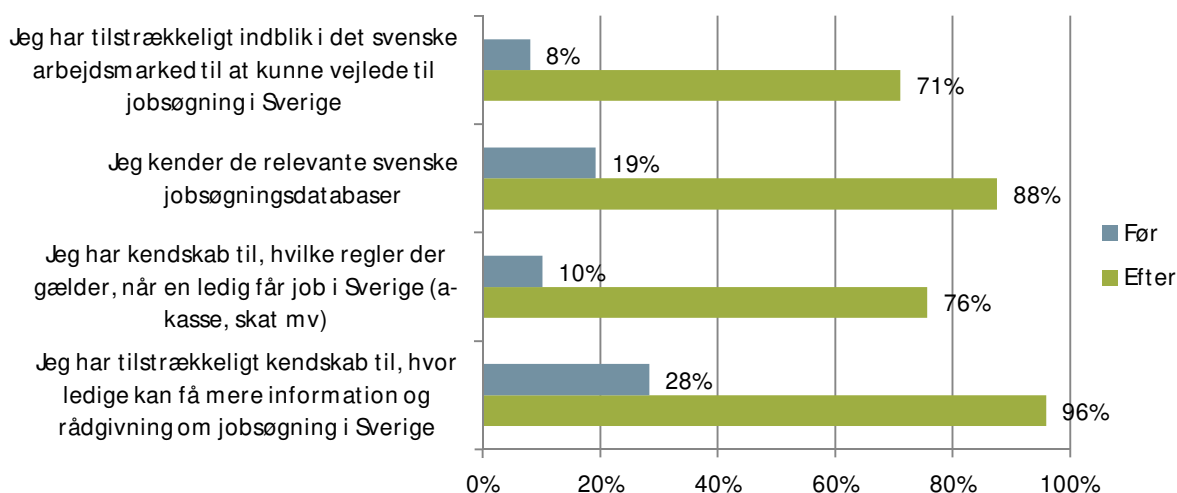
Figur 3.1: Jeg er motiveret til at vejlede ledige til at søge job i Sverige



N: Før = 99 Efter = 98. Kilde: Oxford Research 2014.

Kurset har haft en markant effekt på JC-medarbejdernes viden omkring jobsøgning i Sverige. I Figur 3.2 vises JC-medarbejdernes svar på, om kurset har givet dem en større viden om job og jobsøgning i Sverige. Det fremgår, at kurset har givet deltagerne større viden omkring det svenske arbejdsmarked, de gældende regler, jobsøgningsdatabaser samt hvor ledige kan søge yderligere information. For alle fire aspekter ses en stigning i antal JC-medarbejdere, der vurderer, at de selv har tilstrækkelig kendskab hertil, på 63 procentpoint eller højere.

Figur 3.2: Viden omkring job og jobsøgning i Sverige



N: Før = 99 Efter = 98. Kilde: Oxford Research 2014.

Formålet med kurset var netop at give JC-medarbejderne kendskab til de vigtigste regler vedr. job i Sverige samt de to vigtigste jobsøgningsdatabaser for således at gøre flere JC-medarbejdere i København bedre til at informere og vejlede om job og uddannelsesmuligheder i Skåne. Således er denne markante forøgelse i de deltagende JC-medarbejders viden særligt bemærkelsesværdig.

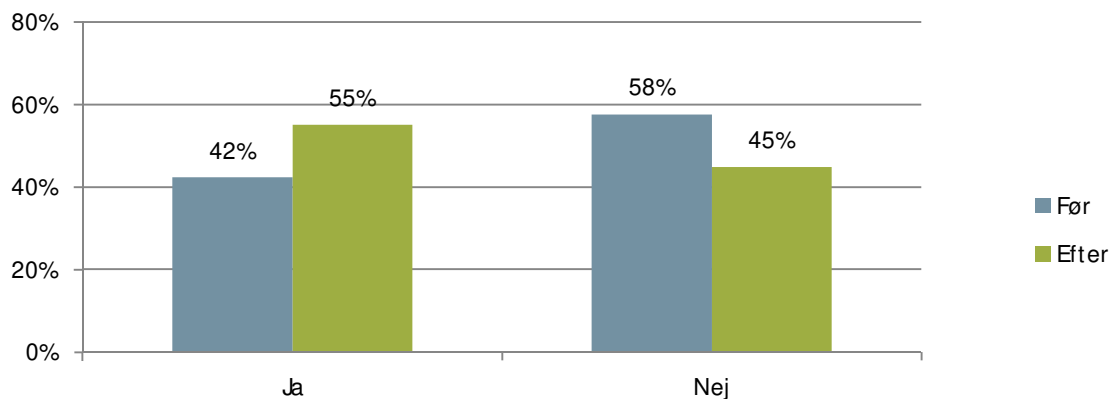
"For mig var det vigtigt med det postkortprodukt, der var, med de 33 regler. Det var væsentlig for mig at vide mere om efterløn, a-kasse, dagpenge og særligt skat." (JC-medarbejder).

"Overordnet var det en fin måde at få mere indsigt på. Selv synes jeg, at det var rigtig godt, at vi selv tog rejsen til Malmø, så fik vi selv følt, hvor langt det var, og fik det perspektiv i forhold til, når man vejleder om pendlerforhold." (JC-medarbejder)

3.1.1.2 Kurset har ført til en mere kompetent vejledning om job i Sverige

Helt konkret har kurset også ført til, at flere JC-medarbejdere vejleder ledige om job i Sverige. Figur 3.3 viser, at andelen af JC-medarbejdere, der vejleder ledige til at søge job i Sverige, er steget fra 42 % før kurset til 55 % efter.

Figur 3.3: Jeg har vejledt ledige om job i Sverige



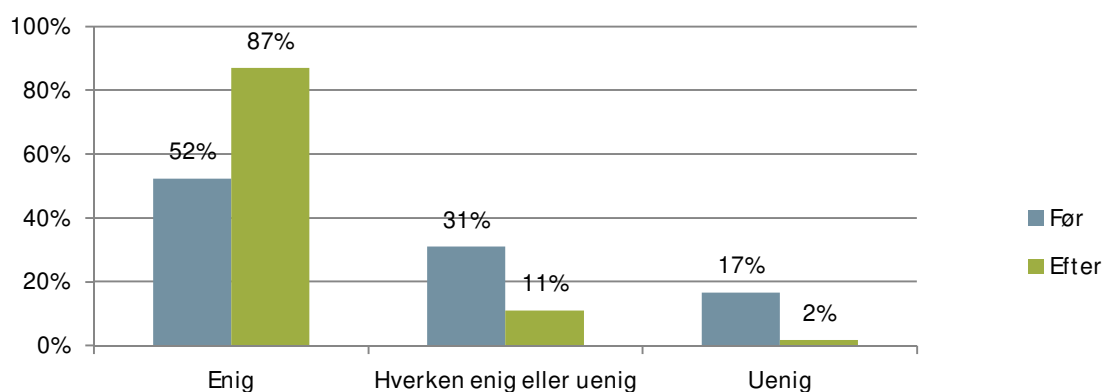
N: Før = 99 Efter = 98. Kilde: Oxford Research 2014.

"Sverige fylder mere i vores vejledninger i dag, end det gjorde før. Jeg ved fra vores vejledere, at der er mange af de ledige, der er glade for at høre om mulighederne i Sverige." (JC-medarbejder)

Udover den mindre stigning i antallet af JC-medarbejdere, der vejleder ledige om job i Sverige, synes kurset også at have ført til en markant forbedring i kvaliteten af vejledningen. Baseret på JC-medarbejderes egne vurderinger, er vejledningen omkring jobsøgning i Sverige blevet mere kompetent efter kurset.

Som det fremgår af Figur 3.4, er 87 % af de JC-medarbejdere, der har været på kurset, enige i, at deres efterfølgende vejledning om jobsøgning i Sverige var kompetent. Dette er en stigning fra før kurset på 35 procentpoint.

Figur 3.4: Den vejledning, jeg gav om jobsøgning i Sverige, var kompetent



N: Før = 99 Efter = 98. Kilde: Oxford Research 2014.

JC-medarbejdernes egen vurdering af deres vejledning er et udtryk for, at kvaliteten i vejledningen stiger. Dette er særligt relevant, idet formålet med kurset var at gøre flere JC-medarbejdere i København bedre til at vejlede om job i Skåne. Fremadrettet vil arbejdet med at vejlede jobsøgende til svenske jobs blandt andet blive styrket ved at udvalgte JC-medarbejdere får til opgave at have overblik over det svenske jobmarked. De såkaldte Øresundsambassadører vil være en del af den fremtidige drift.

3.2 PÆDAGOGINDSATSEN – INFORMATION OG MOBILISERING AF LEDIGE PÆDAGOGER TIL JOB I SKÅNE

Job og Uddannelse igangsatte i efteråret 2012 en indsats for at få danske pædagoger til at søge job i Sverige. Indsatsen har bestået af:

- en kortlægning af mulighederne for, at danske pædagoger kan få job i Skåne,
- to informationsmøder for danske pædagoger om jobmulighederne i Sverige,
- fire busture til svenske daginstitutioner og
- tre jobsøgningsværksted, hvor danske pædagoger kunne få hjælp til at skrive ansøgninger til svenske job-opslag.
- Udvikling af en brochure til danske pædagoger om jobmuligheder i Sverige

- Presseomtale i danske og svenske nyhedsmedier.

Indsatsen var resultatet af et samarbejde mellem projektsekretariatet, Jobcenter København, Malmö Stad HR, BUPL a-kasse og LFS/FOA a-kasse. Projektsekretariatet var tovholder for indsatsen.

Det er Oxford Researchs vurdering, at pædagogindsatsen rammer ned i kernen af det potentiale, som ligger i at gøre Øresund til ét arbejdsmarked. Pædagogområdet er et eksempel på et område, som ved indsatsens start var kendetegnet ved, at der var en betydelig efterspørgsel på arbejdskraft i Skåne og et overskud af arbejdskraft i Københavnsområdet. Dette ændrede sig i løbet af projektperioden, så efterspørgslen på pædagoger steg i Østdanmark, derfor fik indsatsen ikke den ønskede effekt i anden runde.

Kortlægningen af jobmulighederne for danske pædagoger i Skåne viser, at der i Malmö er en forventet årlig efterspørgsel på 425 pædagoger frem til 2017. Samtidig viser den, at der er ca. 300 ledige pædagoger i København, og at ledigheden for pædagoger er fordoblet siden 2008.

I alt har 138 ledige danske pædagoger deltaget i informationsmøderne og flere står på venteliste til at deltage i fremtidige arrangementer. Derudover har i alt 30 daginstitutioner i Malmö sagt ja til at få besøg. Dette tyder på, at der er en stor interesse for indsatsen fra begge sider af sundet.

De mange deltagere i indsatsen på begge sider af sundet, vurderer Oxford Research, er et resultat af dels den brændende platform for indsatsen, dels den involvering, der har været af centrale projektpartnere fra begge sider af sundet.

Den store interesse for indsatsen peger desuden på, at der er basis for at skalere indsatsen op, så den på sigt når ud til flere daginstitutioner i Skåne uden for Malmö og til flere ledige danske pædagoger uden for København. Projektsekretariatet har selv et konkret ønske om, at Jobcentrene fremover arbejder videre med dimitterende, hvilket af Oxford Research anses for en oplagt målgruppe at gå videre med.

Som en del af evalueringen er der gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de deltagende pædagoger. Alle deltagere har modtaget et spørgeskema lige efter kurset og et opfølgende skema. I alt har 61 pædagoger besvaret spørgeskemaet umiddelbart efter kurset, mens 77 besvaret har besvaret det opfølgende spørgeskema.

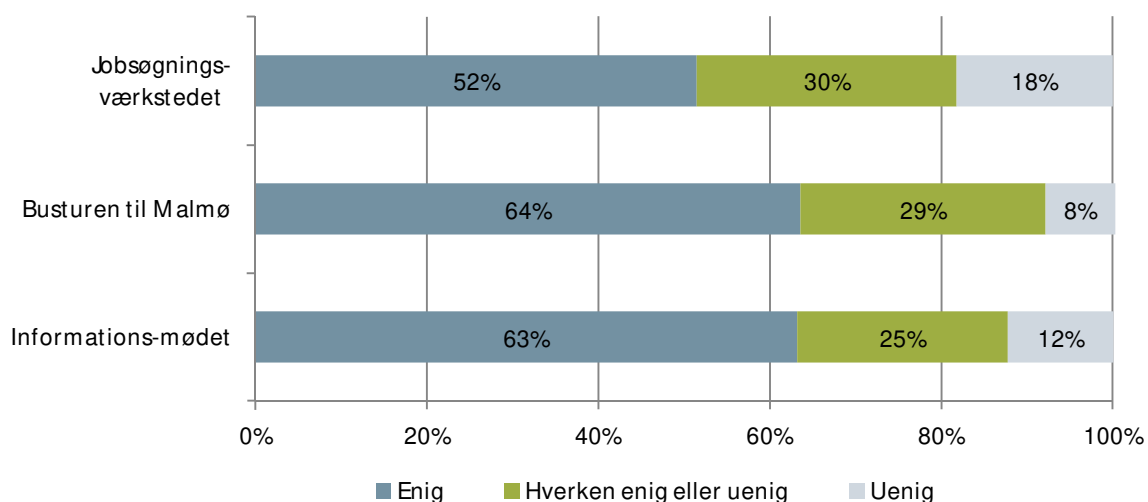
3.2.1.1 Kursets aktiviteter gav brugbar viden og motivation til at søge job i Sverige

Næsten alle de danske pædagoger, der deltog i informationsmødet, vurderer, at mødet gav dem brugbar viden om at arbejde i Sverige.

Ligeledes er størstedelen af de deltagende pædagoger enige om, at informationsmødet og de øvrige gennemførte aktiviteter udgjorde en hjælp og motivation i forhold til at søge job i Sverige. Det fremgår af Figur 3.5, at 63 % af deltagerne oplevede, at informationsmødet inspirerede dem til at søge job i Sverige. Samme tendens gælder for både jobsøgningsværkstedet og busturen til Malmö, som over halvdelen af deltagerne ligeledes oplevede som en hjælp eller motivation til jobsøgning i Sverige.

Dog skal det også bemærkes, at næsten hver femte deltager er uenig i, at jobsøgningsværkstedet hjalp dem i gang med at søge job i Sverige.

Figur 3.5: Hjalp/ Motiverede mig til at søge job i Sverige

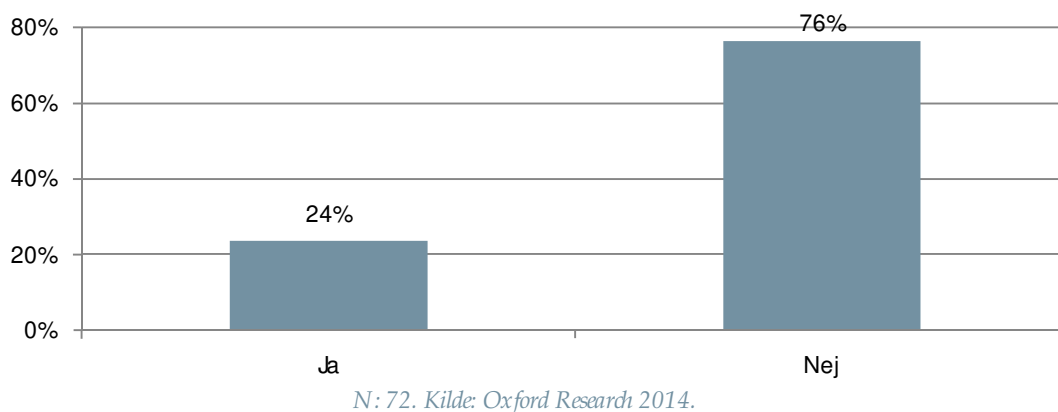


N: 33, 49, 57. Kilde: Oxford Research 2014.

3.2.1.2 En fjerdedel af deltagerne har søgt job i Sverige, men særligt udsigten til jobmulighed i Danmark afholder mange

Næsten en fjerdedel af de pædagoger, som har deltaget i kurset, har efterfølgende søgt job i Sverige. Som det fremgår af figur 3.6, er det 24 % svarende til 17 personer, der i perioden mellem informationsmødet og besvarelse af det opfølgende spørgeskema har søgt job i Sverige. På tidspunktet for det opfølgende skema, havde en af de personer, der besvarede skemaet, opnået at få job i Sverige.

