

# Job og uddannelse i Øresundsregionen

Projektbeskrivelse – ansøgning til Interreg IVA programmet

12. maj 2011



# Indholdsfortegnelse

---

---

---

1. Introduktion og læsevejledning.....	5
1.1 Siden sidst.....	5
1.2 Mål: Ansøgning klar til 27/5.....	5
1.3 Med eller uden uddannelsesaktiviteter? .....	5
1.4 Økonomi .....	6
1.5 Spørgsmål .....	6
2. Projektbeskrivelse .....	7
2.1 Baggrund og motiv.....	7
2.2 Projektudvikling .....	9
2.3 Projektorganisation .....	10
2.4 Projektets grænseoverskridende merværdi.....	12
2.5 Aktivitetsplan.....	13
2.6 Beskrivelse af projektaktiviteter .....	15
2.7 Projekt mål direkte resultater af projektet .....	17
2.8 Effektmål – langsigtede effekter af projektet .....	19
2.9 Indikatorer .....	20
2.10 Horisontielle kriterier.....	20
2.11 Målgrupper .....	20
2.12 Samarbejde med og/eller afgrænsning til andre organisationer og projekter.....	21
2.13 Informationsindsatser og kommunikation .....	22
2.14 Planer for projektets forankring.....	23





# 1. Introduktion og læsevejledning

---

---

I dette notat er forslag til ansøgning til Interreg IVA programmet som afleveres til Interreg-sekretariatet senest d. 27/5-2011.

Vi har valgt at præsentere teksten for jer i vores skabelon, da den er mere læsevenlig end Interregs ansøgningsskema. Vi vedhæfter til orientering Interregs ansøgningsskema.

Den tekst der præsenteres i dette notat indsættes under punkterne i afsnit 6 projektbeskrivelse.

## 1.1 Siden sidst...

---

Vi har arbejdet intensivt på at få diskutere og beskrevet alle mål og aktiviteter. Vi (Jacob) har valgt at holde en lang række bilaterale møder, da det er meget vanskeligt at finde et fælles tidspunkt hvor I kan mødes på.

## 1.2 Mål: Ansøgning klar til 27/5

---

Vi har arbejdet efter jeres ønske – at få en ansøgning klar til næste ansøgningsfrist, dvs. 1. juni deadline.

Der mangler stadig vigtige dokumenter og jeres godkendelser for at ansøgningen er helt klar. For at kunne nå at blive færdig mangler vi:

- Diskutere ansøgningen d. 19/5
- Justere ansøgningen efter jeres kommentarer på mødet d. 19/5.
- Få jer til at udfylde og underskrive medfinansieringserklæringerne. I flere organisationer, fx Københavns Kommune, afhænger tilsagnet af politisk godkendelse der er på møder i juni. I så fald noteres det selvfølgelig på erklæringerne.

Hvis ikke vi kan nå at få alle dokumenter på plads, kan vi alternativt ansøge 1/9. I så fald kan et nyt projekt tidligst starte 1/12.

## 1.3 Med eller uden uddannelsesaktiviteter?

---

Vi har arbejdet hårdt på at få udviklet aktiviteter der vedfører uddannelse og praktik over sundet. Lige nu er vi meget langt med 3 forløb. Men der mangler fortsat 1) Opbakning (letter of intent) fra en svensk

---

uddannelsesinstitution på sosu-området og indenfor byg samt 2) Mere præcise budgetter for uddannelsesaktiviteterne.

#### 1.4 Økonomi

---

Projektaktiviteterne er velbeskrevne og der er lavet et realistisk budget for projekt – ekskl. Uddannelsesaktiviteterne. Lige nu mangler der partnerfinansiering for at det balancerer – men der er stadig drøftelser med partnerne om deres bidrag.

#### 1.5 Spørgsmål

---

Arbejdstitlen på projektet er Job og uddannelse i Øresundsregionen. Nye forslag modtages gerne!

## 2. Projektbeskrivelse

---

---

---

### 2.1 Baggrund og motiv

---

#### **Baggrund: Mere integration og mobilitet kan løse aktuelle og fremtidige problemer**

Ambitionen for den Øresundsregionale udvikling er, at regionen i 2020 skal være Europas mest attraktive og "klimasmarte" region. Hvis dette mål skal nås, kræver det, at vi udnytter den dynamik, som ligger i at have et integreret arbejdsmarked, hvor personer med forskellige uddannelser, faglige kompetencer og praktisk erfaring har adgang til alle arbejdspladser på tværs af regionen. Det kræver en styrkelse af integrationen og særligt hverdagsintegrationen indenfor arbejdsmarkeds- og uddannelsområdet.

De store udfordringer i Øresundsregionen vil også i de kommende år være at styrke væksten, at sikre en uddannelse for den restgruppe i befolkningen, som i dag falder ud af uddannelsessystemerne, at tackle arbejdsløsheden samt at forebygge de negative effekter ved generationsskifter i arbejdsstyrken. På et mere operationelt niveau er der behov for at få styrket hverdagsintegrationen og i praksis få synliggjort og brugt mulighederne i den "uudnyttede" kapacitet på den anden side af sundet, fx ledige job og studiepladser.

Projektets afsæt er også den dobbelte udfordring – at der aktuelt er en relativt høj ledighed ikke mindst blandt nyuddannede og unge, der ikke kan få en praktikplads, og som også risikerer at blive en årsag til, at der ikke er den fornødne arbejdskraft fra 2015 inden for nogle fagområder, fordi grupper af unge tvinges til at søge væk fra deres fag. En dobbelt udfordring hvor mere integration over sundet kan være en vigtig del af løsningen.

I dette projekt vil vi arbejde for at styrke hverdagsintegrationen, og mobiliteten hvor det kan gøre en forskel. Det overordnede formål med projekt er at medvirke til at skabe et sammenhængende og varieret uddannelses- og arbejdsmarked i Øresundsregionen.

Det skal ske igennem **identifikation** og synliggørelse af job og uddannelsesmuligheder, der sammen med praktiske forløb for borgere, frontmedarbejdere og strategisk samarbejde, som brancheråd, skaber øget mobilitet. Det skal ske gennem **innovation** af redskaber og indsats.

Eures Cross Border, Øresunddirekt og beskæftigelsesystemerne på begge sider af sundet vejleder og støtter interesserede borgere ift. job og studie på den anden side af sundet. Dette projekt skal komplettere og styrke deres indsats, bla. ved at kunne give et endnu bedre overblik over jobmuligheder og via nyudviklede aktiviteter der skal styre integrationen: bla. via Øresundsbrancheråd, praktik og uddannelsesforløb.

Der er brug for større integration allerede nu - i den aktuelle konjunktursituation er det fx et problem, at danskerne kun langsomt er ved at opdage Skåne, hvor den økonomiske vækst og jobmulighederne pt. er bedre end i Østdanmark. Lige nu er der dobbelt så mange ledige job i Skåne som i Østdanmark – selvom Skåne er halvt så stort (både i indbyggertal og beskæftigede). Fx er der i Skåne mangel på håndværkere og sygeplejersker, mens der er mange ledige af disse i Østdanmark. Prognoser for jobudviklingen viser, at der i Østdanmark forventes svag jobvækst – ikke blot i de kommende år, men helt frem til 2020. Der forventes størst jobvækst i Skåne.

