

sweden water research

Vatten och kompetens utan gränser

Anna Holmstedt Bergander

Sweden Water Research

Vatten och kompetens utan gränser

2026

Anna Holmstedt Bergander, Sweden Water Research

Clean

sweden water research

Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak

Medfinansieras av Europeiska unionen

Förord

Denna rapport sammanfattar genomförandet och resultaten av förprojektet *Vatten och kompetens utan gränser*, som genomförts inom Interreg Öresund-Kattegat-Skagerrak. Förprojektet har drivits gemensamt av Sweden Water Research och CLEAN under perioden februari–september 2026.

Rapportens syfte är att ge en samlad och transparent redovisning av projektets utgångspunkter, genomförda aktiviteter, resultat, lärdomar och rekommendationer. Den ska dels svara mot Interregs krav på uppföljning, dels fungera som ett gemensamt underlag för fortsatt dialog, prioritering och utveckling av möjliga pilotinsatser eller ett framtida huvudprojekt.

Arbetet bygger på kunskap och erfarenheter från ett stort antal svenska och danska aktörer inom vattensektor, utbildning, forskning, rekrytering, konsultverksamhet och innovationsmiljöer. Vi vill rikta ett varmt tack till alla som har bidragit med tid, perspektiv och engagemang genom intervjuer, dialoger, möten, webbinarier och andra samverkansaktiviteter.

Rapporten visar att vattensektorns kompetensförsörjning behöver hanteras som en gemensam, strategisk och långsiktig systemfråga. De resultat och utvecklingsområden som presenteras utgör därför en grund för fortsatt förankring, gemensamma prioriteringar och beslut om nästa steg, snarare än färdiga och permanenta lösningar.

Sammanfattning

Förprojektet *Vatten och kompetens utan gränser* har undersökt hur vattensektorn i Sverige och Danmark kan stärka sin långsiktiga kompetensförsörjning genom ökad samverkan, bättre kunskapsutbyte och ett tydligare gränsregionalt perspektiv. Projektet utgår från en gemensam utmaning: sektorn möter växande krav kopplade till klimatanpassning, grön omställning, digitalisering, säkerhet och omfattande investeringsbehov, samtidigt som tillgången till rätt kompetens är begränsad.

Arbetet har kombinerat omvärldsanalys, skrivbordsstudier, intervjuer, tematiska dialoger, samverkansaktiviteter och ett studiebesök i Bryssel. Projektet har därigenom etablerat en gemensam kunskapsgrund, fördjupat problembilden och identifierat realistiska spår för fortsatt svensk-dansk samverkan. Kompetensutmaningarna är i hög grad desamma på båda sidor av Öresund, även om de tar sig olika uttryck beroende på yrkesroll, organisation och nationell kontext.

- De mest kritiska behoven finns nära sektorns genomförandekapacitet: drift och underhåll, praktiska yrkesroller, el och automation, digitalisering och cybersäkerhet, specialistkompetens, projektledning samt ledarskap och organisatorisk utveckling.
- Utbildning och arbetsliv behöver kopplas närmare genom praktik, examensarbeten, flexibla utbildningsvägar, arbetsplatsnära lärande och en gemensam förståelse för framtida kompetenskrav.
- Ökad rörlighet över Öresund har potential, men kräver stöd kring regelverk, certifieringar, kompetensbedömning, språk, skatt, pension och anställningsvillkor
- Projektet har byggt relationer, skapat samsyn och lagt en grund för pilotinsatser och ett framtida huvudprojekt med tydligt gränsregionalt mervärde.

Huvudslutsats

Kompetensförsörjning i vattensektorn är inte enbart en rekryteringsfråga. Det är en strategisk systemfråga som behöver hanteras genom samverkan mellan arbetsgivare, utbildningsaktörer, branschorganisationer, forsknings- och innovationsmiljöer samt offentliga aktörer i Sverige, Danmark och Europa.–

Innehåll

Förord **1**

Sammanfattning **2**

Huvudslutsats 2

Bakgrund, syfte och gränsregional relevans **1**

Kompetensförsörjning som strategisk samhällsfråga 1

Förprojektets syfte 1

Gränsregionalt mervärde 1

Samlad bedömning 1

Organisation och genomförande **2**

AP1 Projektledning och kommunikation 2

AP2 Tematiska analyser 2

AP3 Koalitionsbyggande och intressentengagemang 2

Metod 2

Koppling till godkänd tids- och aktivitetsplan 2

Avvikelser och anpassningar under genomförandet 3

Resultat och utfall **4**

Fördjupad och gemensam problembild 4

Kritiska kompetensområden 4

Mobilitet och gemensam arbetsmarknad 4

Utbildning och arbetsplatsnära lärande 4

Prioriterade utvecklingsområden 5

Relationer och förankring 5

Webbinarium och förankring 5

Förprojektets konkreta leveranser och slutresultat 6

Indikatorer och verifierbara uppgifter 6

Näringslivets deltagande och nytta **8**

Företagens bidrag 8

Nytta för medverkande företag 8

Europeiskt perspektiv och Brysselbesöket **9**

Strategisk betydelse 9

Uppföljning, utvärdering och lärande 10
Lärdomar som påverkat genomförandet 10
Långsiktig användning av resultaten 10