Figur 3.6: Jeg har søgt job i Sverige



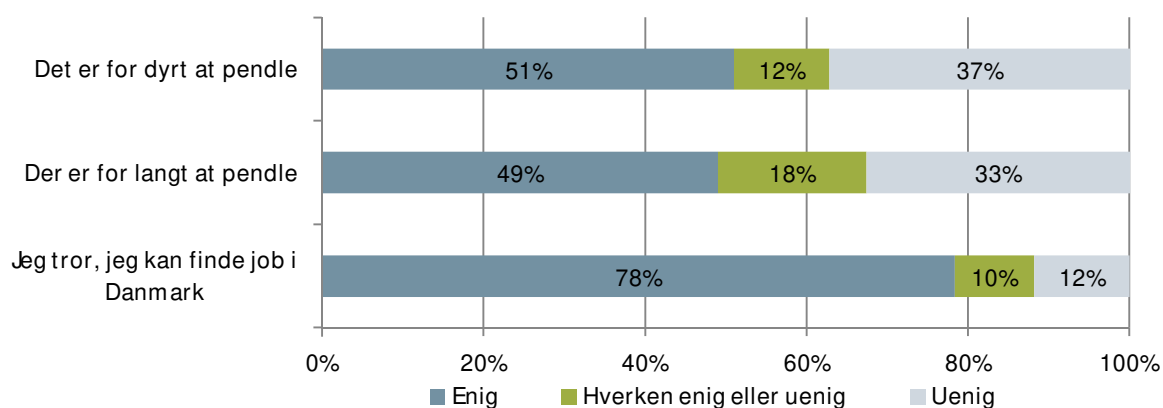
At trefjerdedele af de deltagende pædagoger har valgt ikke at søge job i Sverige på tidspunktet for det opfølgende spørgeskema kan skyldes en række grunde, fx transporttid eller transportomkostninger. Dette uddybes neden for.

Figur 3.7 viser de tre hyppigst angivne aspekter, som afholder de deltagende pædagoger fra at søge job i Sverige. Som det kan aflæses, er det særligt troen på fortsat at kunne finde beskæftigelse i Danmark, som har afholdt fra at søge job i Sverige. Hele 78 % af de pædagoger, som har valgt ikke at søge job i Sverige, angiver dette som en årsag.

"Trods det lavere lønniveau, kunne jeg godt finde på at søge i Sverige. Min beslutning er, at hvis jeg ikke inden relativ kort tid finder et job i Danmark, så vil jeg udvide mine ansøgninger til Sverige." (Pædagog)

Figur 3.7 viser yderligere, at den anden og tredje hyppigste årsag til, at pædagogerne afholder sig fra at søge job i Sverige, er pendling. Henholdsvis 51 % og 49 % fravælger job i Sverige fordi, det er for dyrt eller for langt at pendle.

Figur 3.7: Hvad afholder dig fra at søge job i Sverige?



N: 51, 49, 51. Kilde: Oxford Research 2014.

Evalueringen af pædagogindsatsen viser således, at det ikke er administrative barrierer såsom forskelle i løn, arbejdstid eller skatteforhold, der er afgørende for, hvorvidt pædagogerne vælger at søge job i Sverige. Ligeledes synes sproget ikke at udgøre en væsentlig barriere, idet kun 22 % angiver det svenske sprog som årsag til, at de ikke har søgt job i Sverige. Det, som afholder de fleste, synes i stedet at være ønsket om at arbejde i Danmark og dermed tættere på sin bopæl.

3.3 INDSATS RETTET MOD LEDIGE AKADEMIKERE

Der blev i april 2013 afholdt en jobmesse for ledige akademikere i Øresundsregionen. Messen havde lidt over 200 danske og svenske deltagere. Jobmessen blev afholdt på baggrund af at bla. Øresundsbalancen viste en generel mangel på arbejdspladser i Øresundsregionen (push-faktor) og en relativ større efterspørgsel på arbejdskraft i Norge (pull-faktor).

Formålet med messen var at informere om jobmuligheder i Norge, herunder informere om løn og arbejdsvilkår, skatteforhold, a-kasse og efterløn og rekrutteringsprocesser vedr. at arbejde i Norge. Ved jobmessen var udvalgte norske arbejdsgivere og rekrutteringsbureauer repræsenteret.

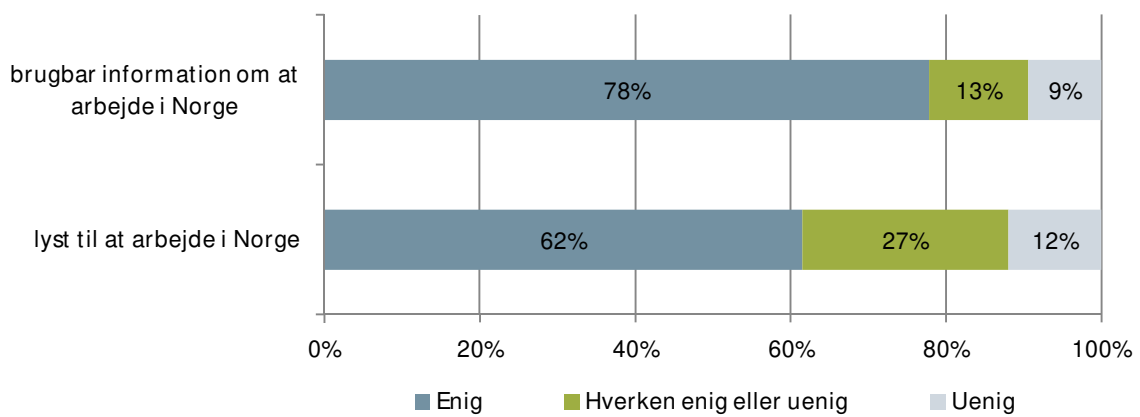
Jobmessen var et samarbejde mellem Job og Uddannelse i Øresundsregionen, faglige organisationer, a-kasser og Jobcenter København. Messen var sponsoreret af IDA og Job og Uddannelse.

Der er gennemført to spørgeskemaundersøgelser blandt de deltagende ledige akademikere, en umiddelbart efter jobmessen og en efterfølgende opfølgingsundersøgelse. I alt har 117 ledige akademikere besvaret spørgeskemaet umiddelbart efter jobmessen, mens 77 besvaret har besvaret det efterfølgende spørgeskema.

3.3.1.1 Jobmessen gav brugbar information og lyst til at arbejde i Norge

Størstedelen af de deltagende ledige akademikere oplevede, at jobmessen både informerede og motiverede til at arbejde i Norge. Det kan aflæses af **Figur 3.8**, at 78 % af deltagerne angiver, at messen gav dem brugbar information om at arbejde i Norge, og 62 % oplevede, at deltagelse i messen gav dem lyst til at arbejde i Norge.

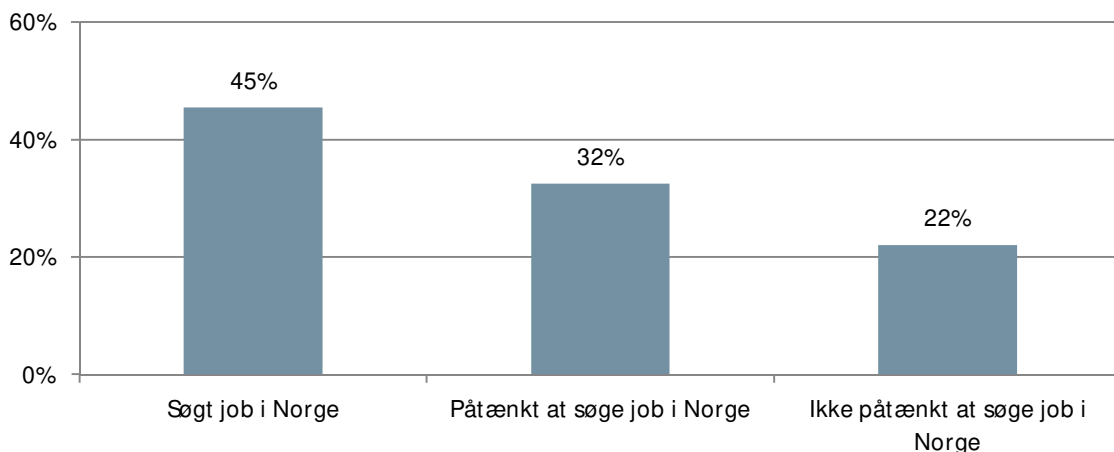
Figur 3.8: Jobmessen i IDA gav mig:



N: 117. Kilde: Oxford Research 2014.

Efter deltagelse i jobmessen, har hele 45 % af de ledige akademikere på tidspunktet for det opfølgende spørgeskema søgt job i Norge og yderligere 32 % påtænker at søge job i Norge. Dette fremgår af **Figur 3.9**.

Figur 3.9: Har du i perioden siden jobmessen:



N: 77. Kilde: Oxford Research 2014.

De jobsøgende ser flere motiverende faktorer for at søge job i Norge. Der er positive (pull) faktorer i Norge, der kan motivere. Det gælder det høje lønniveau og det internationale perspektiv i arbejdet. Samtidig er der en negativ (push) faktor i Danmark, nemlig manglen på arbejdspladser.

"Det, som motiverer mig til at søge job i Norge, er at få international erfaring og et mere nuanceret perspektiv, som senere hen kan gøre i det danske erhvervsliv." (Ledig akademiker)

"Det ville give mig mulighed for at bruge de mange kompetencer, jeg har opbygget." (Ledig akademiker)

"Som den sidste løsning for at komme i arbejde, er jeg parat til at tage til Norge." (Ledig akademiker)

Den hyppigste årsag til, at 45 % af de ledige akademikere har søgt job i Norge, er, at det er svært at få job i Danmark. Derudover udgør lysten til at prøve at arbejde i udlandet og muligheden for et udfordrende arbejde også motiver for over halvdelen af de ledige akademikere, der har søgt job i Norge.

Det var på tidspunktet for den opfølgende måling 6 personer ud af de 35, som har ansøgt, der har fået job i Norge.

3.4 REKRUTTERING AF DANSKE LEDIGE TIL EMPORIA

I slutningen af oktober 2012 åbnede Emporia, et nyt, stort shoppingcenter i Malmø ved stationen Hyllie. Projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen har sammen med Jobcenter København Skelbækgade gennemført en intensiv phoner-kampagne for at finde jobåbninger til københavnske ledige. Der har været samtaler med de rekrutteringsansvarlige i 47 af de ca. 140 virksomheder der aktuelt er åbnet i Emporia fx Indiska, Crocs, Akademisk Bokhandeln og Stadium. Alle 47 virksomheder var færdige eller meget tæt på færdige med rekrutteringerne ift. åbningen i Emporia. Der var således ingen af de 47 virksomheder, der havde ledige stillinger her og nu.

Derfor blev fokus vendt imod at skabe et længerevarende samarbejde ift. kommende rekrutteringer – fx ved udvidelse og erstatning af personale. 70 % (33 ud af 47) af virksomhederne var positive og har fået kontakt-oplysninger til Jobcenteret.

Indsatsen mod at finde jobåbninger for danske ledige er blevet evalueret af projektet selv. Projektet konkluderede, at udbyttet ikke stod mål med de ressourcer, der var lagt i projektet. Det var svært at finde jobåbninger af to årsager. For det første var indsatsen for sent ude, da de fleste butikker havde rekrutteret personale. For det andet var der ikke specifik efterspørgsel efter dansk arbejdskraft. Der var således svenske jobsøgende nok til at udfylde butikkernes efterspørgsel på arbejdskraft.

3.5 VEJLEDNING TIL SVENSKERNE

På den svenske side af sundet har både Arbetsförmedlingen og Malmö Stad JobbMalmö deltaget i projektet. I forbindelse med evalueringen er nøglemedarbejdere hos henholdsvis Arbetsförmedlingen og Malmö Stad JobbMalmö interviewet om deres indsats med og erfaringer fra projektarbejdet.

Fra projektsekretariatet har der været en række forventninger til de svenske projektpartnere angående omfanget og volumen på aktiviteter sat i værk i forbindelse med projektet, som ikke er blevet indfriet til fulde. Omvendt har de to svenske aktører haft en fælles oplevelse af, at projektet har været meget fokuseret på de danske indsatser i projektet. De har følt sig lidt alene på den svenske side, men har opbygget et godt samarbejde og har også fået et godt netværk med JC-medarbejdere i Danmark. Evaluator vurderer således, at der kan være tale om et mismatch mellem forventninger og oplevede prioriteringer mellem de forskellige aktører på beskæftigelsesområdet.

3.5.1 Arbetsförmedlingen

I arbetsförmedlingen har projektet frikøbt en medarbejder i op til 50 % af arbejdstiden, som er anvendt til at støtte svenske jobsøgende til at søge job i Danmark. Arbetsförmedlingen har arbejdet med fire forskellige indsatser. De har markedsført erhvervsuddannelse i Danmark, der har været kompetenceudvikling af AF-medarbejderne, der er afholdt en Brancheuddannelsesdag med fokus på sundhedssektoren, og ikke mindst er der afholdt jobsøgningsaktiviteter med rådgivning, vejledning samt jobrejser til København.

I perioden marts til december 2013 har i alt 33 unge svenske arbejdssøgende deltaget i jobrejser med Arbetsförmedlingen. Syv af de svenske arbejdssøgende fik tilbudt et job i Danmark, mens kun enkelte unge rent faktisk opnåede at få et job i Danmark. Rejserne har dog også kastet andre positive virkninger af sig. De unge har fået øget deres motivation i jobsøgningen, og de har fået selvtillid ift. at søge jobs både i Danmark og i Sverige.

Jobrejserne er finansieret og faciliteret af projekt Job og Uddannelse og adskiller sig fra informationscentret Øresunddirekts tilbud ved at tage de unge jobsøgende med over sundet til umiddelbar jobsøgning i Danmark. Hvor Øresunddirekt er godt i forhold til at kunne informere om arbejdsforhold i Danmark, har Job og Uddannelse gjort det muligt for de unge at få direkte vejledning og rådgivning i forbindelse med jobjagt i Danmark.

Netop det aktionsrettede arbejde med de unge jobsøgende kommer til at mangle efter projektets udløb. Det vil derfor være hensigtsmæssigt, at der opretholdes en aktionsrettet funktion i Arbetsförmedlingens arbejde med de unge jobsøgende.

En anden erfaring, der skal nævnes i evalueringen af indsatsen, er, at man med fordel kunne inddrage flere medarbejdere i projektarbejdet. Det ville give mulighed for faglig sparring mellem kollegaer og ville samtidig forankre projektet bredere i organisationen. Det ville være en fordel med kollegaer både på den ene og den anden side af Øresund.

3.5.2 Malmö Stad

Hos Malmö Stad har projektet været forankret hos to medarbejdere. I en periode har den primære medarbejder arbejdet fuld tid på projektet, mens han i andre perioder har arbejdet i større eller mindre omfang med projektaktiviteter. De har dog begge været en del af projektet fra start til slut.

Aktiviteterne hos Malmø Stad har primært været information til medarbejdere i Malmø Stad og til svenske jobsøgende samt jobrejser til København.

Malmö Stad har også før projektets start haft øje for det danske arbejdsmarked. Projektet er derfor videreudvikling af deres tidligere arbejde. Informationen både internt i forvaltningen og eksternt til de jobsøgende er vokset betydeligt i forbindelse med projektet. Projektlederen ved Malmö Stad har informeret og vejledt kollegaer både indenfor egen forvaltning og i andre forvaltninger i Malmö Stad fx til de kollegaer, der arbejder med kontanthjælp.

I vejledningen af kollegaer har kontakten til de danske jobcentre været meget udbytterig. Den hurtige uformelle kontakt til kollegaer på den danske side af sundet er afgørende for at kunne udrydde tvivlsspørgsmål. Dette kvalificerer rådgivningen hos Malmö Stad.

Foruden information har Malmö Stad gennemført en række rejser til København for svenske jobsøgende. Før selve turen bliver de jobsøgende informeret om danske arbejdsforhold; lønninger, arbejdstid osv. Herefter tager de til forskellige større arbejdspladser i København som Kastrup Lufthavn, Fields, Illum og Strøget.

Enkelte af de jobsøgende, der har været af sted, har fået et job i København. Projektlederen peger på, at de jobsøgende får en god oplevelse uanset, om de får et job eller ej. De opdager, at sprogbarrieren ikke er uoverstigelig, de får selvtilid af at gå i dialog med en arbejdsgiver, og de får en fælles oplevelse med andre unge jobsøgende.