Den svage vækst i Østdanmark er medvirkende til, at der er en stor gruppe unge, som enten ikke kan bruge deres uddannelse eller ikke kan færdiggøre den. Det er en stor udfordring – oveni de i forvejen små fremskridt der er med at realisere uddannelsesmålsætninger på 95% og 50%. Der er høj dimittend-ledighed selv inden for de tidligere jobsikre velfærdsuddannelser som fx sygeplejerske. Der er også stor mangel på praktikpladser - Alene inden for bygge- og anlægsområdet står næsten 600 uden praktikplads i Region Hovedstaden (bruttosøgende, UVM). Det er en fordobling siden januar 2009!

Selvom der forventes lille jobvækst i de kommende år i Østdanmark, risikerer de store årganges tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet at føre til mangel på fx sundhedspersonale fra 2015, og nogle grupper af faglærte. De store infrastruktur- og anlægsinvesteringer kan betyde, at der opstår mangel på nogle typer håndværkere og ingeniører inden for bygge- og anlægsbranchen (Cowi-rapport april 2011).

Med dette projekt ønsker centrale aktører indenfor beskæftigelses- og uddannelsesområdet at arbejde for at

- 1) at skabe et mere integreret arbejdsmarked, bl.a. ved at øge de jobsøgendes mobilitet og udvikle redskaber der skaber overblik og kan understøtte mobiliteten.
- 2) At øge hverdagsintegrationen ved at oprette og afprøve Øresundsbrancheråd indenfor hhv. byg og sundhedsområdet, som identificerer og søger at løse grænsehindringer, bl.a. ift. praktik
- 3) at øge integrationen mellem uddannelser og øge de studerendes kompetencer, ansættelighed og mobilitet i Øresundsregionen ved at udvikle og afprøve undervisningsforløb og praktikker på tværs af Øresund.

---

## 2.2 Projektudvikling

---

Projektet ligger i direkte forlængelse af Interreg-projektet "Job og kompetencer i Øresundsregionen", hvor et flertal af dette projekts partnere (Region Skåne, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland, Arbejdsformidlingen, Københavns Kommune og Region Hovedstaden) har været meget interesserede i at fortsætte et samarbejde over Øresund om bl.a. videreudvikling af Øresundsbalancen.

Parterne mødtes formelt første gang for at udvikle et nyt projekt i november 2010, hvor der blev gennemført en åben proces om ønsker til et nyt projekt og hvilke udfordringer, parterne fandt relevante at arbejde videre med. Her blev det klart, at Øresundsbalancen blot var én – ud af flere vigtige komponenter - som partnerne meget gerne så et stærkere udviklingsarbejde omkring.

Centralt for alle har været ønsket om at styrke beskæftigelsesindsatsen og kompetenceforsyningen konkret i Øresundsregionen – mao. at gøre det nemmere for frontmedarbejdere, borgere og virksomheder at få øje på jobmuligheder og arbejdskraft – også på den på den anden side af Øresund. Samtidig har det været et ønske, især fra Region Hovedstaden, at der skal arbejdes konkret og fokuseret på at styrke kompetenceforsyningen – særligt ungdomsuddannelser og professionsuddannelserne i både Hovedstaden og resten af Øresundsregionen, ved at styrke uddannelsernes integration over Øresund og særligt styrke de studerendes mobilitet fx ved udvekslinger og praktik. Der har blandt alle partnere været enighed om, at dette er en vigtig målsætning. I udviklingen af dette aktivitetsområde har der i første fase været dialog med en række danske uddannelsesinstitutioner og aktører i Københavnsområdet (TEC, Hotel- og restaurantskolen, KTS, Sosu C., Metropol, KEA). Derefter er der taget kontakt til relevante aktører i Skåne.

Det styrker både de analytiske og mere operationelle projektaktiviteter ift. beskæftigelsesområdet i København-Malmö-området, at alle centrale aktører ønsker at deltage i projektet. Det er: Malmö Stad (herunder også JobbMalmö), Arbejdsformidlingen i Skåne (både Analys – og kernevirkomheden, AMO Malmö) sammen med Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland og Københavns Kommune (herunder også Jobcenter København). Alle partnere har bidraget aktivt med forslag og prioriteringer af projektet.

Allerede før det første formelle møde om et nyt projekt var der i Advisory Boardet i projekt Job og kompetencer i Øresundsregionen diskussioner om et samarbejde omkring Øresundsbrancheråd. Særligt Arbejdsformidlingen, Øresunddirekt og Øresundskomiteen har været med til at videreudvikle denne projektaktivitet.

På den baggrund, og ud fra dialog med de partnere, der har tilkendegivet, at de har ressourcer, de kan bidrage med i projektet, er der blevet udarbejdet en række projektskitser. De er blevet diskuteret på et fælles møde i slutningen af februar 2011 og ved en række bilaterale møder.

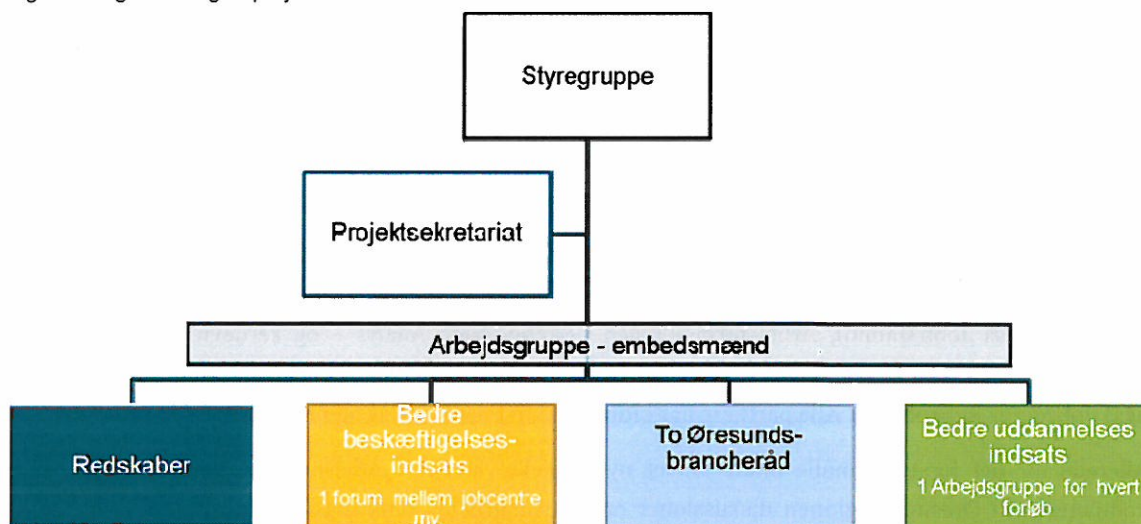
I processen har der været dialog og input fra en række andre aktører. Det gælder: Undervisningsministeriet i Danmark og VTU, Øresunddirekt, Øresundskomiteen, Grænshinderforums arbejdsgruppe, Byggeriets uddannelser, samt Nordjobb.