Strategiska ställningstaganden och rekommenderade pilotspår för ett huvudprojekt 11
Strategiska ställningstaganden inför ett huvudprojekt 11
Rekommenderade pilotspår 12
Gemensamma utbildningsmoduler och arbetsplatsnära lärande 12
Praktiska yrkesroller – validering, mentorskap och lärande i arbete 12
Gemensam talangberättelse och vägar in i vattensektorn 12
Tvärgående perspektiv: mobilitet och europeisk uppkoppling 13
Förutsättningar för genomförande och långsiktig förvaltning 13
Rekommenderade nästa steg 13

Bilagor 14

Bakgrund, syfte och gränsregional relevans

Kompetensförsörjning som strategisk samhällsfråga

Vattensektorn ansvarar för robust vattenförsörjning, avloppshantering, klimatanpassning och långsiktigt hållbar infrastruktur. Traditionell VA-kompetens behöver kompletteras med bland annat digital kompetens, dataanalys, automation, AI, cybersäkerhet, hållbarhetskompetens och förmåga att driva komplexa utvecklingsprojekt. Samtidigt förstärker pensionsavgångar och investeringsbehov konkurrensen om kompetens.

Förprojektets syfte

Syftet har varit att bygga gemensam kunskap om kompetensbehov, hinder och möjligheter i den svensk-danska vattensektorn samt att pröva om det finns grund för fortsatt samverkan genom ett huvudprojekt, pilotinsatser eller andra gemensamma initiativ. Arbetet har fokuserat på vad som kan göras konkret och gemensamt, inte enbart på att beskriva redan kända hinder.

Gränsregionalt mervärde

Sverige och Danmark delar flera strukturella utmaningar, samtidigt som länderna har kompletterande styrkor. Svenska aktörer bidrar med forsknings- och samverkansmiljöer nära kommunala vattenorganisationer. Danska aktörer bidrar med etablerade kluster-, innovations- och branschstrukturer. Kombinationen skapar bättre förutsättningar för kompetensutveckling, mobilitet, innovationsprojekt och europeisk positionering än vad separata nationella insatser gör.

Samlad bedömning

Projektet befinner sig främst på nivå 2[1] av gränsregionalt mervärde: parterna har utvecklat en gemensam kunskapsbas och gemensamma lösningsspår som blir starkare än om arbetet genomförts var för sig. Projektet har samtidigt tydliga inslag av nivå 3[2] genom nätverk, prioriterade utvecklingsområden och underlag för ett framtida huvudprojekt.

[1] Med nivå 2 avses här att samarbetet ger en gemensam kunskapsbas och lösningsspår som blir bättre än vad parterna kunnat utveckla var för sig.
[2] Inslag av nivå 3 avser att relationer, nätverk och gemensamma prioriteringar skapar förutsättningar för mer varaktig gränsöverskridande samverkan.

Organisation och genomförande

AP1 Projektledning och kommunikation

Arbetspaket 1 har skapat en stabil organisatorisk ram och säkerställt en gemensam förståelse mellan partnerna. Sweden Water Research har ansvarat för den tvärfunktionella projektledningen, inklusive daglig ledning, samordning, uppföljning av aktiviteter, milstolpar och risker samt insamling av underlag för rapportering. Regelbundna avstämningar och löpande dialog har stöttat genomförandet enligt beslutad inriktning.

Kommunikationsarbetet har omfattat planering, löpande information i partnernas kanaler, riktade beslutsunderlag och kvalitetssäkring av projektets dokumentation. Insatserna har bidragit till synlighet, förankring och engagemang hos relevanta målgrupper.

AP2 Tematiska analyser

Arbetspaket 2 har etablerat en gemensam kunskapsgrund genom omvärldsanalys, skrivbordsstudier, intervjuer och dialoger. Arbetshypoteser har utvecklats till möjliga mekanismer för framtida samverkan inom kompetensmobilitet, gemensamma utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser, talangattraktion och ökat kunskapsutbyte. Analyserna har prövats mot aktörernas behov och kompletterats med ett europeiskt perspektiv.