Det generelle informationsniveau om det danske arbejdsmarked forventes fortsat at være højt efter projektets udløb. Det påpeges dog, at et fortsat samarbejde henover sundet er afgørende for, at projektets indsatser ikke går tabt. En god måde at fortsætte samarbejdet vil være at facilitere en række møder mellem Jobcentre i København, Malmö Stad og Arbetsförmedlingen. Der er ikke nogen konkrete aktiviteter planlagt fremadrettet.

3.6 GENEREL INFORMATION OG VEJLEDNING

Projektsekretariatet har igennem hele projektperioden udarbejdet materialer og analyser til at understøtte den generelle information om jobmuligheder på den anden side af sundet. Indsatserne har særligt været rettet mod ledige i Danmark. Informationen er forsøgt udbredt på flere forskellige medier og til flere forskellige målgrupper. Aktiviteterne evalueres på baggrund af en kritisk vurdering af projektets selvevaluering. Aktiviteterne er:

- Pendlerfilm
- Postkort, brochurer og andet materiale om job i Sverige og Danmark
- Kampagner for job i Skåne
- Guides og artikler på hjemmesiden
- Aktivitetskalender

Den generelle vejledning gennem de materialer, der fremgår af tabellen ovenfor, skal ses i sammenhæng med de øvrige aktiviteter på beskæftigelsesområdet. JC-medarbejdere i Danmark såvel som medarbejdere i Arbetsförmedlingen og Malmö Stad i Sverige har draget stor nytte af materialerne i deres arbejde.

En observation af danske JC-medarbejders diskussion af, hvilke motiverende faktorer der kan anvendes overfor de jobsøgende, viste, at konkrete handouts med information er et godt redskab. Postkortene med svar på de typiske spørgsmål om bl.a. dagpenge, skat, pension, efterløn, løn og fagforening i forbindelse med job på den anden side af sundet udfylder den funktion rigtig godt. Det giver den jobsøgende noget at forholde sig til her og nu.

Pendlerfilm og anden information på hjemmesiden er gode til dem, der vil vide mere. Det samme gælder brochuren fra Øresunddirekt. JC-medarbejdere påpeger, at det er en fordel at kunne veksle mellem de korte og de mere uddybende materialer alt efter den lediges behov.

Det er en udfordring at ramme det rigtige niveau mellem generel motivation og konkret information til den enkelte jobsøgende. Jo mere konkrete jobkonsulenterne kan være på, hvilke stillinger der er i Sverige, jo lettere er det at sælge. Fx har det været let at gøre pædagoger interesserede, fordi konsulenterne ved, at der er mangel på pædagoger i Sverige. Udfordringen er, at det er svært at etablere et opdateret vidensniveau for alle konsulenter. Det kan Øresundsbalancen levere, men i den daglige drift er det svært for konsulenterne at finde tid til at tjekke den.

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.

"Jeg bruger meget postkortene i min vejledning og henviser til hjemmesiderne for mere info. Postkortet giver de jobsøgende noget konkret at forholde sig til." (JC-Medarbejder)

Oxford Research vurderer, at materialerne har været et godt redskab for jobkonsulenter både på den danske og den svenske side af sundet. Der er ikke tilstrækkeligt datamateriale til at vurdere kampagnernes effekter på jobmobiliteten.

3.7 OPSUMMERING AF BESKÆFTIGELSESINDSATSEN

Projektet har gennemført et væld af aktiviteter, dels med fokus på konkrete jobåbninger for udvalgte jobgrupper og dels med sigte på generel vejledning af jobsøgende. De jobsøgende og JC-medarbejdere, der har deltaget i projektets aktiviteter, har overordnet set været tilfredse med indholdet og udbyttet af aktiviteterne.

Projektet er gennemført under en økonomisk krise med en forholdsvis lav efterspørgsel på arbejdskraft. Det har været et besværliggørende vilkår for projektets beskæftigelsesindsats og har krævet kreativitet fra projektledelsen. Det er lykkedes både at hæve vidensniveauet blandt JC-medarbejdere og jobsøgende samt at finde enkelte konkrete jobåbninger.

Evalueringen viser, at projektets indsatser på beskæftigelsesområdet til fulde opfylder de resultatmål, der er opstillet for indsatsen. Projektet har medført en bedre vejledning af jobsøgende, målt på JC-medarbejdernes vurdering af kvaliteten i deres rådgivning. Projektet har bidraget til et tættere samarbejde mellem beskæftigelsesindsatser på tværs af sundet. Endelig har projektet medvirket til, at ledige og virksomheder er blevet opmærksomme på mulighederne for at søge job/medarbejdere på den anden side af sundet.

Evalueringens resultater viser entydigt, at en større viden om arbejdsforhold på den modsatte side af sundet ikke umiddelbart fører til en større jobmobilitet. Der skal være en direkte årsag, fx i form af et konkret jobtilbud eller personlig forhold til at søge et job på den anden side af sundet. Meget få af projektets deltagere afviser at søge job på den anden side af sundet, men det kræver push-pull faktorer for at mobilisere arbejdstagere. Der skal være en ubalance mellem udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet, der gør Sverige/Danmark til et attraktivt valg. Et godt eksempel på dette er pædagogindsatsen, hvor en ubalance i udbuddet og efterspørgsel af pædagoger på tværs af Øresundsregionen banede vejen for danske jobsøgende pædagoger i Skåne.

Projektets aktiviteter er fremadrettet forankret i JKU (Jobcenter København Ungecenter). Desuden vejledes der i flere jobcentre om jobmuligheder i Skåne. Opkvalificeringen af JC-medarbejderne vil fortsat betyde en mere kompetent vejledning om det svenske arbejdsmarked. Der er endvidere dannet et netværk mellem vejledere på tværs af Øresund, som kan kvalificere vejledningen yderligere fremadrettet.

4. Uddannelsesindsatsen

I dette kapitel præsenteres og vurderes resultaterne af uddannelsesindsatsen. Uddannelsesindsatsen har været målrettet studerende på tre specifikke uddannelser: social og sundhedsassistentuddannelsen på Social- og Sundhedsuddannelsescentret (SOSU C), sygeplejerskeuddannelserne på Professionshøjskolen Metropol (PH Metropol) og Malmö Högskola (MAH) samt forløb på tømrer- og snedkeruddannelsen på Københavns Tekniske Skole (KTS).

Det overordnede formål med indsatsen er at give de studerende mere viden og bedre kompetencer til at søge uddannelse og job på tværs af sundet. Dels så de studerende i første omgang bliver afklarede om, hvorvidt job- og uddannelsesmuligheder på tværs af sundet i praksis er noget for dem og dels, så der i sidste ende forhåbentligt vil være flere, der efter endt uddannelse søger og får job på tværs af sundet. De deltagende uddannelsesinstitutioner gav desuden i begyndelsen af projektet udtryk for, at et vigtigt mål for dem er at få opbygget konkrete og fremadrettede samarbejdsrelationer mellem de relevante uddannelsesinstitutioner på tværs af sundet. Noget som kun i meget begrænset grad har eksisteret før projektet.

Målet om at give de studerende mere viden og bedre kompetencer til at søge uddannelse og job på tværs af sundet er nået gennem en række målrettede kurser, praktikker og informations- og udvekslingsaktiviteter for studerende samt relevant personale hos de involverede uddannelsesaktører. Aktiviteterne kan deles op i fire dele:

- Aktiviteter på SOSU C
- Aktiviteter på PH Metropol / Malmö Högskola
- Aktiviteter på KTS
- Øvrige aktiviteter

Overordnet viser evalueringen, at projektets indsatser på uddannelsesområdet, herunder primært aktiviteter på SOSU C og PH Metropol/ Malmö Högskola, til fulde opfylder de resultatmål, der er opstillet for indsatsen. I det følgende vil evalueringens resultater og vurdering for de enkelte tiltag i uddannelsesindsatsen blive præsenteret og uddybet. Hvert afsnit indledes med en præsentation af det datagrundlag, vurderingen baserer sig på.

4.1 SOSU C

SOSU C har haft flere aktiviteter i forbindelse med projektet. De mest væsentlige indsatser er + kursus Øresund samt 5 ugers praktikforløb på den anden side af Øresund. Aktiviteterne er som følger:

- + Kursus Øresund
- 5 ugers praktik i Skåne
- Punktpraktik (1-2 dage)
- Praktikvejlederseminarer

- Besøg på Guldstunder

De fem indsatser under SOSU C er alle evalueret af deltagerne, som har udfyldt et spørgeskema om deres udbytte og vurdering af de enkelte indsatser. Resultaterne af deltagerne evalueringer vil blive sammenholdt med data fra interviews med projektleder og deltagere.

4.1.1 +Kursus Øresund

+Kursus Øresund er et tilbud til elever, der ønsker at få indsigt i job- og karrieremuligheder i Skåne. Kurset er i projektperioden udvidet fra fire til fem dage og giver viden om arbejdet i den svenske sundhed- og omsorgssektor.

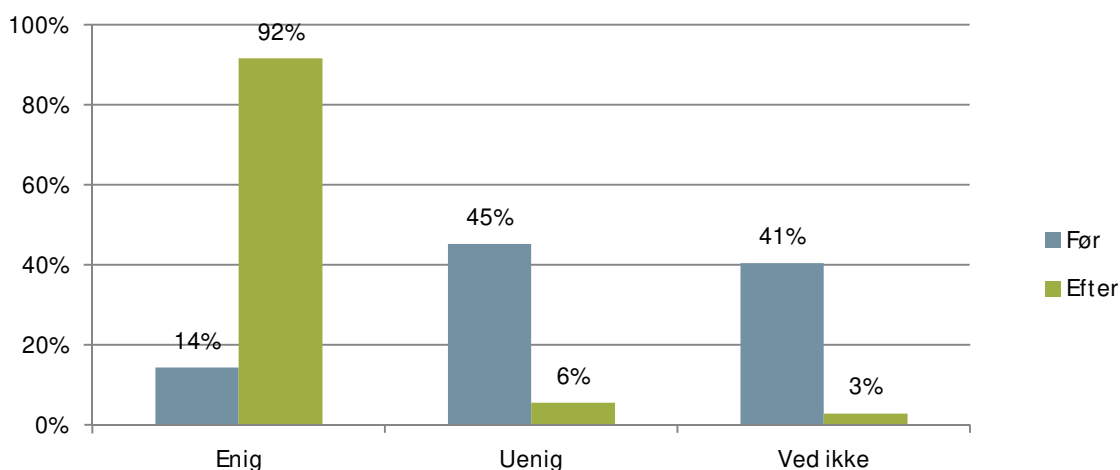
Kurset er afholdt i alt 10 gange i projektperioden, og endnu et kursus er planlagt inden projektperiodens udløb. Kurset har efter input fra de studerende skiftet navn til *Viden over broen*. I alt har 105 danske elever deltaget i kurset. De studerende har udfyldt et spørgeskema før og efter deres deltagelse i kurset. På den måde er det muligt at måle, om deres deltagelse i kurset har rykket ved deres viden om det svenske arbejdsmarked og deres motivation for at søge et job i Sverige. Der er 84 studerende, der har udfyldt før-skemaet og 72, der har udfyldt efter-skemaet. Resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen udgør sammen med interviews med studerende og projektledere datamaterialet for dette afsnit.

Kurset er tilrettelagt som et tilvalg for de dygtigste elever, der har lysten og ressourcerne til at deltage i kurset. Det er projektlederens oplevelse, at de elever, der går fuldt ind i forløbet får et meget stort udbytte, mens transporttid og sprogbarrierer kan synes meget store for de elever, der ikke går fuldt ind i kurset.

4.1.1.1 Kurset øger elevernes viden om svenske arbejdsopgaver og arbejdsforhold

I figur 4.1 kan det aflæses, at de danske elevers viden om svenske underskötterskors arbejdsopgaver er steget voldsomt efter deres deltagelse i kurset. Før kurset havde kun 14 % af eleverne viden om arbejdsopgaverne, mens hele 92 % af eleverne har viden om arbejdsopgaverne efter at have deltaget i kurset.

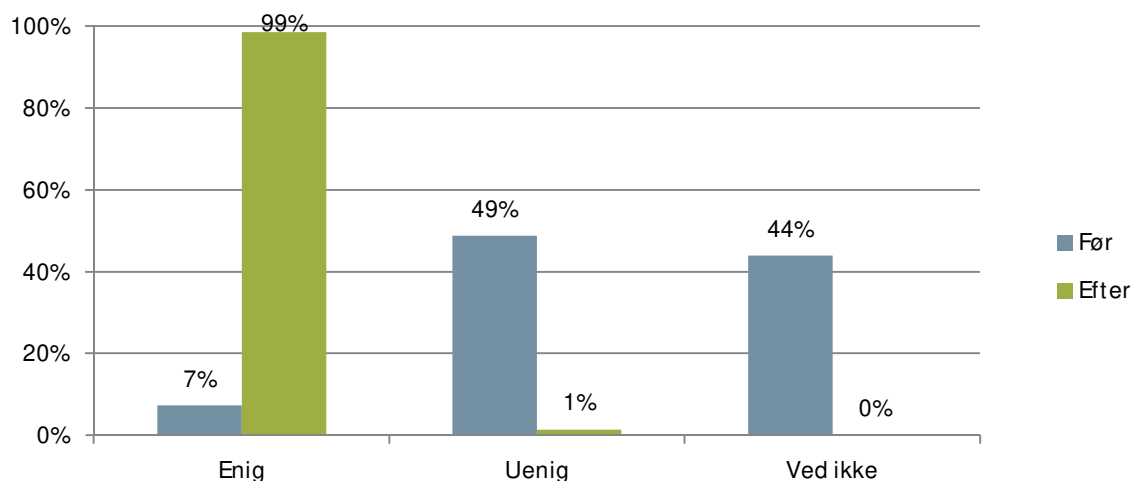
Figur 4.1: Jeg har viden om sosu-medarbejderes arbejdsopgaver i Sverige



N: Før = 84 Efter = 72. Kilde: Oxford Research 2014.

Eleverne giver også udtryk for, at deres viden om svenske arbejdsforhold er blevet væsentlig øget gennem kurset. I figur 4.2 fremgår det at kun 7 % af eleverne havde viden om svenske arbejdsforhold før kurset, mens næsten alle, 99 %, har viden om svenske arbejdsforhold efter kurset. Netop manglende viden om arbejdsforhold kan være en barriere for at søge job i Sverige, da det skaber usikkerhed om de økonomiske perspektiver i at arbejde på den anden side af sundet. Det er derfor en vigtig barriere at få nedbrudt.

Figur 4.2: Jeg har viden om svenske arbejdsforhold (arbejdstid, løn mv.)

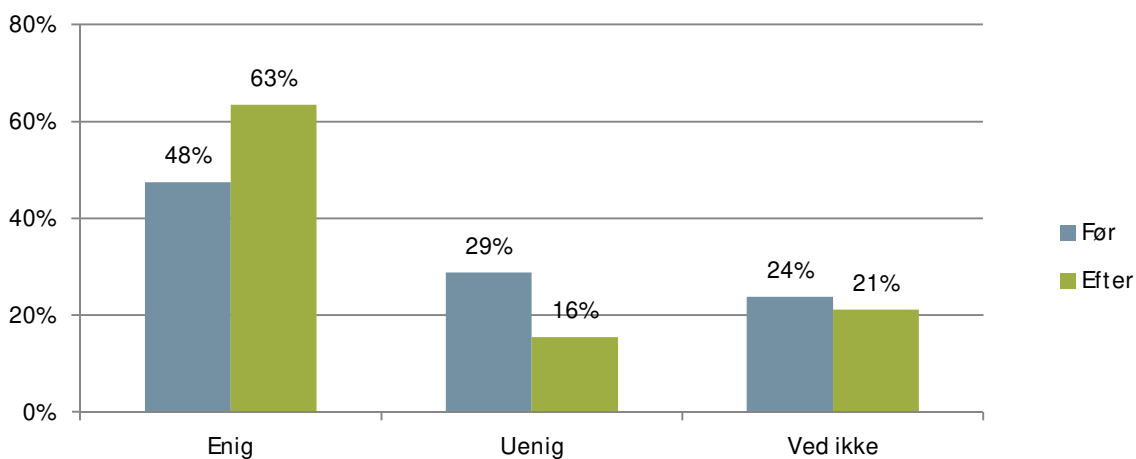


N: Før = 84 Efter = 72. Kilde: Oxford Research 2014.

4.1.1.2 Kurset bidrager til at nedbryde sprogbarrierer

Før kurset vurderer lidt under halvdelen af eleverne, svarende til 48 %, at de kan tale og forstå nok svensk til at arbejde i Sverige. Efter kurset er det næsten to tredjedele af eleverne, svarende til 63 %, der svarer, at de kan tale og forstå nok svensk til at arbejde i Sverige. Kurset har således en positiv effekt på de studerendes vurdering af egne sprogkunderskaber. Resultaterne viser dog samtidig, at sproget er en barriere for mange af eleverne. I figur 4.3 fremgår de studerendes vurdering af egne sprogkunderskaber før og efter kurset.