## 2.3 Projektorganisation

Projektets overordnede ledelse vil være en styregruppe bestående af projektets 10 partnere. Der udpeges en formand for styregruppen og vedtages retningslinjer for projektsamarbejdet (forslag, kan baseres på det fra projekt Job og kompetence..). Styregruppen forventes at mødes 3-4 gange årligt og møderne afholdes skiftevis på dansk og svenske side af Øresund. Hver partner deltager med en relevant leder og en fuldmægtig, der dedikerer tid til projektet – herunder arbejdet i styregruppen. Det forventes, at der kan skabes en god og effektiv kontakt mellem projektet og projektpartnerne ved en høj grad af engagement på embedsmandsniveau.

Styregruppen serviceres af et projektsekretariat, der etableres hos Leadpartner, Københavns Kommunes Beskæftigelses – og integrationsforvaltning. Projektsekretariatet vil omfatte en projektleder, en administrativ / økonomisk medarbejder samt 2-3 studentmedarbejdere fra både Danmark og Sverige. Derudover forventes det, at der ansættes 1-2 akademiske medarbejdere af projektet, som også bliver en del af projektsekretariatet og som vil have medansvar for at gennemføre et eller flere aktivitetsområder. Projektsekretariatet vil være ansvarlig for den daglige ledelse og drift af projektet.

Figur 1. Organisering af projektet.



*Note: Projektsekretariatet står for den daglige drift. Det koordinerer og igangsætter aktiviteter efter mandat fra styregruppen. Det står bl.a. for økonomistyring, administration og kommunikation.*

Der etableres en arbejdsgruppe med deltagere fra alle partnere. Den skal bestå af nøglepersoner på embedsmandsniveau, som vil få et medansvar for gennemførelse af aktiviteterne. (som fordeling i nedenstående tabel). For "Bedre uddannelsesindsats" etableres arbejdsgrupper for hvert forløb (sosu, sygeplejerske og byg). Disse tre grupper mødes lejlighedsvist til erfaringsudveksling.

I aktivitet 4. Øresundsbrancheråd vurderes det, at der vil være stort behov for ekstern ekspertbistand til udvikling og etablering af de 2-3 Øresundsbrancheråd.

Tabel 1. Projektorganisation – hvem deltager i hvilke aktiviteter?

Aktivitet	Udføres af:
1. Projektledelse, administration og kommunikation	Projektsekretariatet efter mandat fra styregruppen



<p>2. Redskaber der skaber "bedre overblik.."</p>	<p>Projektsekretariatet igangsætter og koordinerer. Der oprettes en arbejdsgruppe med deltagelse fra: Københavns Kommune, Malmö Stad Arbetsförmedlingen Analys, BRHS, Region Skåne</p> <p>Meget gerne også: Region Hovedstaden og Region Sjælland</p> <p>Arbejdsgruppen skal bestå af nøglepersoner på embedsmandsniveau, som vil få et medansvar for gennemførelse af aktiviteterne.</p> <p>Der vil blive indkøbt ekstern konsulent- og ekspertbistand til gennemførelse af flere af udviklingsaktiviteterne.</p>
<p>3. Bedre beskæftigelsesindsats</p>	<p>Projektsekretariatet igangsætter og koordinerer. Der oprettes en arbejdsgruppe med deltagelse fra: Københavns kommune, Jobcenter København, Malmö Stad, Jobb Malmö, Arbetsförmedlingen</p> <p>Meget gerne også: BRHS, Region Skåne</p> <p>Arbejdsgruppen skal bestå af nøglepersoner på embedsmandsniveau, som vil få et medansvar for gennemførelse af aktiviteterne.</p> <p>Der kan/vil i relevant omfang blive indkøbt ekstern konsulent- og ekspertbistand til gennemførelse af flere af udviklingsaktiviteterne.</p>
<p>4. Øresundsbrancheråd</p>	<p>Projektsekretariatet igangsætter og koordinerer. Det er afgørende for gennemførelse af aktiviteten, at der indkøbes en ekstern konsulent-/ekspertbistand til udvikling og etablering af brancherådene. Bemærk at Brancherådene vil komme med input til aktivitet 2,3, og 5.</p>
<p>5. Bedre uddannelsesindsats</p>	<p>Projektsekretariatet igangsætter og koordinerer. Der etableres makkerpar/arbejdsgrupper med deltagelse fra både dansk og svensk side ift. hver delaktivitet</p>
<p>6. Forankring og evaluering</p>	<p>Projektsekretariatet koordinerer og igangsætter efter mandat fra styregruppen Alle partnere bidrager</p> <p>Evaluering udføres af eksterne</p>

Note: Forslag

## 2.4 Projektets grænseoverskridende merværdi

---

Projektet har både i mål og aktiviteter en grænseoverskridende merværdi.

Projektets mål er at øge hverdagsintegrationen i Øresundsregionen – særligt hverdagsintegrationen på arbejdsmarkedet og i uddannelsessystemet. Projektet vil meget direkte arbejde med at bidrage til realisering af to af ØRUS strategiens temaer: "Viden og innovation" og "Et sammenhængende og attraktivt arbejdsmarked".

Projektets overordnede mål har høj grad grænseoverskridende merværdi. Projektets mål er 1) at skabe et mere integreret arbejdsmarked, bl.a. ved at øge de jobsøgendes mobilitet og udvikle redskaber der skaber overblik og kan understøtte mobiliteten. 2) At øge hverdagsintegrationen ved at Øresundsbrancheråd indenfor hhv. byg og sundhedsområder identificerer og søger at løse grænsehindringer, bl.a. ift. praktik 3) at øge integrationen mellem uddannelser og øge de studerendes kompetencer, ansættelighed og mobilitet i Øresundsregionen ved at udvikle og afprøve undervisningsforløb og praktikker på tværs af Øresund.

Det er et mål at jobsøgende og studerende i højere grad afsøger og afprøver de muligheder, der er for job og uddannelse i hele regionen. I Skåne er man generelt meget bedre end Sjællænderne til at opdage og udnytte de job og studiemuligheder, der er på den anden side af Sundet. Det er et generelt problem, at borgerne, selv i de områder hvor der er kort rejsetid til den anden side af Sundet, kun i begrænset omfang udnytter job og uddannelsesmuligheder på den anden side. Det gælder især borgerne i Storkøbenhavn, hvor kun en lille og specialiseret gruppe arbejdspendlere (ca. 700 personer) og meget få studerende (ca. 200) arbejder eller studerer på den anden side.

I alle projektets aktiviteter vil der være et tæt samarbejde mellem centrale aktører på begge sider af Øresund. Gennemførelsen af projektet afhænger af et velfungerende grænseoverskridende samarbejde, og det vil således ikke kunne lade sig gøre – eller give mening at arbejde med – projektets aktiviteter i en ren dansk eller svensk kontekst.