AP3 Koalitionsbyggande och intressentengagemang

Arbetspaket 3 har omsatt analys i praktisk förankring genom semistrukturerade intervjuer, dialogmöten, tematiska dialoger och riktade samverkansaktiviteter. Arbetet har involverat kommunala VA-organisationer, privata företag, universitet, forsknings- och utbildningsmiljöer, branschorganisationer, rekryteringsaktörer och andra stödorganisationer. Det har tydliggjort gemensamma intressen, möjliga roller och vilka frågor som har störst potential att bäras vidare.

Metod

- skrivbordsstudier och omvärldsanalys
- intervjuer och dialoger med svenska och danska aktörer
- tematisk analys av kompetensbehov, barriärer, lösningsspår och gränsöverskridande genomförbarhet
- löpande validering och förankring med målgrupperna
- studiebesök i Bryssel den 22–24 juni 2026
- webbinarium som brygga mellan analys, prioritering och fortsatt projektutveckling

Koppling till godkänd tids- och aktivitetsplan

Förprojektet har genomförts inom ramen för den godkända projektperioden februari–september 2026 och i enlighet med den beslutade inriktningen för arbetspaketen AP1–AP3. Genomförandet har

följts upp löpande genom partnergemensamma avstämningar, aktivitetsuppföljning och dokumentation av framdrift, leveranser och resultat.

Den samlade bedömningen är att arbetspaketen har genomförts enligt projektets beslutade logik: AP1 har skapat förutsättningarna för genomförandet, AP2 har byggt kunskap och identifierat lösningsspår och AP3 har prövat, förankrat och utvecklat dessa tillsammans med målgrupperna. En mer detaljerad redovisning av uppnådda resultat och verifierbara aktiviteter finns i kapitel 4.

Avvikelser och anpassningar under genomförandet

Projektets övergripande syfte och inriktning har varit oförändrade under perioden. Genomförandet har samtidigt anpassats utifrån den kunskap som successivt har vuxit fram. Fokus har breddats från rekrytering till kompetensförsörjning som en sammanhängande systemfråga som även omfattar utbildning, arbetsplatsnära lärande, mobilitet, ledarskap, organisatorisk mottagarkapacitet och kunskapsöverföring.

Denna utveckling bedöms inte vara en avvikelse från förprojektets syfte, utan en fördjupning som har ökat analysens relevans och förbättrat underlaget för fortsatt projektutveckling. Projektet bedöms i övrigt inte ha haft några avvikelser från den godkända tids- och aktivitetsplanen.

Resultat och utfall

Förprojektet har under perioden uppnått resultat i form av en gemensam kunskapsbas, en förankrad problembild, identifierade utvecklingsområden och stärkta relationer mellan svenska och danska aktörer. Dessa resultat bygger på genomförda analyser, intervjuer, dialoger och samverkansaktiviteter. De långsiktiga effekterna, såsom ökad rörlighet, förbättrad kompetensmatchning och mer varaktiga utbildnings- och samverkansstrukturer, har ännu inte uppnåtts utan förutsätter fortsatt utveckling, pilotinsatser och beslut om nästa fas.

Fördjupad och gemensam problembild

Analysen visar att kompetensbristen inte är jämnt fördelad. Intervjuer och dialoger pekar särskilt på en kombination av generationsväxling, begränsad tillgång till specialistkompetens och svårigheter att säkra praktiska yrkesroller och genomförandekapacitet. Ett uppnått resultat är därför en fördjupad och gemensamt förankrad problembild där kompetensförsörjning förstås som en systemfråga i samspelet mellan utbildning, arbetsgivarattraktivitet, ledarskap, organisatorisk mottagarkapacitet, kompetensutveckling och mobilitet.

Kritiska kompetensområden

Som ett resultat av analysen har projektet identifierat följande kompetensområden som särskilt kritiska:

- drift, underhåll, operatörer och andra praktiska yrkesroller
- el, automation och OT-kompetens
- digitalisering, data, informationssäkerhet och cybersäkerhet
- specialister inom vatten, avlopp, hydraulik, säkerhet och regulatoriska frågor
- projektledare med vattenkompetens och förmåga att driva förändring
- ledarskap, förändringsledning, introduktion, mentorskap och kunskapsöverföring

Mobilitet och gemensam arbetsmarknad

Analysen har identifierat en potential i att på sikt använda en större gemensam kompetensbas i Öresundsregionen, särskilt för specialistroller. Ett uppnått resultat är en dokumenterad bild av hinder kopplade till regelverk, certifieringar, behörigheter, skatt, pension, socialförsäkring, pendling, språk, löne- och valutaskillnader samt anställningsvillkor. Ökad rörlighet och en mer integrerad arbetsmarknad är däremot förväntade långsiktiga effekter, som förutsätter fortsatta insatser inom kompetensbedömning, rekrytering och introduktion över gränsen.