Figur 4.3: Jeg kan tale og forstå nok svensk til at arbejde i Sverige

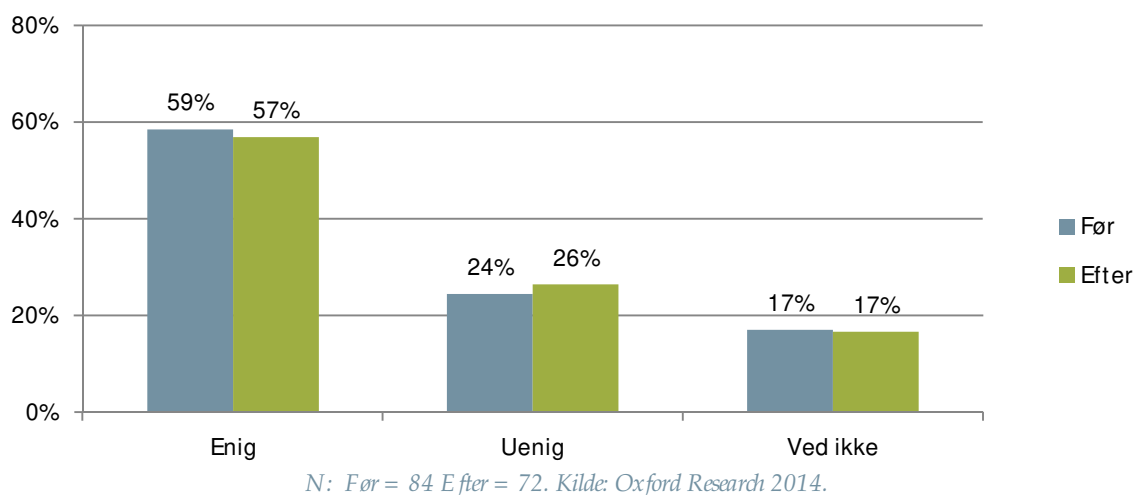


N: Før = 84 Efter = 72. Kilde: Oxford Research 2014.

4.1.1.3 Kurset rykker ikke for alvor på, om eleverne ser forhindringer for at arbejde i Sverige

Kurset nedbryder således nogle barrierer, men rykker ikke for alvor på, om eleverne ser forhindringer i at arbejde i Sverige. Det er bemærkelsesværdigt, at den information og hands-on erfaring kurset giver de studerende ikke for alvor rykker på, om de ser forhindringer i at arbejde i Sverige. Fra nogle af de øvrige datakilder i evalueringen, fx pædagogerne (se afsnit 3.2), ved vi at afstanden til arbejdspladsen er en væsentlig faktor for, om arbejdspladsen er attraktiv. Det kan være en af forklaringerne på, at før- og eftermålingen ikke er væsentlig forskellige fra hinanden. Se figur 4.4 nedenfor.

Figur 4.4: Jeg ser ingen forhindringer for at arbejde i Sverige



4.1.1.4 Eleverne får et personligt udbytte af Øresundskurset

Udover det faglige udbytte vurderes eleverne også at få et personligt udbytte af at deltage i Øresundskurset.

Der er ikke blevet lagt skjul på, at kurset er et tilvalg for de elever, der er dygtige og har mod på at udfordre sig selv. Det er tydeligt, at eleverne har taget tilbuddet som en mulighed for at få en ekstra oplevelse. En studerende fra SOSU C sætter ord på sin motivation for at deltage i kurset:

"Når vi har mulighed for at få noget ekstra, at udvide vores horisont, at opleve noget og lære noget, også om en uddannelse i et andet land, så vil jeg gerne benytte mig af det." (Studerende, SOSU C)

Hun forklarer videre, hvordan kurset har været en lærerig oplevelse med energiske undervisere og et godt studiemiljø:

"Det bedste ved Øresundsalgøget var, at man blev entusiastisk, man fik virkelig lyst til det. Og lærerne var entusiaster. Vi fik besøg af svenske kollegaer, som var imødekommende og interesserede. Der var en glæde omkring kurset." (Studerende, SOSU C)

De studerende efterlyser dog en større grad af interaktion med de svenske studerende, men det har ifølge projektledelsen været svært at facilitere.

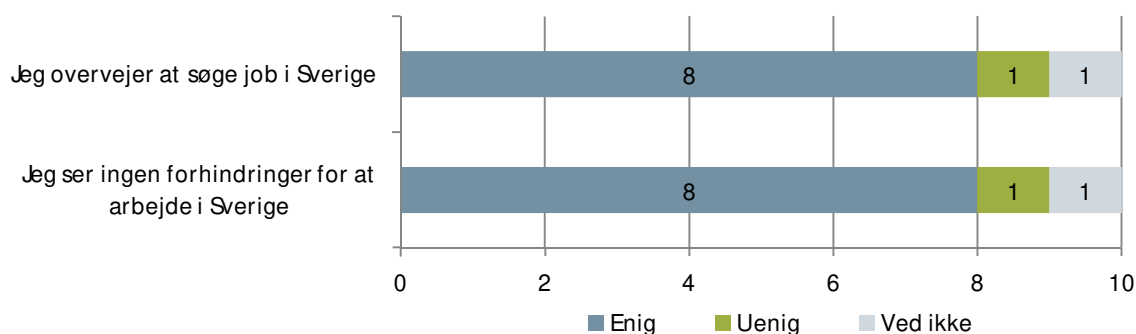
4.1.2 Fem ugers praktik i Skåne

De studerende på SOSU C har fået tilbud om at komme i praktik i Skåne. Der har indtil nu været 16 studerende af sted og ved projektets udløb forventes det, at 17 studerende har gennemført praktikken. De studerende har udfyldt et spørgeskema efter praktikforløbet. I alt har 10 deltagere udfyldt skemaet. Resultaterne af deres bedømmelser fremgår af de følgende figurer.

Samtlige deltagere har i skemaerne givet udtryk for, at de har fået viden om svenske arbejdsforhold samt svenske underskøterskors arbejdsopgaver og ansvarsområder. Det beskedne datagrundlag giver ikke mulighed for at generalisere resultaterne, men kan give et billede af, hvad praktikken har betydet for de deltagende elever.

I figur 4.5 kan det aflæses, at fire ud af fem efter praktikken ikke ser nogen forhindringer i at arbejde i Sverige. Kun én af de 10 deltagende elever er uenig i, at der ikke er forhindringer. Dette betyder, at praktikken og den daglige gang på en svensk arbejdsplads ikke virker afskrækkende for de deltagende elever.

Figur 4.5: Motivation i forhold til jobmobilitet



N: 10. Kilde: Oxford Research 2014.

I figur 4.5 kan det aflæses, at otte ud af 10 overvejer at søge job i Sverige. Dette er endnu et tegn på, at danske elever ikke afskrækkes af at deltage i det daglige arbejde på en svensk arbejdsplads, men derimod ser det som et attraktivt alternativ til det danske jobmarked.

Praktikken har ifølge projektlederen på SOSU C givet de studerende et højt fagligt udbytte. De får en faglig kompetenceudvikling og et metaperspektiv på deres faglighed. Det giver dem en faglig selvtillid at kunne bruge deres kompetencer i et nyt miljø. Samtidig får de studerende arbejdsmarkedskompetencer ift. mobilitet og fleksibilitet.

De studerende er meget positive overfor praktikforløbene. De har haft både fået et fagligt og personligt udbytte. En studerende forklarer, hvordan det har været en god oplevelse, som samtidig gav mulighed for faglig udvikling:

"Jeg valgte fem ugers praktik i Sverige fordi praktikken åbnede op for mig. Jeg skulle lære svensk kultur og arbejdsmiljø at kende. Jeg kan godt lide den måde, de tackler elever. De tog rigtig godt imod en... Jeg fik lov til at prøve alt mulig forskelligt fx tage blodprøver, kateter, EKG test. Alt sammen noget jeg ikke fik lov til i Danmark." (Studerende, SOSU C)

SOSU C arbejder på at kunne fortsætte praktikforløbene efter projektudløb. Det kan eventuelt ske ved en finansiering gennem PIU-midler².

4.1.3 Punktpraktik

Punktpraktik er en ét- eller todages praktik på en arbejdsplads i Skåne. De danske SOSU-elever har igennem punktpraktikken mulighed for at opleve en svensk arbejdsplads fra nærmeste hold og få en indsigt i en hverdag på den anden side af sundet.

Der har kun været syv elever af sted på punktpraktik i projektperioden. Både elever og praktikværter har haft en god oplevelse med punktpraktikken, der har været med til at nedbryde nogle mentale barrierer i forhold til sprog- og kulturforskelle mellem Danmark og Sverige. På den anden side har det faglige udbytte af punktpraktikken været begrænset. De studerende når ikke at blive en del af arbejdspladsen på samme måde som i et fem ugers praktikforløb.

Punktpraktikken har fungeret bedst for de dygtige, nysgerrige elever, hvorimod transport og sprogbarrierer er for store for de elever, der ikke går fuldt ind i praktikken. For nogle elever har punktpraktikken motiveret dem til at søge et fem ugers praktikophold. Eleverne peger samtidig på, at det især var med til at afdramatisere de sproglige udfordringer ved at arbejde i Sverige.

Det overvejes i øjeblikket om SOSU C vil fortsætte med punktpraktikken efter projektudløb. Projektlederen sætter ord på overvejelserne:

"Punktpraktikken kræver meget koordinering i forhold til, hvad de studerende får ud af det. Hvis det skal forankres, skal der sidde en og koordinere praktikforløbene. Det er også nogle gange muligheden kunst i forhold til, hvad skolen har mulighed for at finansiere. Hvis vi vælger at fortsætte, vil vi prøve at udvikle det for at sikre et større fagligt udbytte." (Projektleder, SOSU C)

4.1.4 Praktikvejlederseminarer

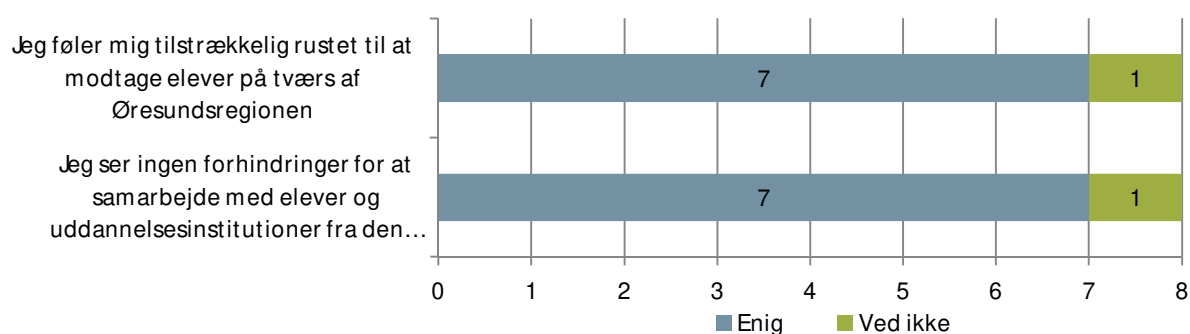
I forbindelse med projektet har SOSU C faciliteret et seminar for praktikvejledere på begge sider af sundet. Forud for seminaret havde vejlederne besøgt hinanden på tværs af sundet. Praktikvejlederseminaret blev afholdt efter ønske fra praktikvejlederne selv og havde til formål at vidensudveksle om praktikvejlederrollen og dermed sikre, at de studerende vejledes bedst muligt.

Der blev lagt et stort stykke arbejde i koordineringen af vejledernes kontakt, og der kan stilles spørgsmålstegn ved, om det var arbejdet værd. På den anden side var praktikvejlederne generelt tilfredse med seminaret. De fik afdramatiseret nogle af forskellene mellem Danmark og Sverige, og de fik udvekslet faglige erfaringer. Desværre kom det til at handle meget om udveksling af erfaringer med den faglige praksis i deres arbejde som hhv. underskøterskor og SOSU-assistenten og i mindre grad om den faglige praksis i det vejledningsmæssige arbejde rettet mod studerende i praktik på den anden side af sundet.

² PIU står for praktik i udlandet, og ordningen giver mulighed for, at praktikopholdet kan blive godkendt som en del af den danske uddannelse, og at der gives økonomisk tilskud til eleven eller til den danske arbejdsgiver. (Kilde: Uddannelses- og forskningsministeriet)

Deltagernes egne evalueringer af kurset, indsamlet i spørgeskemaer, viser, at motivationen for at modtage elever på tværs af Øresundsregionen allerede er til stede blandt praktikvejlederne. Der er altså ingen barriere i forhold til at motivere praktikvejlederne, og de føler sig over en bred kam også rustet til at modtage eleverne. Hele 88 % af praktikvejlederne svarer, at de føler sig tilstrækkeligt rustet til at modtage elever på tværs af øresundsregionen.

Figur 4.6: Rustet til at modtage elever og forhindringer for samarbejde



N: 8. Kilde: Oxford Research 2014.

Forløbet har givet vejlederne et netværk på begge sider af sundet, som kan bruges til faglig sparring. Deltagere har i deres evaluering af seminaret forholdt sig til, om de ser forhindringer i at samarbejde med elever og uddannelsesinstitutioner på den anden side af sundet. Som det vises i figur 4.6 ovenfor, ser syv ud af otte deltagere ingen forhindringer i et samarbejde henover sundet.

Indsatsen er ikke blevet gentaget, da projektledelsen på SOSU C vurderede, at udbyttet for de studerende ikke stod mål med de anvendte ressourcer.

4.1.5 Besøg på Guldstunder

SOSU C har i 2014 tilbudt eleverne to én-dags tur til inspirationsværkstedet Guldstunder i Malmø, hvoraf det andet besøg afholdes 14. august 2014. På Guldstunder kan de studerende få indsigt i, hvordan der arbejdes i ældreplejen i Malmø. Dagen består af et oplæg om socialt indhold for ældre borgere, en fælles refleksion og en rundvisning i værkstedet.

Besøget på guldstunder er et eksempel på, at ressourcer på den svenske side af sundet udnyttes. Der er ikke et lignende inspirationsværksted i Danmark, og det er derfor en unik faglig mulighed for de studerende. Besøget giver samtidig en fælles oplevelse for de studerende og giver et indblik i den svenske ældrepleje.

I alt har syv elever besvaret et spørgeskema om deres udbytte af besøget på Guldstunder. Eleverne giver positive tilbagemeldinger. De deltagende elever er alle enige eller meget enige i, at studiebesøget er en god forberedelse til at skulle arbejde i Sverige. Samtidig er eleverne alle også enige eller meget enige i, at refleksion over studiebesøget giver mening i forhold til deres egen læring.

Projektledelsen på SOSU C arbejder på at finde finansiering til at fortsætte besøgsturene til *Guldstunder*.

4.1.6 Opsummering SOSU C

Der er lagt et stort forberedende arbejde i de aktiviteter, SOSU C har gennemført i projektet. Det har især krævet en vedholdende indsats at etablere et netværk, der kan anvendes i forbindelse med praktikpladser. Nu er projektet imidlertid så godt implementeret, at mange af aktiviteterne kan videreføres uden yderligere arbejde.

Evaluators vurderer, at aktiviteterne er både fagligt og personligt givende for de studerende samt de øvrige involverede aktører. Aktiviteterne fremmer hverdagsintegrationen og har etableret et netværk på tværs af Øresundsregionen. +Kursus Øresund er forankret i institutionen under det nye navn *Viden over broen*. Projektet har på den måde haft en vedvarende effekt på SOSU C's arbejde.

Når alt det positive er nævnt, står den væsentlige pointe dog tilbage, at uddannelsesmobiliteten ikke forventes at have en umiddelbar effekt på jobmobiliteten. Den kulturelle og faglige udveksling, der ligger i kurssets aktiviteter, ændrer ikke på, at der skal være en konkret årsag til at søge arbejde på den modsatte side af sundet. Med en konkret årsag menes enten en pull-faktor eller en push-faktor. Pull-faktorer kan for eksempel være udsigt til et job, en bedre løn, bedre arbejdsforhold eller bedre karrieremuligheder. Push-faktorer kan for eksempel være mangel på job, dårlige arbejdsforhold eller ringe karrieremuligheder. Kurset har givet de studerende gode forudsætninger for at tage et arbejde i Sverige, hvis det på et tidspunkt bliver mere attraktivt for dem gennem tilstedeværelsen af de rigtige push/pull-faktorer.