## 2.5 Aktivitetsplan

Hovedaktivitet (ange gerne underaktiviteter i samme ruta)	Mål	Partner som leder aktiviteten + øvrige partners som bidrager til aktiviteten	Start (aaaa-mm)	Slut (aaaa-mm)
<b>1. Projektledelse, administration og kommunikation</b> 1.1. Styregruppe og sekr. for styregruppe 1.2. Administration/økonomistyring 1.3. Nyhedsbrev, hjemmeside og presse	<p>Oprette styregruppe der mødes min. 3 gange årligt</p> <p>Sikre projektgennemførelse i overensstemmelse med Interreg-programmet</p> <p>Formidling af projektet, dets resultater og projektrelevante problemstillinger</p>	Ledes af Lead partner – alle øvrige partnere bidrager	2011-10	2014-03
<b>2. Redskaber der skaber "bedre overblik.."</b> 2.1. Udvikling af Øresundsbalancen - Bedre brugerflade, udbredelse og Øresundsbalance for de kommende 1-2 år 2.2. Synliggøre certifikat/autorisations-barrierer 2.3. Tirøring af survey-medarbejdere i AF 2.4. Øresundsbalance notater 2.5. Øresund 2020/25 – Fremskrivning af udvikling arbejdsmarkedet i Øresundsregionen på langt sigt 2.6. Diskussion af EOF/Esced 2.7. International formidling og kvalificering af redskaberne Øresundsbalancen og Øresundsprognoser	<p>Brugervenlig Øresundsbalance – der også viser forventet udvikling (+1 år) og certifikat/autorisations-barrierer.</p> <p>Halvårlige notater der viser Øresundsbalance-resultater</p> <p>1 prognose for udvikling på arbejdsmarkedet</p> <p>Diskussion og forlag til tilpasninger af nomenklaturer for isco, og esced/EQF</p> <p>International formidling og kvalificering af redskaberne</p>	Ledes af lead partner – del aktiviteter ledes af Arbejdsformidlingen  Region Skane, BRHS og Malmö Stad (forvaltningen) bidrager  Deltager Reg H?	2011-10	2013-12
<b>3. Bedre beskæftigelsesindsats</b> 3.1. Forum for udvalgte Jobcenter-medarbejdere hvor de udveksler viden og praksiserfaringer 3.2. Informationsmateriale til ledige om job og uddannelsesmuligheder 3.3. Ture til Skanske uddannelsesinst. for danske unge uden job og uddannelse	<p>Forsøg med virksomhedspraktikker for ca. 100 (flere?), danske ledige i Skane.</p> <p>1 forum hvor udvalgte Jobcenter-medarbejdere udveksler viden og praksiserfaringer</p> <p>Informationsmateriale til ledige om job og uddannelsesmuligheder</p> <p>Informationsmateriale til</p>	Ledes af Lead partner Bidrag fra Arbejdsformidlingen-Malmö Malmö Stad (forvaltningen) og Jobb Malmö og Jobcenter København  Deltager BRHS?	2011-11	



## 2. 113 Projektbeskrivelse

<p>3.4 Informationsmateriale til vejledere/jobcentermedarbejdere om formidling af ledige til job i Skane</p> <p>3.5 Træning af vejledere/jobkonsulenter ift. vejledning af ledige til job på den anden side af Øresund og brug af Øresundsbalancen</p> <p>3.6 Udvikling og gennemførelse af forsøg med virksomhedspraktikker for ca. 100 (flere?) danske ledige i Skane.</p>	<p>vejledere/jobcentermedarbejdere om formidling af ledige til job i Skane</p> <p>Ture til uddannelsesinst. for unge der er uden job og uddannelse</p> <p>Træning af x-antal vejledere/jobkonsulenter ift. vejledning af ledige til job på den anden side af Øresund og brug af Øresundsbalancen</p>		
<p><b>4. Øresundsbrancheråd</b></p> <p>4.1 Kortlægge og forberede aktørkreds</p> <p>4.2 Brancheråd 1: fx Sundhed</p> <p>4.3 Brancheråd 2: fx Byg</p> <p><b>4.4 Evt. Brancheråd 3: fx Hotel-restauration</b></p> <p>4.5 Evaluere og udvikle guidelines for Øresundsbrancheråd</p>	<p>Etablere og afprøve 2-3 brancheråd som regionale fora der håndterer grænsehindringer og kompetenceforsyningsspørgsmål, samt diskuterer rekrutteringssituation og kompetenceforsyning i hver branche.</p> <p>1 evaluering af Øresundsbrancherådene</p> <p>1 notat med guidelines for drift etablering af andre brancheråd</p>	<p>Ledes af Lead partner - øvrige partnere bidrager</p>	<p>2011-11</p> <p>2014-10</p>
<p><b>5. Bedre uddannelsesindsats</b></p> <p>5.1 Sundhed: Sommerskole og praktik vurderes og videreudvikles til Øresunds-sygeplejerskeuddannelse</p> <p>5.2 Sundhed-EUD: Sommerskole, Udveksling og praktik?</p> <p>5.3 Byg-EUD: Sommerskole, Udveksling og praktik?</p> <p>5.4 Teste og vurdere prognoser og Øresundsbalance som input til uddannelsesplanlægning.</p>	<p>Udvikling og gennemførelse af sommerskole for 40 sygeplejestuderende</p> <p>Etablering og gennemførelse af xx praktikker for sygeplejerstuderende</p> <p>Udvikling og gennemførelse af valgfag for xx sosu-assistentstuderende</p> <p>Etablering og gennemførelse af xx praktikker for sosu-assistentstuderende</p> <p>Udvikling og gennemførelse af international grundforløb for tømrere. Antal deltagere. ...</p>	<p>Ledes af leadpartner og følgende: Metropol og Malmö Høgskola Sosu C og KTS</p>	<p>2011-10</p> <p>2014-01</p>
<p><b>6. Forankring</b></p> <p>6.1 Evaluering</p> <p>6.2 Hvad bør forankres? – Identifikation</p> <p>6.3 Hvem og hvordan forankres – Plan for forankringsproces</p> <p>6.4 Forankring startes</p> <p>6.5 Slutkonference</p>	<p>Ekstern evaluering af centrale dele af projektet.</p> <p>Identifikation og diskussion, bl.a. ud fra evalueringen, af hvilke aktiviteter der bør forankres.</p> <p>Plan for forankring aftales og iværksættes</p>	<p>Ledes af Lead partner – alle øvrige partnere bidrager</p>	<p>2013-08</p> <p>2014-08</p>



## 2.6 Beskrivelse af projektaktiviteter

Der er fire aktivitetsområder: Redskaber, Bedre beskæftigelsesindsats, Bedre uddannelsesindsats og Øresundsbrancheråd. Dertil kommer etablering af projektorganisation og forankringsaktiviteter.

Figur 2. Fire aktivitetsområder i projektet.



Kilde: Forslag

**1. Bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer** – I denne aktivitet udvikles redskaber og viden, som giver overblik over jobmuligheder og balanceproblemer på arbejdsmarkedet både for borgere og beslutningstagere. Denne viden skal bruges i de øvrige aktiviteter i projektet, men det er et selvstændigt mål, at redskaberne også bruges af borgere, vejledere og jobcentermedarbejdere ift. afklaring af hvor (Skåne – Sjælland) og inden for hvilke stillinger, der er mangel på arbejdskraft og gode jobmuligheder.