4.2 PH METROPOL OG MALMÖ HÖGSKOLA

Professionshøjskolen Metropol og Malmö Högskola har i samarbejde udviklet og gennemført tilvalgsmodul *Øresundskursus*. Herudover er der gennemført en række andre indsatser med fokus på kulturudveksling og varierende praktikforløb. Aktiviteterne er:

- Udvikling og gennemførelse af Øresundskursus
- Studenterkonferencer
- Praktik/udveksling i Sverige
- Én-dags praktik
- Forankringsprojektet "Kan du stikke en svensker?"

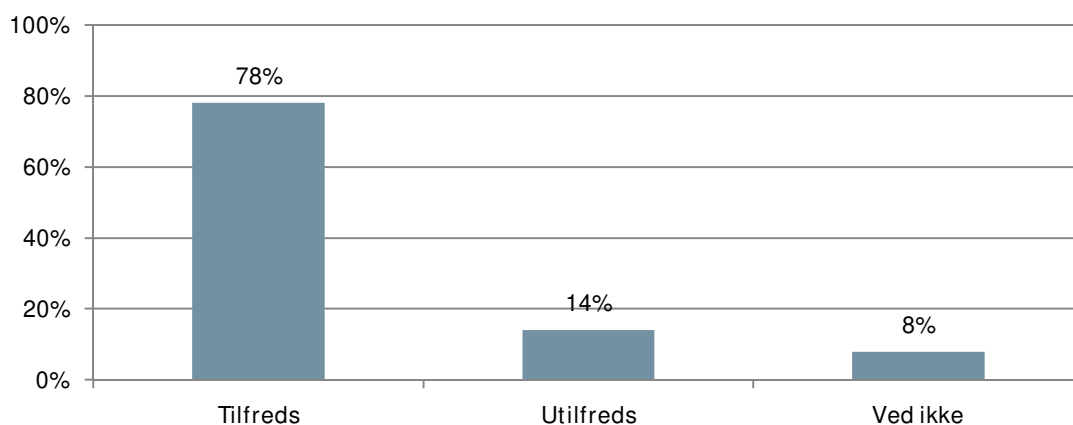
4.2.1 Øresundskursus

Metropol og Malmö Högskola har i samarbejde udviklet og gennemført et øresundskursus for sygeplejerske-studerende på de to uddannelsesinstitutioner. Kurset er gennemført to gange i projektperioden, senest i efteråret 2013. Selve undervisningen på kurset foregår ca. halvdelen af tiden på Metropol i København og den anden halvdel på Malmö Högskola i Malmö. Kurset har både haft et socialt og et fagligt fokus.

Kurset har ifølge underviserne været en succes, men har samtidig også været en ressourcekrævende proces. Hvor det daglige samarbejde mellem undervisere og ikke mindst selve undervisningen er gået rigtig godt har det været meget ressourcekrævende at overkomme strukturelle og institutionsbundne barrierer. De strukturelle barrierer udgøres af forskellen i uddannelsessystemer og forskellen i skemalægning på hver side af sundet. Det har således været svært at få planlagt kurset, og der er lagt et stort arbejde i, at få akkrediteret kurset så de studerende kunne optjene ECTS-point.

De studerende, der har deltaget i Øresundskurset, har evalueret forløbet. Henholdsvis 47 og 37 af de 84 studerende, der har deltaget i kurset, har udfyldt en før- og eftermåling. Disse vurderinger ligger til grund for de følgende resultater.

Figur 4.7: Hvor tilfreds er du med Øresundskurset overordnet set?

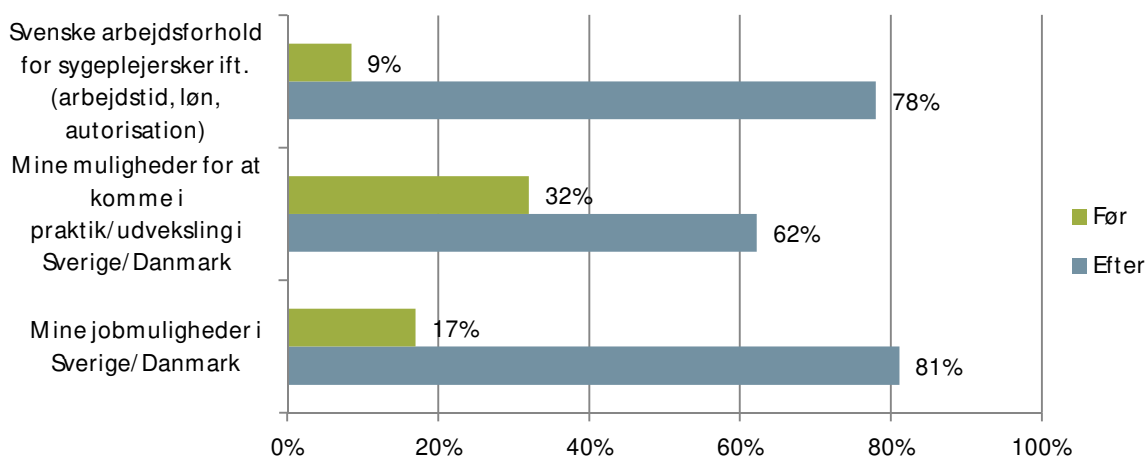


N: 37. Kilde: Oxford Research 2014.

Af figur 4.7 fremgår det, at hele 78 % af de studerende er tilfredse med Øresundskurset. Kun 14 % er utilfredse. De studerende fremhæver selve indholdet af kurset som positivt. Flere studerende har i interviews givet udtryk for, at kurset ville meget på kort tid. Det gjorde det svært for de studerende at gå fuldt ind i både de sociale og de faglige aktiviteter. De studerende ønskede mere plads i skemaet, hvilket fik projektlederne til at planlægge færre sociale aktiviteter anden gang kurset blev gennemført.

At indholdet af kurset har været tilfredsstillende skinner også igennem i de studerendes vurdering af egen viden før og efter kurset.

Figur 4.8: Viden om arbejdsforhold og job- og udvekslingsmuligheder i Sverige/ Danmark

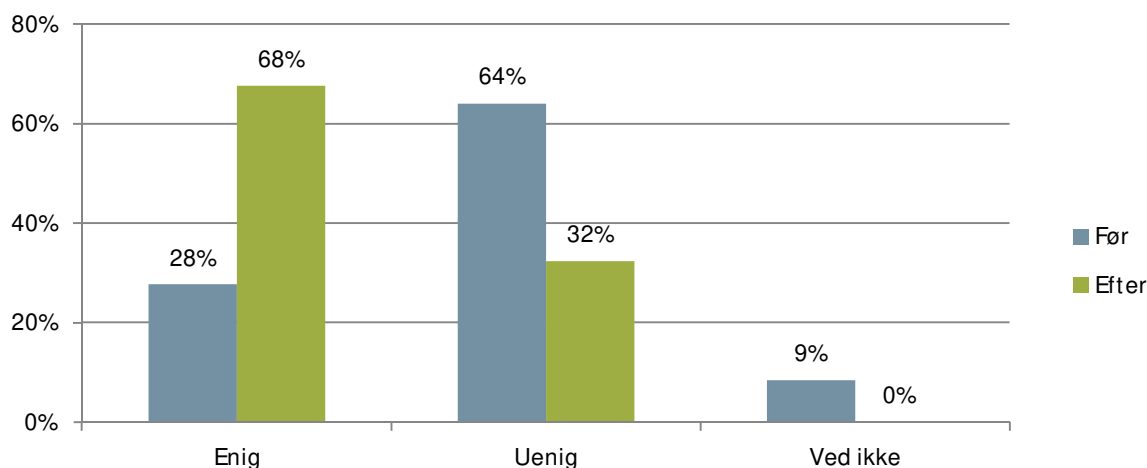


N: Før = 47 Efter = 37. Kilde: Oxford Research 2014.

I figur 4.8 ovenfor kan det aflæses, at de studerende får øget deres viden om praktik, udvekslings- og jobmuligheder i hhv. Sverige og Danmark. Særligt øges de studerendes viden om arbejdsforhold og jobmuligheder. Efter kurset tilkendegiver mere end fire ud af fem studerende, at de har viden om jobmuligheder på den modsatte side af sundet. Viden om arbejdsforhold og jobmuligheder giver de studerende et godt udgangspunkt for at kunne søge et job på den anden side af sundet i fremtiden.

På samme måde forventes det, at en overvindelse af de sproglige barrierer påvirker de studerendes lyst og vilje til at studere eller arbejde på den anden side af sundet. I figur 4.9 kan aflæses, at Øresundskurset har en stor effekt på, hvor gode de studerende vurderer deres egne sprogkunderskaber at være. Før kurset angiver 28 % af de studerende, at de kan forstå nok svensk/dansk til at arbejde i Sverige/Danmark. Efter kurset mener hele 68 % af de studerende, at deres sprogkunderskaber er gode nok.

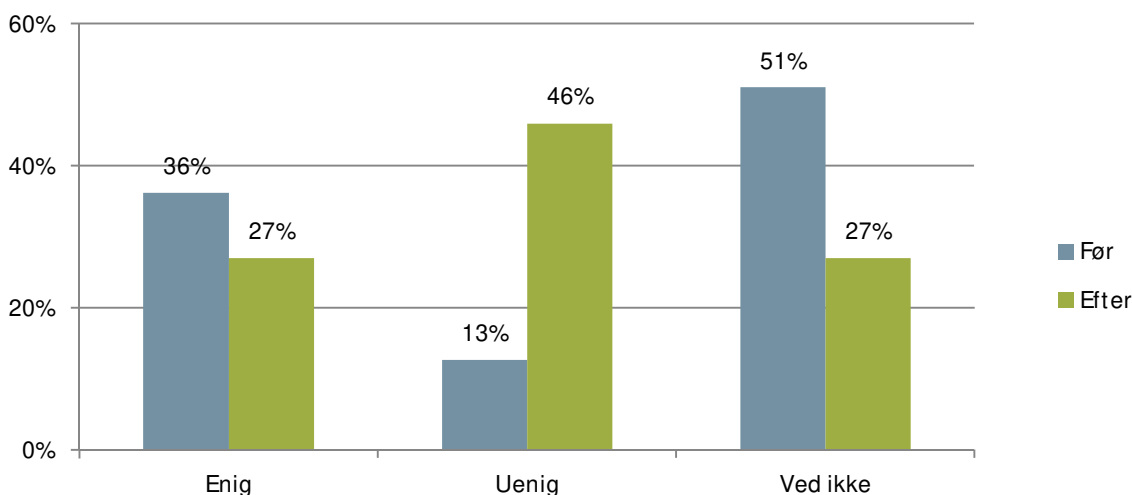
Figur 4.9: Jeg kan forstå nok svensk/ dansk til at arbejde i Sverige/ Danmark som sygeplejerske



N: Før = 47 Efter = 37. Kilde: Oxford Research 2014.

Den forøgede viden hos de studerende fører til en større afklaring i forhold til at søge job i Danmark/Sverige. Før kurset er det over halvdelen af de studerende, der svarer "ved ikke" til, om de forventer at søge job i Danmark/Sverige. Efter kurset kun 27 %, der svarer "ved ikke". Den øgede viden giver de studerende et bedre grundlag at træffe deres beslutninger på, og det fører til en større afklaring. Det betyder dog ikke, at der er flere, der forventer at søge job i Danmark/Sverige efterfølgende.

Figur 4.10: Når jeg er færdiguddannet forventer jeg også at søge job i Sverige/ Danmark



N: Før = 47 Efter = 37. Kilde: Oxford Research 2014.

Når de studerende skal forholde sig til, om de på længere sigt vil arbejde på den anden side af sundet viser det sig, at de generelt er positive. Før kurset angiver langt størstedelen af de studerende (92 %), at de kunne forestille sig at arbejde i Sverige på et tidspunkt. Efter kurset svarer 78 % af de studerende, at de kunne forestille sig at arbejde i Sverige på et tidspunkt.

Kurset må overordnet betragtes som to vel gennemførte forløb, der på kort sigt har bidraget til projektets formål om at styrke hverdagsintegrationen i Øresundsregionen. Det har samtidig, i hvert fald midlertidigt, øget uddannelsesmobiliteten i regionen. De blivende effekter af Øresundskurset er mere usikre. Den institutionelle forankring er begrænset, og de studerendes forventning til at tage et job på den anden side af sundet stiger ikke som en følge af kurset.

4.2.2 Studenterkonference

Studenterkonferencerne for studerende på begge sider af sundet udsprang fra en idé om at give et indblik i forholdene på den anden side. Samtidig var håbet, at konferencerne ville bidrage til en øget mobilitet over sundet.

Den første konference i Sverige havde deltagelse af ca. 100 svenske studerende og omkring 35 danskere, mens den anden konference i Danmark havde fire danskere og igen ca. 100 svenskere med. Både på Malmö Högskola og Metropol blev der gjort en stor indsats for at markedsføre arrangementet. Fx henvendte projektlederen på Malmö Högskola sig personligt til de studerende i undervisningen, og der blev fremstillet brochurer og plakater om konferencerne. På Metropol var deltagelse imidlertid frivillig, hvilket ikke var tilfældet på Malmö Högskola.

De deltagende elever evaluerede konferencen positivt. De studerende var meget interesserede i forskelle mellem, hvad svenske og danske sygeplejersker må i deres arbejde.

Projektledelsen havde håbet på en større deltagelse fra de danske studerende, men betragter alligevel aktiviteten som en succes på baggrund af tilbagemeldingerne fra deltagerne. Forskellen i deltagelse fra dansk og svensk side understreger vigtigheden af at gøre flere aktiviteter obligatoriske. Der er for stor chance for, at frivillige tilbud drukner i mængden af tilbud, hvis ikke arrangementet gøres obligatorisk.

4.2.3 Praktik/udveksling i Sverige

I projektperioden har der i alt været 20 studerende af sted på længerevarende praktikforløb. Efterspørgslen blandt de studerende har været større, men det har ikke været muligt at imødekomme denne efterspørgsel. Det har simpelthen ikke været muligt at skaffe praktikpladser nok i Malmø. Manglen på praktikpladser har fået projektledelsen til at udvide deres fokus fra Malmø til også at favne Lund og Kristianstad.

De studerende, der har været af sted, har været meget glade for forløbet. De er hurtigt blevet en del af den arbejdsplads, de har været i praktik på, og praktikvejlederne har været meget positive overfor de studerende.

Ifølge projektlederne på PH Metropol og Malmö Högskola har de studerende fået både et fagligt og et personligt udbytte af praktikudvekslingen. Det faglige udbytte kommer ifølge en af projektlederne fra PH Metropol først og fremmest ved, at de studerende skal afprøve deres faglighed i nye rammer. De studerende får

på den måde et nyt, bredere perspektiv på deres virke som sygeplejersker. Hun forklarer, at en tur over broen kan give et større udbytte, end man måske umiddelbart forestiller sig.

"Vi kan se, at de studerendes feedback er meget lig med det, vi hører fra studerende, der har været på udveksling i andre dele af verden. Der er ikke meget forskel på at have været i Sidney eller i Malmø." (Projektleder, PH Metropoli)

Tilbuddet om praktik har været rettet mod de dygtige elever, der vil udfordres i deres studieliv. Derfor er de svenske krav bl.a. i forhold til mere tekniske færdigheder, som er anderledes end i Danmark, blevet taget godt imod af eleverne.

4.2.3.1 Éndags-praktik

For at imødekomme efterspørgslen efter praktikpladser i Sverige, indførtes éndags-praktik som et tilbud til dem, der ikke havde mulighed for den lange praktik. Formålet var at give et kort indblik i det svenske/danske arbejdsliv. Éndags-praktikken blev indført i efteråret 2013, og der er kun fire studerende, der har nået at deltage i praktikken.

Ligesom i planlægningen af de længerevarende praktikforløb, har forskellen på skemalægning i Danmark og Sverige også besværliggjort éndags-praktikken. Det er svært at få timet éndagspraktikken, fordi modulerne og studiestrukturen i Danmark og Sverige er forskellige.

"Det er ikke lykkedes at få gennemført forløb i det omfang, projektpartnerne havde håbet på. Det har været svært at få éndagspraktikken til at passe ind i en travl studiekalender der også skal tage hensyn til modulstrukturen og eksamener på begge sider af sundet." (Projektleder, Metropoli)

De fire studerende, der har været igennem en éndags-praktik, har været meget glade for det. Det gælder både de svenske og danske studerende.