Det vil bl.a. være videreudviklingen af Øresundsbalancen, så den både viser aktuelle jobmuligheder og forventet jobsituation om 1-2 år) fordelt på ca. 300 stillingskategorier. Den videreudvikles, så den nemt kan anvendes af 1) vejledere 2) jobcentermedarbejdere, og 3) bruges som input for uddannelsesinstitutionerne ift. planlægning af uddannelsesudbuddet, og ikke mindst 4) anvendes af Øresundsbrancherådene til diskussion af kompetencebehov i branchen og behov for opkvalificering og evt. mobilitet af ledige til mangel-områderne på den anden side af sundet. Endelig kan der laves ny prognose for arbejdsmarkedsudviklingen.

**2. Bedre beskæftigelsesindsats.** Udvikling af beskæftigelsesindsatsen i Malmö og København så de ledige i langt højere grad gøres opmærksomme på, orienteres mod de job- og studiemuligheder, der kan være relevante for dem på den anden side af sundet. Det sker i et tæt udviklingssamarbejde mellem

aktørerne i området, hvor der udveksles og udvikles viden mellem forvaltningerne (politisk-strategisk niveau) og mellem jobcentre, dvs. på operationelt niveau (Jobcenter København, Beskæftigelsesregionen, Arbetsförmedlingen og Jobb Malmö). Der laves et forum for udveksling af viden og praksis om ledige og arbejdsmarkedet i Øresundsregionen, med medarbejdere/vejledere fra Jobcenter København, Arbetsförmedlingen og JobbMalmö. Det foreslås at der udvikles informationsmaterialer til ledige og træning af vejledere om formidling af job på den anden side af Øresund. Endelig er det ambitionen at der laves forsøg med korte (1-uges) virksomhedspraktikker i Skåne for danske ledige for at teste om det kan gøre de danske ledige mere villige til at prøve jobmulighederne i Skåne.

**3. Øresundsbrancheråd.** Der etableres et brancheråd inden for hhv. sundheds- og bygge-og-anlægsområdet. Brancherådene skal styrke matchning, mobilitet og kompetenceforsyningen inden for hver af brancherne. De skal medvirke til at identificere og løse grænsehindre, og til at udvikle og acceptere forsøg med praktikker i udlandet/Skåne (PiU og Leonardo) og dermed overkomme nogle af de vanskeligheder, der er når svenske virksomheder skal tage imod lærlinge fra danske erhvervsuddannelser og justere uddannelser, så der nemmere kan skabes merit. De skal være forum for en branchefokuseret diskussion og vurdering af kompetence- og rekrutteringsbehov. De bør medvirke til at facilitere og opdyrke praktikpladser for studerende, uddannelsessøgende og ledige.

### Brancheråd

Brancherådene er oprindeligt opfundet af de tidligere danske Arbejdsformidlinger, og siden har man taget ideen til sig i Sverige. De svenske brancheråd udfylder bl.a. noget af den rolle, som de faglige uddannelsesudvalg har i Danmark. Centrale aktører i Øresundsregionen (bl.a. Øresundskomiteen og Øresunddirekt) er meget interesserede i etableringen af brancherådene.

**4. Bedre uddannelse - uddannelsesmobilitet og praktikker i Skåne.** Der udvikles og afprøves 3 koncepter/forløb, der styrker de studerendes mobilitet og ansættelsesmuligheder på begge sider af Øresund. Der er flere mål med aktiviteten - målet er at styrke kompetenceforsyningen af udvalgte faggrupper (sygeplejersker, sosu-assistenten og håndværkere) i Øresundsregionen ved at uddanne danskere og svenskere, der kan arbejde på begge sider af Øresund. Det skal øge udbuddet af kompetent arbejdskraft for arbejdsgiverne og samtidig øge de studerendes ansættelighed (at kunne få job i begge lande) og kompetencer (viden og færdigheder ift. at udføre jobbet i begge lande). Det skal ske gennem udvikling af koncept(er) for udveksling af studerende, fælles kurser, praktikker (piu, leonardo) og afprøvning af disse koncepter med 3 forløb og i alt ca. 150 elever (sosu op til 90, sygeplejerske 20-40, byg 25). Endelig skal det øge de studerendes interesse og parathed til at arbejde på den anden side af sundet (socialisering). Perspektivet er også at skabe flere praktikpladser og udvikle forløb/uddannelser, der gør, at de unge nemt kan få job i både Sverige og Danmark.

Konkret laves tre forløb – 2 indenfor sundhedsområdet, sygeplejerske og sosu-assistent, og 1 indenfor bygge- og anlægsområdet, internationalt grundforløb for tømrere mv.

**For sygeplejersker** vil Metropol og Malmö Högskola sammen udvikle og gennemføres sommerskole 2012 for 20 elever fra Skåne og 20 fra Københavns-området. Sommerskolens emner vil bl.a. være akut sygepleje, handlekompetence og sprog, og være meritgivende (10 ECTS point). Samtidig øges og systematiseres antallet af praktikker over sundet – flere svenskere i praktik i Hovedstadsområdet og flere danskere i praktik i Skåne! På baggrund af erfaringerne fra sommerskole og praktik kan bruges til at udvikle en egentlig "Øresunds-sygeplejerske" uddannelse med fælles optag, der er specialiseret i hele regionens behov. Der laves en evaluering og vurdering af behovet for en sådan Øresundssygeplejerske uddannelse.



**For sosu-assisterter** vil Sosu-c (og måske Rönnens gymnasium og Komvux) lave systematiseret praktikudveksling og et særligt Øresundsvalgfag. Formålet er både at øge elevernes kompetencer ift. job i hele regionen – men også at indhente erfaringer der kan anvendes ved opbygning af en evt. fælles ØresundsSosu uddannelse. Samtidig arbejdes der konkret med at regionerne i Danmark (her Region Hovedstaden) har fået ansvar for elevpladser på hospitalerne. Projektet kan hjælpe/understøtte regionen i dens ansvar? For at tilvejebringe pladserne. Konkret vil op til 100 (3X30) sosu-assistent elever tilbydes en kombineret praktikmulighed af 5 ugers varighed på hospitaler og/eller indenfor psykiatrien e.l. i Skåne-regionen. Den resterende praktikperiode færdiggøres i Region Hovedstadens alm. praktikuddannelsestilbud. Derudover udvikles et nyt valgfag (af 4 eller 5 dages varighed), med fokus på social- og sundhedsfaglige emner i skånsk regi. Aktiviteten udvikles og afprøves med deltagelse af både danske og svenske elever og undervisere. Valgfagsugen kan eksempelvis gennemføres som et internat for de danske elever i Skåne. I lighed med forløbet for sygeplejerskerne anvendes erfaringerne fra praktik og valgfagsuge ift. vurdering og gerne opbygning af en egentlig Øresunds-sosu uddannelse.

**For tomrere og snedkere** udvikler og gennemfører KTS et internationalt grundforløb. Forløbet vil være på engelsk og dermed tænkes sproghindringerne over sundet overkommet på en ny måde. Der arbejdes særligt med rekruttering af skånske elever til forløbet og afsøgning af mulighederne for ulønnede og lønede praktikforløb for de pågældende elever på henholdsvis grund- og hovedforløb på relevante sydsvenske og danske virksomheder. Succeskriterierne er at efter grundforløbet fortsætter eleven enten:

- med merit og afslutter sin håndværksuddannelse på en svensk erhvervsskole, eller
- afslutter hovedforløb i en af de tre ovennævnte erhvervsuddannelser i samarbejde med en svensk virksomhed (PIU) men i dansk EUD-regi, eller
- eleven fortsætter og afslutter hovedforløb via praktikaftale med en danske virksomhed og i regi af det danske EUD-system

## 2.7 Projekt mål direkte resultater af projektet

De direkte resultater af projektet vil være at der er udviklet og gennemført en række aktiviteter der kan styrke hverdagsintegrationen i Øresundsregionen ift. job og uddannelse (se også boks med output).

Der vil være udviklet redskaber der giver et bedre overblik over jobmuligheder og ubalancer på arbejdsmarkedet. Øresundsbalancen vil være mere brugervenlig og have flere funktioner, såsom link til jobbaser, synliggøre formelle kvalifikationskrav (certifikatkrav) og vise den forventede udvikling i de næste 1-2 år. Relevante vejledere og jobformidlere i beskæftigelsessystemet (som minimum i København og Malmö) vil kende til og anvende redskaberne, og de vil herigennem kunne synliggøre jobmuligheder på den anden side af Øresund for ledige.

Redskaberne vil være så brugervenlige at borgere og virksomheder selvstændigt kan anvende og få gavn af redskaberne til at få overblik over jobmuligheder og rekrutteringsmuligheder i hele Øresundsregionen. Borgerne vil hermed få overblik over om der er bedre jobmuligheder på den anden side af sundet indenfor de jobområder som de er kvalificeret til.

Virksomhederne vil kunne få et overblik over hvor let/svært, det er at rekruttere bestemte typer arbejdskraft i hele Øresundsregionen, og om de fx med fordel kan prøve at rekruttere på den anden side af Øresund. Konkret er det målet, at virksomhederne kan få viden om rekrutteringssituationen (både den aktuelle

situation og den forventede udvikling i de kommende 1-2 år) via brancheorganisationerne som de kan anvende til at målrette deres rekrutteringsindsats.

Der vil ved projektafslutning være etableret og afprøvet **to Øresundsbrancheråd** indenfor sundhedsområdet og bygge- anlægsområdet. Der vil være en **evaluering** af Brancherådene som organ for 1) diskussion af kompetenceforsyning, 2) igangsætter af initiativer der styrker mobilitet og matchning, samt 3) identifikation og håndtering af grænsehindringer. - Er der basis for at gøre de to brancheråd til mere permanente institutioner? Og bør de oprettes indenfor andre brancher?

Et direkte resultat af projektet vil desuden være:

Der vil være oprettet et forum hvor udvalgte medarbejdere indenfor beskæftigelsesystemet (København-Malmø) kan diskutere og udveksle viden og praksis ift. beskæftigelsesindsatsen. Der forventes ca. 3-4 deltagere fra hhv. Arbetsförmedlingen Malmö, Jobb Malmö og Jobcenter København. I alt vil 12 medarbejdere mødes løbende. Forummet faciliteres af projektet.

Der vil være udarbejdet informationsmateriale/guides til **ledige** der søger job i Skåne (fx pjecer, faktaark og film) og informationsmateriale om **studiemulighederne** i Malmö Lund-området. Ligesom der vil være informationsmateriale og være gennemført **træning/info af vejledere/jobkonsulenter** ift. vejledning af ledige til job på den anden side af Øresund og brug af Øresundsbalancen. Perspektivet er at ledige – ikke mindst unge – bliver meget mere opmærksomme på relevante job- og studiemuligheder på den anden side af Øresund.

Det er ambitionen at der har været gennemført **forsøg med 1-uges virksomhedspraktikker i Skåne for danske ledige**. At ca. 100 danske ledige har haft mulighed for at komme i "snuse-praktik" (korte, afgrænsede virksomhedspraktikker på fx 1 uge) med løntilskud i Skånske virksomheder. Forsøget vil vise om det gør det nemmere for de ledige danskere at tage springet ift. job i Skåne. Og samtidig om det gør de skånske virksomheder mere villige og åbne overfor at afprøve danske ledige. Erfaringerne evalueres og formidles mhp. tilpasning af lovgivningen så den type praktikker/aktivering i nærområdet men udenfor landets grænser bliver lovlig.

Der vil være udviklet og gennemført 3 forskellige uddannelsesforløb (1 indenfor bygge- og anlægsuddannelserne og 2 indenfor sundhedsuddannelserne). Målet med uddannelsesforløbene er at styrke de studerendes mobilitet og kompetencer til at kunne varetage job på begge sider af sundet (bedre ansættelighed), og det vil være søgt nået gennem forløb med sommerskole, valgfag, og mere praktik.

Endelig vil projektet udarbejde notater/analyser ud fra Øresundsbalancen og Øresundsprognoserne til bl.a. analytikere og beslutningstagere som synliggør muligheder og udfordringer på arbejdsmarkedet.

## Projektets output – direkte resultater

En brugervenlig Øresundsbalance – der også viser forventet udvikling (+1 år) og certifikat/autorisations-barrierer, samt har links til aktuelle jobopslag

Halvårlige notater der viser Øresundsbalance-resultater

1 prognose for udvikling på arbejdsmarkedet

Diskussion og forslag til tilpasninger af nomenklaturer for isco, og esced/EQF

Etablering og afprøvning af 2 brancheråd som regionale fora, der håndterer grænsehindre og kompetenceforsyningsspørgsmål, samt diskuterer rekrutteringssituation og kompetenceforsyning i hver branche.

1 evaluering af Øresundsbrancherådene

1 notat med guidelines for drift og etablering af andre brancheråd.

1 forum for udvalgte Jobcenter-medarbejdere hvor de udveksler viden og praksiserfaringer (deltagere Arbejdsmægleren, JobbMalmö og Jobcenter København – ca. 3-4 deltagere fra hver)

Informationsmateriale til ledige om job og uddannelsesmuligheder

Informationsmateriale til vejledere/jobcentermedarbejdere om formidling af ledige til job i Skåne

Træning af x-antal vejledere/jobkonsulenter ift. vejledning af ledige til job på den anden side af Øresund og brug af Øresundsbalancen

Udvikling og gennemførelse af forsøg med virksomhedspraktikker for ca. 100 (flere?) danske ledige i Skåne.

Udvikling og gennemførelse af sommerskole for 40 sygeplejestuderende

Etablering og gennemførelse af xx praktikker for sygeplejестuderende

Udvikling og gennemførelse af valgfag for xx sosu-assistentstuderende

Etablering og gennemførelse af xx praktikker for sosu-assistentstuderende

Udvikling og gennemførelse af international grundforløb for lærere. Antal deltagere: ...

International formidling og internationale input ved deltagelse i internationale, forskningsbaserede netværk som fx OECD-LEED, Cedefob, ELMNN

1 evaluering af hele projektet

Forankringsaktiviteter – i form af møder med relevante aftagere.

1 slutkonference

Samt løbende resultatformidling til målgrupperne

## 2.8 Effektmål – langsigtede effekter af projektet

Det er projektets ambition at øge hverdagsintegration ved 1) at medvirke til at skabe et mere integreret arbejdsmarked, hvor ledige i højere grad opdager og orienterer sig mod relevante job- og studiemuligheder i hele Øresundsregionen 2) øge de studerendes kompetencer, ansættelighed og mobilitet i Øresundsregionen ved at udvikle og afprøve undervisningsforløb og praktikker på tværs af Øresund.