Der arbejdes fra PH Metropols side på, at fortsætte éndags-praktikken med samarbejdspartnerne i Lund og Kristianstad efter projektets udløb.

4.2.3.2 Praktikken har fungeret godt, men omfanget har været mindre end forventet

Oxford Research vurderer, at projektet i høj grad er lykkedes med at gøre udveksling over sundet attraktivt og efterspurgt. Desværre er det ikke lykkedes at skaffe det forventede antal praktikpladser. Dette skyldes ikke en manglende indsats fra projektpartnerne side, men at samarbejdspartnerne, fx Skånes Universitetssjukhus i Malmö, ikke kunne levere de forventede praktikpladser. I fremtidige projekter kan det være en fordel med en grundigere afdækning af, hvad det kræver at overkomme de institutionelle barrierer før projektstart.

Projektet har givet et øget fokus på Sverige generelt. Der har derfor været en stigende interesse for at komme på udveksling generelt, ikke kun i Øresundsregionen. De nye samarbejdsaftaler med Lund og Kristianstad kan på sigt få den betydning, at der vil være en større andel af danske studerende, der tager på udveksling i Øre-

sundsregionen. Samtidig kan det være med til at fastholde et øget fokus på Sverige, som udvekslingsland og dermed øge det samlede antal af studerende, der tager på udveksling i Sverige.

4.2.3.3 Forankring af projektets aktiviteter

På PH Metropol vil dele af Øresundskurset fremover blive forankret på institutionen. En af de store forskelle mellem den danske og den svenske sygeplejeuddannelse er, at de svenske studerende modtager mere undervisning i tekniske færdigheder, som for eksempel at lægge perifert venekateter (PVK). På den baggrund har Metropol taget initiativ til et nyt tretimers kursus, der træner netop disse færdigheder. Kurset har fået arbejdstitlen "Kan du stikke en svensker?", der direkte henviser til, hvor inspirationen til kurset kommer fra.

I første omgang er kurset indført som valgfrit for de internationale studerende (dem der skal på udveksling). I forløbet lærer de studerende ved tre stationer om at stikke (PVK). Den ene station er en computersimulation, den anden er en "gammeldags" plasticprotese, og den sidste station handler om love og regler ift. at stikke. Der er i øjeblikket langt mere søgning på kurset, end der er pladser til. På sigt håber PH Metropol at kunne tilbyde kurset til alle studerende, der ønsker at deltage.

På Malmö Högskola er der ikke umiddelbart nogle af projektets aktiviteter, der forankres. I projektperioden har de svenske studerende ifølge projektleder på Malmö Högskola haft et stort udbytte af, at få kendskab til den danske patientnære tilgang til sygeplejefprofessionen. Det aspekt bliver ikke implementeret i undervisningen på Malmö Högskola, da der ikke er ledelsesmæssig opbakning.

4.2.4 Opsummering Metropol/ Malmö Högskola

Hovedaktiviteten, Øresundskurset, har været gennemført to gange med stor tilfredshed fra deltagernes side. De studerende har både fået et fagligt og socialt udbytte af at deltage i kurset. Forskellene i dansk og svensk sygeplejepraksis har givet de studerende et metaperspektiv på deres fag.

Indsatsen har til fulde opfyldt resultatmålene om at øge de studerendes viden og klæde dem på til et kommende praktikophold eller job på den anden side af sundet. De studerende, der har været i praktik, har været tilfredse med både det faglige og personlige udbytte. Der arbejdes fra projektets side fortsat på at sende studerende i praktik i Malmö, Lund og Kristianstad.

Øresundskurset fortsættes ikke efter projektets udløb. Det har været for svært at finde ressourcer til at videreføre kurset. Dette kan ses som en følge af de strukturelle barrierer, de to projektpartnere har kæmpet med undervejs i projektet i form af udfordringer med planlægning og manglende ledelsesopbakning på den svenske side. Det er en udfordring at få to systemer og to kulturer til at gå op i en højere enhed under hensyntagen til eksamener, modulstrukturer, skemalægning osv.

Forventningsafstemningen og kontakten har vist sig essentiel for at overkomme barriererne, og samarbejdet mellem projektpartnere har været med til at få aktiviteterne gennemført som planlagt.

"Når alt det er sagt, synes jeg at projektet har været præget af lydhørhed og respekt og ikke mindst et rigtig godt samarbejde. Det gode samarbejde har overrundet mange pukler på vejen." (Projektleder, Malmö Högskola)

4.3 KØBENHAVNS TEKNISKE SKOLE

Københavns Tekniske Skole (KTS) har haft flere indsatser i forbindelse med projektet. De væsentligste indsatser er CDC-forløbet, besøg fra svenske job- og uddannelsesvejledere fra Arbetsförmedlingen og Malmö Stad Jobb & Praktik samt et tre dages øresundsmodul, som foregår på den svenske side af Øresund. Aktiviteterne omfatter:

- CDC-forløb (Copenhagen Design and Construction Basic)
- Praktikforløb i Skåne
- Modtagelse af besøg fra svenske job- og uddannelsesvejledere
- Information og rekrutteringsarrangement på Byggemesse i Malmø
- Øresundsmodulet

Øresundsmodulet er evalueret af de deltagende elever i et opsamlende spørgeskema. Resultaterne af evalueringen vil blive sammenholdt med data fra interviews med projektleder og deltagende elever.

CDC-forløb, modtagelsen af svenske job- og uddannelsesvejledere, praktikforløb i Skåne samt KTS' deltagelse på byggemesse i Malmø er ikke evalueret af deltagerne. Evalueringen af disse fire aktiviteter bygger på en kritisk vurdering af projektlederens selvevaluering af aktiviteterne samt projektsekretariats vurdering heraf.

4.3.1 CDC-forløb og etablering af praktikpladser

Københavns Tekniske Skole (KTS) udbyder løbende et tømrer- og snedkergrundforløb på engelsk (CDC-forløb – Copenhagen Design and Construction Basic). KTS har med CDC-kurset fokus på at tiltrække internationale elever og danske unge med interesse for at få et internationalt tilsnit i deres uddannelse. Via deltagelse i projekt Job og Uddannelse i Øresundsregionen, var det meningen, at KTS ville tilbyde svenske elever deltagelse på grundforløbet.

Trods en stor markedsføringsindsats af grundforløbet og en generelt stor interesse for de danske erhvervsuddannelser fra svensk side, hvor KTS har haft besøg af omkring 120 svenske job- og uddannelsesvejledere, viste det sig dog i praksis at være umuligt at tiltrække svenskere til grundforløbet. Den store udfordring for de svenske elever, der ønskede at tage CDC grundforløbet i Danmark, var praktikdelen. Den svenske praktik, der er ulønnet og ikke på samme måde er struktureret og kontrolleret som den danske praktikordning, er ikke godkendt som praktik i Danmark. Omvendt ønsker de svenske virksomheder heller ikke at udbyde praktikker til elever på danske vilkår, da de ikke kan få elevrefusionen fra de danske myndigheder. Det har ligeledes været vanskeligt for svenskerne at få en praktikplads i Danmark. En af udfordringerne er nemlig, at de danske virksomheder ikke kan få elevrefusion for lærlinge, der ikke har et dansk CPR-nr, og at svenskerne skal have adresse i Danmark for at få det. Derudover betyder den generelle udfordring i forhold til at få praktikplads i

Danmark, at svenskere kommer bagest i køen, da virksomhederne alt andet lige foretrækker dansktalende lærlinge. Øresundskomiteen arbejder pt. på at løse udfordringerne forbundet med de forskellige grænsehindringer, der er forbundet i forbindelse med praktik på tværs af sundet inden for erhvervsuddannelsessystemet.³

KTS har i projektperioden forsøgt på anden vis at få etableret praktikpladser til svenske studerende og at øge samarbejdet over sundet. Det er bl.a. etableret en dialog med en række af de store entreprenørvirksomheder, som både arbejder Danmark og i Sverige om at oprette en række praktikpladser for svenskere, der tager CDC-grundforløbet i Danmark. Virksomhederne har dog som udgangspunkt kun haft begrænset interesse i at gå ind i problemstillingen, da de blot benytter lærlinge på svenske vilkår i Sverige og lærlinge på danske vilkår i Danmark og dermed ikke ser det som et reelt problem. Pt. har en irlænder bosat i Sverige gennemført CDC-forløbet og er nu ansat i et svensk firma, dog ikke som lærling, hvor KTS arbejder på at gøre det muligt for ham at fortsætte sin uddannelse med praktikplads i pågældende svenske firma.

4.3.2 Besøg af svenske job- og uddannelsesvejledere

KTS har haft besøg af omkring 120 svenske job- og uddannelsesvejledere, som har vist interesse for det danske EUD-system. Besøgene har primært bestået af information om systemet og rundvisning på skolen og har medført stor interesse fra svensk side. Grundet den ovenfor beskrevne barriere har det dog ikke medført svenske elever på CDC-grundforløbet til trods for flere forespørgsler fra svenske vejledere efterfølgende. Disse besøg har til gengæld medført et øget svensk netværk for projektlederen på skolen, og der kommer fortsat besøg. Til trods for de identificerede barrierer i forbindelse med forskellene i erhvervsuddannelsessystemet på tværs af sundet, er der fortsat interesse for den svenske side. KTS har også på haft besøg af ca. 50 svenske unge i maj 2014. Besøget er arrangeret af EURES i Sverige.

4.3.3 Deltagelse på byggemesse i Malmø

KTS har deltaget på byggemesse i Malmø, hvor de i samarbejde med Peab – Sveriges største entreprenør og private udbyder af uddannelse inden for bygge- og anlæg – gennemførte en konkurrence mellem blandede svenske og danske hold af elever om at bygge et lille skur. Projektlederen vurderer, at eleverne fik et fagligt udbytte samt et øget kendskab til det svenske erhvervsuddannelsessystem.

4.3.4 Øresundsmodulet

Øresundsmodulet er et tre dages modul, der tilbydes som en ekstra aktivitet for de elever, som har interesse for og formåen til noget ekstra. Modulet består af tre dage i Sverige, hvor de danske elever besøger et område med skovdrift, herunder et savværk, en byggeplads og i Västra Hamnen i Malmø, hvor Malmø Stad har prioriteret bæredygtigt bryggeri. Modulet var planlagt til at blive gennemført to gange inden projektperioden udløber, men man har valgt at udskyde runde to til september/oktober 2014 på grund af timingen med elevernes afslutning på grundforløbet.

Første runde af Øresundsmodulet blev gennemført med deltagelse af 14 elever. Grundet misforståelser i planlægning blev besøg på skovdrift og byggeplads ikke gennemført. Ni af de 14 deltagende elever har gennemført evaluering af Øresundsmodulet.

³ <http://www.oresundskomiteen.org/granshinder-i-oresundsregionen/>

Eleverne angiver generelt, at de er tilfredse med Øresundsmodul, og at de har fået et stort udbytte af de gennemførte aktiviteter. Alle er enige om, at besøget på savværket var den bedste og mest fagligt relevante aktivitet.

"Turen på savværket var rigtig udbytterig. Det satte på mange måder perspektiv på mit syn på træfaget, de materialer, vi går med til hverdag, og hvor vigtig denne industri er." (Studerende, Øresundsmodul)

Citatet ovenfor viser, at de studerende får et nyt perspektiv på deres faglighed. Ved at bryde de daglige rammer og sætte fagligheden ind i en anden kontekst, får den studerende også mere viden om egne evner og egen faglighed.

Et formål med projekt Job & Uddannelses var at give de studerende større viden om job- og uddannelsesmuligheder på tværs af sundet. Derfor er det bemærkelsesværdigt, at eleverne vurderer, at Øresundsmodul kun i begrænset grad har givet dem bedre viden og indsigt i karrieremuligheder i Sverige. En mulig forklaring på dette er, at det ikke lykkedes at få gennemført besøgene på skovdrift og byggeplads.

"Jeg vidste ikke noget om jobmuligheder i Sverige forud for Øresundsmodul. Og det gør jeg stadig ikke." (Studerende, Øresundsmodul)

"Jeg var slet ikke klar over at fokus på denne tur var indsigt i det udenlandske/ svenske arbejdsmarked." (Studerende, Øresundsmodul)

Herudover har Øresundsmodul også kun i nogen eller begrænset grad motiveret eleverne til at vælge karrieremuligheder i Sverige. Dette kan måske dels forklares med de to aflyste aktiviteter, dels med at dette er en gruppe elever, som i forvejen er åbne for muligheden for at arbejde i udlandet og Sverige.

"Jeg havde tænkt på arbejdsmuligheder i Sverige på forhånd. Øresundsmodul har ikke ændret på min lyst til at søge job eller praktik i Sverige." (Studerende, Øresundsmodul)

"Jeg ville nok være blevet mere motiveret for at søge job i Sverige, hvis vi havde haft hele forløbet – altså at der ingen aflysninger havde været. Men lige nu, så synes jeg ikke, jeg er blevet mere motiveret." (Studerende, Øresundsmodul)

De involverede lærere er positive overfor modul og fortsat motiverede for at gennemføre tiltaget, hvilket er en afgørende faktor for forankringen. Modul forankres enten helt eller delvist afhængig af ressourcer. Dele af modul er forholdsvis nemme at gennemføre, herunder besøg i Malmø med fokus på det område, hvor Malmø Stad har prioriteret bæredygtigt byggeri.

4.3.5 Opsummering KTS

KTS har ikke formået at rekruttere de forventede svenske elever til CDC-forløbet og etablere de forventede praktikpladser, hvilket bundes i de beskrevne strukturelle barrierer i forhold til praktikpladsordningerne i hhv. Danmark og Sverige. De har efterfølgende formået at udvikle nye tiltag, hvor dele af pågældende kursusaktivitet forankres. De lever således op til projektets målsætning om at forsøge at øge de studerendes kompetencer, jobmuligheder og mobilitet i Øresundsregionen ved at udvikle og afprøve undervisningsforløb på tværs af Øresund. Dog har udbyttet for eleverne været begrænset. Herudover har de som organisation øget deres netværk og viden om det svenske erhvervsuddannelsessystem, hvilket de vil kunne trække på ved fremtidige samarbejder.

4.4 ØVRIGE UDDANNELSESAKTIVITETER

Foruden indsatsene på de tre uddannelsesinstitutioner i projektet, har der været en række øvrige aktiviteter med henblik på at øge integrationen mellem uddannelser og at øge de studerendes kompetencer, jobmuligheder og mobilitet i Øresundsregionen. Aktiviteterne er:

- Egne analyser af uddannelsesmobilitet og hvad der virker
- Minimesse i Malmö om danske uddannelser for skånske gymnasieelever
- Bustur til åbent hus på Lunds Universitet for danske gymnasieelever samt evaluering
- Seminarer for danske og svenske studievejledere

Danske gymnasieelever fra Region Hovedstaden har været til åbent hus arrangement på Lund Universitet i marts 2014. Der deltog over 100 elever på en lørdag formiddag. Projektsekretariatet havde forventet et stort frafald på baggrund af Studievalg Københavns erfaring med lignende arrangementer samt det faktum, at det var et tilbud uden for den skemalagte undervisning. Frafaldet udeblev dog og antallet deltagere blev således meget højt – også set i forhold til det totale antal danskere, der studerer i Sverige (525 i studieåret 2012-2013, ifølge Nordisk statistikbank)⁴. Lunds Universitet og Studievalg Sjælland samarbejdede nu derfor om at gentage aktiviteten igen i efteråret.

Der er i projektperioden også afholdt to seminarer for danske studievalgsvejledere og svenske Studie- og Yrkesvægledere. Seminarerne har haft fokus på dels at udveksle viden om studie-, optagelses- og vejledningssystemer på begge sider af sundet, dels at danne basis for netværk mellem studievejlederne. Seminaret har ifølge en deltager både givet viden og et netværk, som kan anvendes i det daglige arbejde med at vejlede kommende studerende. Vejlederseminarerne er et godt eksempel på, at projektets indsatser og målsætning kan integreres i det daglige arbejde. På den måde får projektets indsatser en forankring efter projektets udløb. Der er samtidig konkrete planer om et tilbagevendende, årligt vejlederseminar med deltagelse af både svenske og danske vejledere.

⁴ <http://91.208.143.50/pxweb/pxwebnordic/Dialog/Saveshow.asp>

Evaluators vurderer, at konferencerne virker som en god øjenåbner for både studerende og studievejledere. Det vurderes samtidig, at det er vigtigt at følge op på konferencerne med aktiv netværksdannelse eller opfølgende information.