**Projektet vil skabe et bedre overblik over jobmuligheder og balanceproblemer på arbejdsmarkedene for ledige, virksomheder og vejledere og beslutningstagere.**



Det er forventningen at projektet vil skabe en langt større opmærksomhed omkring job og uddannelsesmuligheder på begge sider af sundet for de ledige. Primært er målgruppen ledige i København og Malmö-området (ledige der har op til 1 times rejse til den andens side af sundet). Sekundært ledige og jobsøgende der bor i andre dele af Øresundsregionen. Det er et langsigtet mål, at virksomhederne får et bedre kendskab til rekrutteringssituationen og evt. muligheder på den anden side af Øresund ift. rekruttering.

I projektet arbejdes samtidigt og koordineret med både beskæftigelse og uddannelsesindsatsen. Overgangene mellem de to systemer er afgørnede for at skabe en arbejdsstyrke med de kompetencer virksomhederne har behov. Uddannelsessystemet og beskæftigelsesystemet er både i Danmark og Sverige store og komplekse og det er vanskeligt at få de to systemer til at spille sammen (siloe) – ikke mindst på tværs af landegrænsen fordi der er så store institutionelle forskelle.

Ved at arbejde afgrænset - branchefokuseret i København-Malmö området - er det projektets forventning at man kan opnå brugbare erfaringer og resultater med få samspil mellem uddannelses og beskæftigelsesystemet. En central effekt af projektet kan være viden om hvordan man orkestrerer samspillet mellem uddannelses- og beskæftigelsesindsats i en grænseregion. I dette perspektiv er Øresundsbrancherådene særdeles interessante. Det er en ny måde at angribe koordineringsproblematikken på!

I projektet afsøges veje for større integration på uddannelsesområdet, konkret indenfor sundheds og bygge- og anlægsområdet, ved at udvikle og teste koncepter for udveksling i både skoleperioder og praktikker. Potentielt kan det få meget stor betydning for integration og udvikling i hele Øresundsregionen. Erfaringerne herfra kan overføres til andre brancher – det vil på baggrund af dette projekt være muligt at vurdere om det er attraktivt at udvide og overføre erfaringerne til andre uddannelser. Kan og skal man overføre aktiviteterne/koncepter fra dette projekt til andre områder?

## 2.9 Indikatorer

---

Se ansøgningblanket

## 2.10 Horisontielle kriterier

---

Se ansøgningblanket

## 2.11 Målgrupper

---

### **Geografisk fokus: København og Malmö området**

Projektets geografiske fokus er Øresundsregionens kraftcenter: København og Malmö-området – dvs. de bronære områder, hvor den korte rejsetid mellem København og Malmö, og koncentrationen af befolkning og virksomheder, gør at der her er det største potentiale for at skabe et funktionelt integreret arbejdsmarked.



Den centrale akse i projektets aktiviteter vil være København og Malmö, men de omkringliggende kommuner (fx 9 by-samarbejdet) samt Helsingør-Helsingborg-området involveres og resultaterne tænkes også udbredt hertil.

Tabel 2. Målgrupper

	Primært	Sekundært
Frontmedarbejdere i beskæftigelsessystemerne	Jobcentre og Arbejdsformidling	A-kasser Anden aktør Fagforeninger
Analytiske medarbejdere	I Københavns Kommune Malmö kommun Arbejdsformidlingen Analys BRHS Region Skane Meget gerne også: Region Hovedstaden og Sjælland	
Beslutningstagere i beskæftigelses- og uddannelsessystemet	Embedsmænd og Sekretariater	Kommunale politikere Regionspolitikere RBR og LBR Faglige udvalg
Jobsøgende	Ledige i København og Malmö	Ledige og jobsøgende i hele Øresundsregionen
Virksomheder	Virksomheder inden for de 2-3 brancher I København-Malmö-området	

*Note: Mange af de primære målgrupper involveres direkte i udvikling af aktiviteterne. Alle primære målgrupper skal have gavn/nytte af projektet og dets resultater. De sekundære målgrupper kan have gavn af projektets aktiviteter og resultater. De sekundære målgrupper inddrages, når det vurderes relevant og muligt ressourcemæssigt.*

## 2.12 Samarbejde med og/eller afgrænsning til andre organisationer og projekter

Projektet er opmærksom på følgende organisationer og Interreg-projekter der arbejder med problemstillinger som er relateret til dem der arbejdes med i nærværende projekt.

Tabel 3. Koordination og afgrænsning

Organisation/projekt	Afgræning/samspil
Eures Cross Border Øresund	Projektet kan komplettere den vejledning af jobsøgende og de matchningsaktiviteter som Eures udfører. Bl.a. ved input med viden til Eures og ved at igangsætte koordinerede aktiviteter – fx igangsæt af brancherådene. Projektet har været – og vil fortsat være – i dialog med Eures Cross Border Øresund for at sikre koordinering af aktiviteter.
Øresunddirekt	Projektet kan understøtte den vejledning af borgere og virksomheder som Øresunddirekt udfører, bl.a. med viden om arbejdsmarkedet (fx Øresundsbalancen)
Øresundskomiteens Grænsehindrings-arbejdsgruppe	Projektet kan bidrage til arbejdet med identifikation af grænsehindringer og via Øresundsbrancheråden afprøve dette forum ift. håndtering af grænsehindringer regionalt.
BMPA-Uaivø	BMPA arbejder med veu ift. sosu-området – og ikke som

	dette projekts del afkviket indenfor uddannelse der er selve grunduddannelsen af sygeplejersker og sosu-assisterer. Projektlederen fra BMPA indrages/involveres i dette projekt for at sikre koordination og optimering.
Slagteriskolen	Vil lave udvekslinger i skole perioder for et begrænset antal elever. Der er ikke, som det er hensigten i dette projekt, planer om at arbejde med praktikudvekslinger.
KEA-Fliba	Vi ønsker at være i dialog med KEA der har et projekt vedrørende træning af projektleder på byggepladsen. Vores projekt kan måske inspirere dem til at igangsætte projekt på MVU niveau indenfor bygge-branchen.

Note: Forslag

## 2.13 Informationsindsatser och kommunikation

Målet med projektets kommunikation er at give de primære målgrupper et solidt grundlag for at udnytte og forbedre arbejdsmarked og uddannelser i hele Øresundsregionen.

Projektsekretariatet planlægger at indlede samarbejde med et professionelt kommunikationsfirma, der kan varetage kommunikationsopgaver såsom "salg" af projektets nyheder og gode historier samt udarbejde f.eks.:

- presselister
- pressemeddelelser
- forberedende pressekontakt

Der vil være aktiv involvering af kommunikationsafdelinger/ansvarlige i partnerorganisationerne.

Ved udarbejdelse af ny hjemmeside og formidling af projektets nyhedsbrev tages udgangspunkt i projekt Job og kompetencer i Øresundsregionens hjemmeside, så der skabes sammenhæng og forbindelse mellem denne og den nye. Ligeledes benyttes listen af nyhedsbrev-modtagere fra det tidligere projekt ved udsendelse af det nye nyhedsbrev og der udvides med nye projektpartners kontaktflade.

Projektet afholder seminarer, kurser, konferencer og oplæg om analyser, redskaber, nye uddannelsesmuligheder m.v. Projektet finder det vigtigt at skabe direkte kontakt med produkternes brugere/målgrupper på denne måde, hvor der kan opstå en dialog og debat omkring projektets produkter og dermed skærpe fokus på og udbrede kendskabet til produkterne.

Der udarbejdes løbende artikler til projektets hjemmeside og disse udsendes ydermere i det månedlige nyhedsbrev.

Projektet arbejder videre på den fælles videnplatform og de redskaber, der er skabt i projekt Job og kompetencer i Øresundsregionen til at styrke de politisk-strategiske aktører på erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesområdet i Øresundsregionen. Projektet vil ydermere kommunikere resultater og især redskaber videre til frontmedarbejdere, ledige, uddannelsessøgende m.v.

Internt "rustes" projektets partnere med info om hjemmeside og nyhedsbrev, så disse bliver bedre i stand til at formidle projektets redskaber og resultater til relevante målgrupper i og uden for deres respektive organisationer. Informationsindsatsen både eksternt og internt vil foregå i samarbejde med arbejdsgrupperne på de forskellige aktiviteter.

## 2.14 Planer for projektets forankring

---

Det vil ikke være alle dele af projektet som det vil være relevant at søge at forankre. Flere aktiviteter er forsøg hvor der udvikles og afprøves koncepter – fx på uddannelses- og beskæftigelsesområdet. Der lægges stor vægt på dokumentation og evaluering af aktiviteterne i projektet så både projektpartnere og eksterne vil kunne drage nytte af resultater og erfaringer. De aktiviteter der har dokumenteret effekt vil blive søgt forankret. Det vil ske efter grundig dialog med parterne i styregruppen – projektparterne er så centrale ift. aktivitetsområderne at det vil være utænkeligt at forankre aktiviteterne udenom dem. Det vil i høj grad være projektets partnerorganisationer der vil være relevante hvis/når projektaktiviteterne skal forankres.

Det tager tid at sikre forankring af projektet. Derfor vil der i projektet blive arbejdet særskilt hermed. Især i det sidste år af projektet tænkes der lavet tæt kobling mellem projekt- og aktivitetsevalueringerne på den ene side og diskussion af forankringsperspektiver og forankringsaktiviteter på den anden.





# Nyt projekt: Økonomi

## 1.1 Projektudgifter

Tabel 1. Udgifter fordelt på hovedaktiviteter

Alle beløb i euro, hele projektperioden 2011-2014	Udgifter alle år
Projektledelse, administration og kommunikation	951.905
Redskaber der skaber "Bedre overblik"	465.500
Bedre beskæftigelsesindsats	179.500
Øresundsbrancheråd	187.400
Bedre uddannelsesindsats	733.800*
Forankring og evaluering	100.000
Total	2.618.105 €

Kilde: Forslag

Udgifterne til "Bedre uddannelsesindsats" er et skøn. Vi mangler præcise beregninger fra skolerne.

**Projektledelse**, administration mv.– her har jeg lagt alle fælles udgifter for projektet. Løn til projektsekretariat (1 projektleder, 1 administrativ og 2-3 studenter, inkl. pension og feriepenge) – det er i alt ca. 560.000€ over de 3 år. Dertil kommer udgifter til husleje (som Københavns Kommune dækker), de timer partnerne bidrager (fastanställd eget personal hedder det i projekt termer) med og revision til Deloitte, hjemmeside og kommunikationsstøtte fra professionelle.

**Redskaber** – her ligger udgifter til fx at videredvikle Øresundsbalancen og til 1 akademiker mere som både skal være med til at udvikle redskaberne og være med ift. "Bedre beskæftigelsesindsats". Det vil være en som skal lave lidt analyse, men i høj grad stå for de processer der er ift. partnere mv.

**Bedre beskæftigelsesindsats** – udgifter til informationsmaterialer, rejser for ledige til Skåne, forsøg med virksomhedspraktik i Skåne og etablering af forum mellem aktørerne i Kbh. og Malmö.

**Øresundsbrancheråd** – udgifter til person der kan stå for at starte/etablere Øresundsbrancheråd. Konkret får vi mulighed for at købe en svensk ekspert der har etableret alle deres brancheråd.

**Bedre uddannelsesindsats** – tallene her er et skøn. Disse udgifter skal Interreg og Region H dække sammen med evt. medfinansiering fra skolerne.

**Forankring og evaluering** – udgifter til ekstern evaluering, forankringsrejse til fx Stockholm og slutpublikation og slutkonference.

Den primære årsag til at projektet er større end det nuværende Job og kompetencer.. er at der er langt flere aktiviteter – særligt uddannelsesaktiviteterne er omfattende økonomisk. Dertil kommer at ex. revisionsudgifterne til Deloitte for de danske partnere som man er nød til betale er næsten dobbelt så store som tidligere. Det skyldes ny kontrakt med Regionerne om det honorar Deloitte må opkræve.

## 1.2 Finansiering

---

Interreg vil, såfremt projektet godkendes, betale halvdelen af udgifterne. De resterende udgifter finansieres af partnerne.

I nedenstående tabel ses forslag til finansiering – bemærk at ikke alle partnere endnu har godkendt finansieringen.

Tabel 2. Finansiering af projektet.

Finansiering, alle beløb i euro	Finansiering alle år
Interreg (50%)	1.309.053
2 Københavns kommune (heraf 101.000 i kontantmedfinansiering, resten i husleje og timer). Skal godkendes politisk i juni.	246.500
3 Malmö Stad (godkendt af forvaltningen)	113.630
4 Arbetsförmedlingen (ikke godkendt endnu) Forslag: 1) Kontant 11.500 € arligt i tre år = 34.500€ 2) samt tid hos en medarbejder Arbetsförmedlingen Analys = 39.900 € over hele projektperioden 3) Og tid hos en medarbejder hos Arbetsförmedlingen Malmö =26.800 € over hele projektperioden I alt 101.200€	101.200
5 Region Skane (godkendt)	167.781
6 Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland	227.042
7 Region Hovedstaden (ikke godkendt) (skøn - beløb ikke helt sikkert)	422.900*
8 Metropol (skøn - beløb ikke helt sikkert)	10.000*
9 Malmö Högskola (skøn - beløb ikke helt sikkert)	-
10 Sosu C (skøn - beløb ikke helt sikkert)	10.000*
11 KTS (skøn - beløb ikke helt sikkert)	10.000*
Total	2.618.105 €

Note: \*skolernes medfinansiering og Region H's samlede finansiering er baseret på at de dækker de samlede omkostninger til uddannelsesaktiviteterne. Udgifterne hertil er skolerne stadig ved at beregne. Skolernes bidrag ligger heller ikke fast.

## 1.3 Nordisk ministerråds grænsehindringsforum

---

Er meget optaget af projektet – særligt Øresundsbrancherådene. Hvis vi er heldige og dygtige kan vi måske få ansøgt og bevilget 200.000 dkr. til brancherådene. Det er ikke lagt ind i finansieringen.