5. Øresundsbrancheråd som indsats

I tråd med projektbeskrivelsen etablerede projektsekretariatet to brancheråd. Ét indenfor bygge- og anlægsbranchen (Øresundsbrancheråd – Byg) og ét indenfor sundheds- og plejeområdet (Øresundsbrancheråd – Vård)

Det overordnede formål med brancherådene har været at gøre det nemmere for studerende og færdiguddannede at bevæge sig over sundet. Brancherådene skulle bl.a. være med til at identificere barrierer for den tværgående praktik og beskæftigelsesindsats samt at skabe praktikpladser på svenske virksomheder for studerende.

Brancherådene havde konkret til formål at:

- *Styrk e integrationen og fjerne hindringer for jobsøgende, studerende og lærlinges mobilitet på tværs af Øresund*
- *Skabe bedre overblik over kompetencebehov og evt. ubalancer på arbejdsmarkedet – ikke mindst de ubalancer, hvor mangel på arbejdskraft kan løses med arbejdskraft fra den anden side af Øresund.*

Overordnet viser evalueringen, at projektets etablering af brancheråd opfylder resultatmålet om at identificere grænsebarrierer, mens det udelukkende er lykkedes at håndtere hindringerne på sundheds- og plejeområdet og ikke på bygge- og anlægsområdet. I det følgende præsenteres vurderingen af de to råds funktion og effekt.

5.1 ØRESUNDSBRANCHERÅD – BYG

I Øresundsbrancheråd – Byg sad repræsentanter fra KTS, Dansk Byggeri, 3F, Jobcenter København, Arbetsförmedlingen, Sv byggeindustrier Syd, Lernia Byggeutbildning, Byggnads Skåne og projektsekretariatet for Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Brancherådet repræsenterer således byggebranchen og uddannelsesinstitutioner i både Skåne og hovedstadsområdet.

Der har været afholdt to møder og et afslutningsseminar i rådet. Oxford Research har undervejs i projektperioden foretaget en evaluering af brancherådets arbejde.

Oxford Research har som en del af følgeevalueringen af projekt 'Job og Uddannelse i Øresundsregionen' gennemført interview med deltagerkredsen i Øresundsbrancherådet inden for byg med henblik på at vurdere resultaterne af de hidtidige aktiviteter i brancherådet samt mulighederne for at fortsætte brancherådet.

Øresundsbrancherådet har først og fremmest været med til at styrke kendskabet mellem aktørerne på tværs af Øresund samt at give et overblik over, hvad det er for mere præcise udfordringer og barrierer, der er for at styrke mobiliteten af arbejdskraft og elever og lærlinge inden for byggebranchen i Sverige og Danmark. Når dette er sagt, er aktørerne dog enige om, at arbejdet i brancherådet ikke har medført, at man er kommet tættere på en løsning på disse udfordringer. Parterne har således generelt meldt ud, at de vurderer, at værdien af brancherådet inden for byg har været begrænset.

Grunden til de manglende resultater skyldes ifølge aktørerne ikke selve organiseringen eller faciliteringen af brancherådet, som generelt roses, men derimod en række konjunktur-, branche- og uddannelsesspecifikke faktorer. Dels er vurderingen, at uddannelserne i Sverige og Danmark er struktureret meget forskellige, og det derfor i praksis er yderst vanskeligt at øge mobiliteten af elever og lærlinge mellem de to lande. Dels har byggebranchen desuden været ramt hårdt af krisen og er på trods af gryende optimisme stadig i knæ. Øget arbejdskraftmobilitet ift. at styrke adgangen til arbejdskraft er derfor ikke på dagsordenen, hverken hos virksomheder eller brancheorganisationer. Sidst men ikke mindst påpeger de svenske aktører, at problemstillingen omkring øget arbejdskraftmobilitet mellem Skåne og København/Sjælland generelt set har meget lidt opmærksomhed blandt byggebranchens centrale organisationer i Stockholm, hvorfor det fra svensk side har været umuligt at få involveret personer med de rette beslutningskompetencer.

På denne baggrund virker det heller ikke pt. som frugtbart at fortsætte aktiviteterne i Øresundsbrancherådet inden for byg. Dansk Byggeri har desuden direkte meldt ud, at de pga. af knappe medarbejderressourcer ikke længere vil prioritere at deltage i Øresundsbrancherådet. De tror ikke på, at der pt. kan findes en løsning ift. at øge mobiliteten af elever og lærlinge og henviser til, at de i forvejen samarbejder bilateralt med de svenske brancheorganisationer inden for byggeri, når de vurderer det relevant. Herudover påpeger Dansk Byggeri, at udfordringerne omkring arbejdskraftmobilitet primært er et internt svensk anliggende. Ses der bort fra stillinger, der kræver autorisation som kloakmester, VVS'er eller elektriker er der i dag ingen lov- eller overenskomstmæssige barrierer for at byggevirksomheder i Danmark kan beskæftige medarbejdere med svenske byggeuddannelser.

Afslutningsvis skal det understreges, at ingen af aktørerne definitivt vil aflive ideen om et øresundsbrancheråd – blot at tiden ikke pt. ser ud til at være moden. Hvis der igen for alvor kommer gang i væksten og problematikken omkring adgangen til arbejdskraft igen bliver presserende bør ideen afprøves igen. Dog vil det være afgørende, at centralorganisationerne i Stockholm engageres direkte i arbejdet.

5.2 ØRESUNDSBRANCHERÅD – VÅRD

I Øresundsbrancheråd – Vård sidder repræsentanter fra Metropol, SOSU C, FOA, Region Hovedstadens Uddannelsescenter, Jobcenter København, Arbetsförmedlingen og Skåne Universitetssygehus og projektsekretariatet for Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Der har været afholdt fem møder i rådet. Oxford Research har interviewet tre af medlemmerne af brancherådet.

Brancherådets fokus har primært været på de konkrete elementer i projektet. Der har været fokus på at skabe udvekslingsmuligheder for sygeplejersker og SOSU-assistenten.

Sideløbende med det konkrete arbejde med at finde praktikpladser og få skabt kontakt til de relevante institutioner har brancherådet fungeret som et forum for netværksdannelse og vidensdeling mellem aktørerne. Samarbejdet i rådet har fungeret godt, og der er knyttet relationer, der også er anvendelige efter projektets udløb.

Repræsentanten fra PH Metropol sætter ord på arbejdet i brancherådet:

"Der har været et godt samarbejde. Det har været meget givende at høre, hvad udfordringerne er i Sverige. Samarbejdet i rådet giver mig samtidig muligheden for at få regionernes opbakning, når jeg skal ud og finde praktiksteder. Det giver et godt rygstød ude på praktikstederne."

Samarbejdet i Brancherådet har været med til åbne deltageres øjne op for fremtidige samarbejder. Det kan fremadrettet åbne op for nye samarbejder. Repræsentanten fra Region Hovedstaden havde håbet på, at rådet i endnu højere grad kunne have fundet praktikpladser, men hun mener ikke at det skal fjerne fokus fra de positive effekter af rådet:

"Det er alt andet lige en fordel at få et netværk, man kan aktivere. Vi har kunnet løfte udvekslingen fordi vi som råd for det første har givet legitimitet til projektet, og for det andet har fået en gensidig ansvarliggørelse overfor projektet. Rådet giver mulighed for at koordinere, prioritere og planlægge." (Repræsentant Region Hovedstaden)

Evaluatoren vurderer, at rådet har arbejdet målrettet med at fjerne hindringer for udveksling, mens der i mindre grad er blevet arbejdet med at afdække ubalancer i arbejdsmarkedet. Dette skyldes, at partnerne var mere interesserede i at løse praktikproblematikken. En grænsehindring i forhold til arbejdsmarkedsmobilitet er dog blevet identificeret i forhold til SOSU-området. Det er gennem projektet formidlet, hvilke fag en svensk unterskötterska skal supplere sin uddannelse med for at kunne arbejde som SOSU-assistent i Danmark.

Der er interesse for at fastholde relationerne, men ikke en umiddelbart interesse for at drive brancherådet videre nu, hvor projektet ophører. Samarbejdet skal have et konkret formål, hvis det skal prioriteres i en travl hverdag. Repræsentanten fra Region Hovedstaden peger på, at indsatsen mod at få flere unge i uddannelse (Ungeindsatsen) kan blive et fremtidigt samarbejdsområde på tværs af sundet.

6. Indsatsen for et bedre overblik

I forbindelse med indsatsområdet 'Bedre overblik' har projektsekretariatet udarbejdet forskellige former for informationsmateriale og analyser, der har til formål at skabe overblik over jobmulighederne i Øresundsregionen og bidrage til målet om at gøre regionen til ét arbejdsmarked.

En stor del af det udviklede informationsmateriale ligger på hjemmesiden for Job og Uddannelse i Øresundsregionen. Det gælder bl.a. redskabet 'Øresundsbalancen', som giver overblik over jobmuligheder på begge sider af sundet. Herudover gælder det korte film med danskere og svenskere, som pendler over Øresund i forbindelse med arbejde. Flere af informationsmaterialerne, som henvender sig direkte til fx jobcentermedarbejderne eller arbejdstagere såsom filmklip eller postkort, er behandlet i kapitlet om beskæftigelsesindsatsen. Projektsekretariatet har desuden udsendt nyhedsbreve månedligt, som man kunne tilmelde sig på projektets hjemmeside omkring projektets fremdrift og aktiviteter.

Følgende afsnit omhandler således tiltag på mere strategisk niveau, fx Øresundsbalancen og konjunkturanalyser med videre. Tiltag under indsatsen for et bedre overblik er følgende:

- Øresundsbalancen, herunder tre opdateringer
- Analysegruppe (Region Skåne, AF-Analys, BRHS, Københavns Kommune, Malmö Stad)
- Analyser:
 - Øresund 2022 – Fremskrivning af udvikling arbejdsmarkedet i Øresundsregionen på langt sigt
 - Analyse af disponibel indkomst og pension ved job i Øresundsregionen - kan det betale sig at pendle til job i Skåne?
 - Analyse af match mellem norske mangel-job og ledige fra Øresundsregionen
 - Notat om European Qualifications Framework (EQF/Escd)

Analyserne, der fremgår af oversigten ovenfor, har ligget til grund for projektsekretariatets arbejde i projektperioden og har samtidig bidraget med viden, der er gjort tilgængelig på hjemmesiden. Evaluator har ikke det fornødne datagrundlag til at vurdere effekten af analyserne, men det er vurderingen, at analyserne bidrager til at opfylde resultatmålet om at give JC-medarbejdere og ledige et bedre overblik over jobmuligheder.

I det følgende afsnit vurderes alene Job og Uddannelses hjemmeside, herunder Øresundsbalancen. Oxford Research vurdering af hjemmesiden baserer sig på kvalitative interview med projektets partnere på beskæftigelsessiden i forbindelse med evalueringen. Endvidere er vurderingen baseret på vores dialog og interviews med projektsekretariatet samt egne observationer af hjemmesiden.

Job og Uddannelse hjemmeside har givet nyttig viden og er blevet brugt løbende af projektpartnere

Job og Uddannelses hjemmeside har i projektperioden frem til maj 2014 haft omkring 27.000 besøg. Generelt har hjemmesiden fået meget ros af de projektpartnere, som Oxford Research har interviewet i forbindelse med midtvejs- og slutevalueringen. Især er Øresundsbalancen blevet rost for at give mulighed for at søge på jobåbninger på begge sider af sundet. Det er bl.a. et redskab, som bruges af Jobcentret i Skelbækgade i København i forbindelse med vejledningen af de ledige.

Jeg viser Job og Uddannelses hjemmeside og fortæller, hvad man kan bruge den til. Den kan oplyse om Øresundsbalancen, altså hvor der er gode jobmuligheder i Sverige. Man kan også bruge hjemmesiden til at oversætte stillingsbetegnelser, hvad hedder en tømrer fx på svensk? (Medarbejder i jobcentret i Skelbækgade)

Projektets partner i Arbetsförmedlingen i Malmø fremhævede desuden Job og Uddannelses hjemmeside for at give nyttig viden om igangværende projekter og jobmesser på begge sider af sundet i forbindelse med midtvejsevalueringen.

Vi ved, som udgangspunkt meget lidt om de forskellige jobmesser og projekter, der er i gang på den anden side af sundet. Det er derfor meget nyttigt, at der er kommet en kalender på hjemmesiden, hvor man kan følge med i dem, så man kan tage med til det, som man synes er relevant. (Partner i JobbMalmö/Arbets- och utbildningsenheten i Malmö.)

Der er ingen af de partnere, som Oxford Research har talt med, som selv omtaler det nyhedsbrev, som kan tilmeldes via projektets hjemmeside. Der kan dog registreres en stigning i antallet af besøg på hjemmesiden, når nyhedsbrevet sendes ud, hvilket indikerer, at nyhedsbrevet læses. Det er Oxford Researchs overordnede vurdering, at Job og Uddannelses hjemmeside er blevet brugt tilfredsstillende af projektpartnerne undervejs, og at den har givet nyttig viden om jobmulighederne i Øresundsregionen for JC-medarbejdere, ledige og virksomheder. Især vurderes et redskab som Øresundsbalancen at spille en afgørende rolle i forhold til at skabe et bedre overblik over jobmuligheder på begge sider af sundet.

Undervejs i projektet har projektsekretariatet gennemført tre opdateringer af Øresundsbalancen, herunder er Øresundsbalancen bl.a. blevet videreudviklet med jobannoncer, autorisationsbeskrivelser og stillingsbeskrivelser fra hhv. de danske og svenske partnere (UG og AF). Øresundsbalancen er desuden blevet gjort mere brugervenlig via en revision af den nomenklatur, ØSK, der bruges til at knytte danske og svenske stillinger til et fælles sprog for at sikre, at de stillingsbetegnelser, som anvendes, passer til de stillingsbetegnelser, som jobkonsulenter og jobsøgende vil søge efter.

Øresundsbalancen forankres på informationstjenesten Øresunddirekts hjemmeside: oresunddirekt.com, under subsitet Øresunddirekt Partner. Produktionen af datamaterialet til den vil fremadrettet produceres af Arbetsförmedlingen Analys og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. På samme side forankres også aktivitetskalenderen. Der vil desuden være link og henvisning til Øresundsbalancen på hjemmesiden kbhjjob.dk under Københavns Kommune og Øresundsbalancen er med som del af Cph-Malmø 2020⁵ aktivitetskatalog. Øresundsbalancen har spillet en kernerolle i forhold til opnåelse af målet om at skabe bedre overblik over jobmuligheder i Øresundsregionen. Derfor vurderer Oxford Research, at netop forankringen af dette redskab betyder, at projektet har medført et bedre overblik over jobmuligheder i Øresundsregionen.

⁵ Copenhagen-Malmö 2025 er en handlingsorienteret strategi, der er udarbejdet af Københavns Kommunes Økonomiudvalg og Malmö Stads Kommunstyrelse og publiceret i maj 2014.

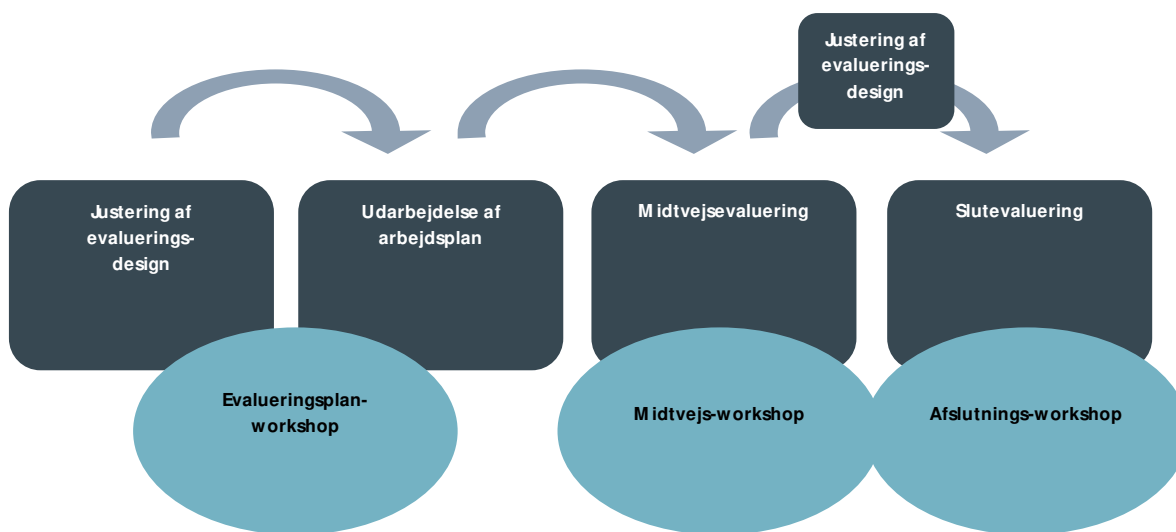
7. Evalueringens baggrund og metode

7.1 EVALUERINGS PROCES OG ELEMENTER

Oxford Research har i projektperioden gennemført en følgeevaluering af projektet i samarbejde med projektets partnere. Forud for denne slutevaluering er der udarbejdet en midtvejsevaluering i 2013. Midtvejsevalueringen havde fokus på foreløbige resultater, udviklingspotentialer og fremadrettet justering af projektets indsatser. Følgeevalueringen har understøttet projektets fokus på metodeudvikling, idet følgeevalueringen har givet mulighed for løbende at justere projektets aktiviteter ud fra de metoder, der har vist sig at virke.

I denne slutevaluering er fokus på de samlede resultater og effekter. Figur 7.1 illustrerer evalueringens forløb og elementer.

Figur 7.1: Evalueringens forløb og elementer



Som det fremgår af figur 7.1, er der i forbindelse med evalueringen afholdt opstarts-, midtvejs- og slutevalueringensworkshops. Alle tre workshops er blevet faciliteret af Oxford Research. Formålet med de tre workshops har været at drøfte projektets status, resultater og fremadrettede perspektiver med projektsekretariatet og projektets partnere.

Ved midtvejsevalueringen blev en række anbefalinger videregivet til projektets styregruppe. Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af de foreløbige resultater, der forelå ved midtvejsevalueringen. Anbefalingerne ved midtvejsevalueringen gik på:

- Forankringen af projektet indsatser
- Spredningen af projektets erfaringer og resultater
- Igangsættelsen af flere/nye aktiviteter
- Større grad af involvering af de svenske projektpartnere
- Fokus på kortlægning af de reelle jobmuligheder på tværs af sundet
- Flere aktiviteter med fokus på aftagerne/arbejdsgiverne

Anbefalingerne er alle udviklet med henblik på at understøtte de tre centrale mål for projektet; at skabe integration på arbejdsmarkedet, mellem uddannelser og i hverdagen (se side 4). De tre centrale mål er naturligvis også denne evalueringens udgangspunkt for vurdering af projektets resultater og effekter.

7.2 METODISK TILGANG

Evalueringens analyser og vurderinger hviler på et bredt og mangfoldigt datagrundlag. Evalueringen kombinerer kvantitativ dataindsamling med kvalitativ dataindsamling, dokumentstudier og selvevaluering.

Som en del af det kvalitative datagrundlag evaluerer nogle af projektets medarbejdere sig selv. Selvevaluering har en række styrker og svagheder. Når evaluatoren har valgt at anvende selvevaluering i den samlede evaluering, sker det på baggrund af en vurdering af, at fordelene ved selvevaluering opvejer svaghederne.

Selvevalueringen har den kvalitet, at aktørerne i projektet opbygger viden om projektet og løbende reflekterer over resultater. På den baggrund kan projektet hele tiden justeres fremadrettet. Svagheden ved selvevaluering er, at det kompromitterer undersøgelsens validitet, at aktørerne skal vurdere deres egne resultater. Der kan således stilles spørgsmål ved, om aktørerne er objektive. Oxford Research har i denne evaluering kritisk vurderet de selvevaluerende elementer og står inde for de resultater og vurdering, der fremgår af denne rapport.

Oxford Research har samarbejdet med aktørerne i projektet om at indhente kvantitative data. Oxford Research har i dialog med projektpartnerne udarbejdet de spørgeskemaer, der er anvendt i undersøgelsen. Spørgeskemaer til svenske studerende er oversat hos Oxford Research i Sverige. Projektpartnerne har bidraget med uddeling og indsamling af de spørgeskemaer, der har været uddelt i papirform. Resultaterne er efterfølgende tastet ind i Oxford Researchs database og analyseret i programmet SPSS.

De kvalitative kilder består af observationsstudier, dokumentstudier, workshops og interviews. Alle kvalitative elementer er indsamlet af Oxford Research. Samtlige interviews er gennemført som semistrukturerede interviews. Interviews er foretaget på dansk/svensk. Alle citater i undersøgelsen er oversat til dansk for at øge læsevenligheden i rapporten.

I det følgende præsenteres datagrundlaget for evalueringen.

7.2.1 Evaluering af beskæftigelsesindsatsen

I evalueringen af beskæftigelsesindsatsen er der inddraget både kvantitative kilder i form af spørgeskemaundersøgelser samt kvalitative kilder i form af workshops med projektets styregruppe, observation af kursus for JC-medarbejdere samt ikke mindst en lang række interviews med deltagere og projektets partnere. I tabel 7.1 fremgår de kvantitative kilder, der ligger til grund for evalueringen af beskæftigelsesindsatsen.

Tabel 7.1: Kvantitative kilder i evaluering af beskæftigelsesindsatsen

Aktivitet	Måling	Deltagere	Antal besvarelser	Svarprocent
Kursus for JC-medarbejdere	Førmåling	141	99	70 %
	Eftermåling	139	98	71 %
Pædagogindsatsen	Førmåling	550*	61	11 %
	Eftermåling	550*	77	14 %
Jobmesse for ledige akademikere	Eftermåling	213	117	55 %
	Opfølgende måling	206	80	39 %

* Af de cirka 550 inviterede pædagoger har ca. 150 deltaget i en eller flere aktiviteter. Den reelle svarprocent for de pædagoger, der har deltaget i en aktivitet er derfor højere end de angivne 11 til 14 %.

Der er foretaget en række interviews i evalueringen af beskæftigelsesindsatsen, hvoraf nogle af dem også har bidraget til analyserne i kapitel 6 om bedre overblik. I tabel 7.2 er en oversigt over interviewene. Oversigten omfatter alle interviews, Oxford Research har foretaget både i forbindelse med slut- og midtvejsevalueringen.

Tabel 7.2: Kvalitative kilder i evaluering af beskæftigelsesindsatsen

Projektpartner	Informanter	Antal interviews
Københavns Kommune	JC-medarbejdere	5
	Projektleder	1
Malmö Stad	Projektleder	2
Arbetsförmedlingen	Projektleder	2

Observation på kursus for JC-medarbejdere

Oxford Research har selv deltaget som observatør på Øresundskurset og har således haft mulighed for at observere deltagernes engagement og umiddelbare tilbagemeldinger på kurset. Observationen indgår som en kvalitativ kilde i evalueringen.

7.2.2 Evaluering af Uddannelsesindsatsen

I evalueringen af uddannelsesindsatsen er der inddraget kvantitative kilder i form af spørgeskemaundersøgelser blandt de studerende, der har deltaget i projektets aktiviteter, samt kvalitative kilder i form af workshops med projektets styregruppe og ikke mindst en lang række interviews med deltagere og projektets partnere. I tabel 7.2 præsenteres en oversigt de kvantitative kilder.

Tabel 7.3: Kvantitative kilder i evaluering af uddannelsesindsatsen

Institution	Aktivitet	Måling	Deltagere	Antal besvarelser	Svarprocent
SOSU-C	+ Kursus Øresund	Førmåling	110	84	76 %
	+ Kursus Øresund	Eftermåling	110	72	66 %
	Punktpraktik	Eftermåling	8	8	100 %
	5 ugers praktik	Eftermåling	14	10	71 %
	Praktikvejlederseminar	Førmåling	Ca. 24	5	Ca. 21 %
	Praktikvejlederseminar	Eftermåling	Ca. 24	8	Ca. 33 %
PH Metropol / Malmö Högskola	Øresundskursus	Førmåling	84	47	56 %
	Øresundskursus	Eftermåling	84	37	44 %
KTS	Øresundsmodulet	Eftermåling	14	9	64 %

Som væsentlig del af det kvalitative datamateriale for evalueringen af uddannelsesindsatsen, er der foretaget en række interviews. Nogle af interviewene også har bidraget til analyserne i kapitel 5 om Øresundsbrancheråd. I tabel 7.4 er en oversigt over interviewene. Oversigten omfatter alle interviews, Oxford Research har foretaget både i forbindelse med slut- og midtvejsevalueringen.

Tabel 7.4: Kvalitative kilder i evaluering af uddannelsesindsatsen

Projektpartner	Informanter	Antal interviews
SOSU C	Studerende	6
	Praktikværter	2
	Projektledere	
PH Metropol	Projektledere	4
	Studerende	2
Malmö Högskola	Projektleder	2
	Studerende	2
KTS	Projektleder	1
	Studerende	2
Studievalg Sjælland	Konferencedeltager	1

7.2.3 Tværgående metodelementer

Udover de metodelementer, som specifikt har været målrettet enten uddannelses- eller beskæftigelsesindsatsen, baserer evalueringen sig desuden på en række metodelementer, som går på tværs af de to indsatsområder. Det gælder to interviews med medlemmer af de to brancheråd, tre evalueringsworkshops samt løbende dialog med projektsekretariatet.

Workshops for projektpartnere

Oxford Research har faciliteret tre evalueringsworkshops med deltagelse af projektsekretariatet og projektpartnerne. Den første blev afholdt i forbindelse med projektets opstart, mens den anden er blevet afholdt i forbindelse med midtvejsevalueringen.

På midtvejsevalueringen præsenterede Oxford Research de foreløbige resultater af evalueringen og projektpartnerne fik mulighed for at komme med deres input i forhold til resultater og Oxford Researchs anbefalinger til de fremadrettede opmærksomhedspunkter i projektet.

Den tredje workshop afholdes i forbindelse med udarbejdelsen af nærværende slutevaluering.

Løbende dialog med projektsekretariatet

Igennem hele projektperioden har Oxford Research haft en løbende dialog med projektsekretariatet, som har leveret inputs til evalueringen af de indsatser, som først er kommet sent med i projektet og derfor ikke på forhånd har været tænkt ind i evalueringsdesignet. Det gælder fx oplæggene for afdelinger i job- og beskæftigelsescentrene samt pædagogindsatsen.

8. Bilag: Aktivitetsoversigt

Overordnede projektaktiviteter:

- Månedlige nyhedsbreve
- Udvikling af Job og Uddannelses hjemmeside
- Over 100 artikler på hjemmesiden
- Presse
- Oplæg
- Slutkonference afholdt på folkemøde 2014

Beskæftigelsesaktiviteter:

- Afholdelse af 6 Øresundskurser for jobcentermedarbejdere (150 deltagere)
- Udvikling af 3 kampagner for job i Skåne/Malmø (plakater, roll-ups, flyers, jobopslag, facebook)
- Udarbejdelse af 12 pendlerfilm, 1 HR-film og 3 instruktionsfilm til Aditro og Øresundsbalancen
- Udarbejdelse af 2 postkort om job i Malmø
- Udarbejdelse af 1 postkort om job i Danmark
- Udarbejdelse af 3 postkort om studiemuligheder på tværs af sundet
- Udarbejdelse af 1 postkort om jobmuligheder i Norge
- Afholdelse af 4 oplæg fra AF om job i Skåne for hhv. sundhed/pædagogik jobklub og HK /administration jobklub
- Coaching og virksomhedsbesøg i Skåne for danske ledige, ved AF
- Deltagelse i byggemesse i Malmø (100 ledige og 50 studerende)
 - busser fra København med ledige
 - KTS/PEAB event
- Deltagelse i akademisk jobmesse om job i Sverige og Norge (200 deltagere)
- Samarbejde med to norske vikar-bureauer for hhv. håndværkere og sygeplejersker/sosu-assistenten
- 20 virksomhedsbesøg i Skåne
- 10 virksomhedsbesøg i Skåne med fokus på akademiske medarbejdere
- Gennemførelse af rekrutteringsindsats af danske ledige til Emporia
- Afholdelse af studietur til Norge
- Lobbyarbejde for virksomhedspraktik for danske ledige i Skåne

- Informations- og rekrutteringsindsats af pædagoger til Malmø
 - Udarbejdelse af en kortlægning af mulighederne for, at danske pædagoger kan få job i Skåne
 - Afholdelse af to informationsmøder for danske pædagoger om jobmulighederne i Sverige
 - Afholdelse af fire busture til svenske daginstitutioner
 - Afholdelse af tre jobsøgningsværksted, hvor danske pædagoger kunne få hjælp til at skrive ansøgninger til svenske jobopslag
 - Udvikling af en brochure til danske pædagoger om jobmuligheder i Sverige
 - Presseomtale i danske og svenske nyhedsmedier.
- Besøg på erhvervsuddannelser i Danmark for svenske ledige
- Vejledning om praktikmuligheder i Malmø
- Vejledning om jobsøgning i Danmark
- Virksomhedsbesøg i Danmark for svenske ledige
- Studiebesøg på Jobcenter i København
- Markedsføring af danske erhvervsuddannelser i Sverige
- Oplæg på messer om at arbejde på tværs af sundet (3)
- Kompetenceudvikling af AF-medarbejdere
- Afholdelse af 5 arrangementer med jobsøgningsaktiviteter, information og coaching af svenske ledige (18 deltagere)
- Afholdelse af brancheuddannelsesdag med fokus på sundhedssektoren
- Jobrejser til København for svenske ledige (15 deltagere)
- Rekrutteringssamarbejde dansk virksomhed (min. 25 ansættelser)

Uddannelsesaktiviteter:

- SOSU:
 - Tilvalgsfag Øresundskursus (105 deltagere)
 - 5 ugers praktik i Sverige (16 deltagere)
 - 1 eller 2 dags punktpraktik i Sverige (8 deltagere)
 - Praktikvejleder seminarer (33 deltagere)
 - 1 dags udflugt til inspirationsværkstedet Guldstunder i Malmø (19 deltagere)
- KTS:
 - Udvikling af CDC-kursus
 - Øresundsmodul med besøg på svenske virksomheder (14 deltagere)
 - Informations- og rekrutteringsarrangement på Malmø messe
 - Besøg på KTS fra AF og Malmø (120 deltagere)

- Metropol og Malmö Högskola:
 - Udviklet og gennemført Øresundskursus (84 deltagere)
 - 2 studenterkonferencer (hhv. 135 og 104 deltagere)
 - Praktik/udveksling for danske studerende til Sverige (20 deltagere)
 - 1-dages praktik (4 deltagere)
 - Udvikling af nyt 3-timers kursus for danske studerende ('Kan du stikke en svensker')
- Mini-messe i Malmø om danske uddannelser for skånske gymnasieelever
- Åbent hus på Lund Universitet for danske gymnasieelever (119 deltagere)
- Studenterkonference i samarbejde mellem Metropol og SOSU
- 2 seminarer for studievejledere (SYV-vejledere og Studievalg København og Studievalg Sjælland) (24 deltagere)

Redskaber, der skaber bedre overblik:

- Udvikling af Øresundsbalancen
 - Halvårlige opdateringer af Øresundsbalance
 - Forankring af Øresundsbalancen på Øresunddirekt
 - Revision af ØSK nomenklatur, der knytter danske og svenske stillinger til fælles sprog, med henblik på at øge brugervenligheden
- Oprettelse af analysegruppe (Region Skåne, AF-Analys, BRHS, Kbh. Kommune, Malmö Stad)
- Udarbejdelse af analyser:
 - Øresund 2022 – fremskrivning af udvikling af arbejdsmarkedet i Øresundsregionen på lang sigt
 - Analyse af disponibel indkomst og pension ved job i Øresundsregionen
 - Analyse af match mellem norske mangel-job og ledige fra Øresundsregionen
 - Notat om European Qualifications Framework (EQF/Escd)
- International formidling af Øresundsbalancen og Øresundsprognoser

Øresundsbrancheråd:

- Øresundsbrancheråd Byg (2 møder og 1 afslutningsseminar)
- Øresundsbrancheråd Vård (5 møder)



EUROPEISKA
UNIONEN
Europiska
regionala
utvecklingsfonden



Interreg IVA
ØRESUND - KATTEGAT - SKAGERRAK

Projektet er medfinansieret af
Den europæiske regionale udviklingsfond
(ERUF) gennem EU's program for Interreg
IV A

DANMARK

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
Danmark
Tel: (+45) 3369 1369
office@oxfordresearch.dk

NORGE

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
Norge
Tel: (+47) 4000 5793
post@oxford.no

SVERIGE

Oxford Research AB
Norrländsgatan 11
103 93 Stockholm
Sverige
Tel: (+46) 08 240 700
office@oxfordresearch.se

FINLAND

Oxford Research Oy
Helsinki:
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki, Suomi
www.oxfordresearch.fi
office@oxfordresearch.fi

BRUXELLES

Oxford Research
C/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
www.oxfordresearch.eu
office@oxfordresearch.eu