Utbildning och arbetsplatsnära lärande

Intervjuer och dialoger visar ett återkommande behov av mer långsiktiga och strukturerade samverkansformer mellan utbildningssystem och arbetsliv. Projektet har identifierat praktik, examensarbeten, forskningssamarbeten, kortare påbyggnadsutbildningar och arbetsplatsnära

kompetensutveckling som relevanta lösningsspår. De långsiktiga effekterna av sådana insatser, exempelvis bättre kompetensmatchning och ett större kompetensutbud, har ännu inte uppnåtts och behöver prövas i fortsatta pilotinsatser.

Prioriterade utvecklingsområden

På grundval av analysen och den efterföljande förankringen har projektet prioriterat följande utvecklingsområden som underlag för fortsatt projektutveckling:

- gränsöverskridande mobilitet och översättningsbar kompetens
- utbildning och arbetsplatsnära kompetensutveckling
- en gemensam talangberättelse och stärkt attraktionskraft för vattensektorn
- praktiska yrkesroller och stärkt genomförandekapacitet
- Europeisk uppkoppling, nätverk och framtida finansieringsmöjligheter

Relationer och förankring

Ett uppnått resultat är att projektet har etablerat och stärkt relationer mellan VA-organisationer, företag, universitet, forskningsmiljöer, utbildningsaktörer, branschorganisationer, rekryteringsaktörer och innovationsmiljöer i Sverige och Danmark. Kontakterna och den gemensamma målbilden utgör ett förankrat underlag för fortsatt samverkan. Framtida utbildningsinsatser, praktik, kompetensutveckling, innovationssamarbeten och gemensamma projekt är förväntade effekter som förutsätter fortsatt organisering, finansiering och ansvarstagande efter förprojektet.

Webbinarium och förankring

Den 21 september 2026 genomfördes ett webbinarium med 15 deltagare som ett centralt moment i förprojektets övergång från analys till fortsatt utveckling. Syftet var att återkoppla resultaten från intervjuerna, pröva slutsatserna och prioritera möjliga samverkansspår mellan svenska och danska aktörer.

Samtliga intervjuade hade en vecka före webbinariet fått en kort sammanfattning av de viktigaste resultaten. Detta gav deltagarna möjlighet att förbereda sig och reflektera över slutsatserna inför den gemensamma diskussionen. Under webbinariet presenterade projektet en fördjupad sammanfattning av intervjuresultaten och de prioriterade utvecklingsområdena.

I den avslutande delen fick deltagarna ta ställning till vilka idéer som hade störst betydelse för deras organisationer och vilka områden som borde prioriteras i det fortsatta arbetet. Resultatet visade en tydlig samsyn kring tre utvecklingsområden:

1. **Utbildning och arbetsplatsnära kompetensutveckling** – att utveckla former för kortare utbildningsmoduler, praktik, examensarbeten och industrinära lärande i samverkan mellan universitet, yrkesutbildningar och arbetsgivare.

2. **En gemensam talangberättelse för vattensektorn** – att formulera en modern och gemensam berättelse om vattensektorns samhällsnytta, innovationshöjd, digitalisering, kritiska infrastruktur och karriärmöjligheter.
3. **Praktiska yrkesroller och genomförandekapacitet** – att pröva hur lärlingsliknande upplägg, validering, mentorskap och arbetsplatsnära utbildning kan stärka drift-, underhålls- och anläggningskompetens.

Deltagarnas återkoppling visade att dessa tre områden bör prioriteras inledningsvis, eftersom de bedöms skapa förutsättningar och mervärde även för övriga utvecklingsområden. Webbinariet bekräftade därmed förprojektets analys och gav ett tydligare underlag för prioritering av pilotinsatser och fortsatt projektutveckling.

Förprojektets konkreta leveranser och slutresultat

Förprojektet har resulterat i följande konkreta leveranser:

- en gemensam svensk-dansk kunskapsbas om vattensektorns kompetensbehov, hinder och utvecklingsmöjligheter
- en dokumenterad syntes av intervjuer, dialoger, omvärldsanalys och europeiska perspektiv
- en fördjupad problembild som visar att kompetensförsörjning behöver hanteras som en strategisk systemfråga
- ett stärkt nätverk mellan arbetsgivare, utbildningsaktörer, forskningsmiljöer, branschorganisationer, företag och stödorganisationer i Sverige och Danmark
- ett underlag för prioritering av pilotinsatser och fortsatt utveckling av ett huvudprojekt
- presentations-, dialog- och rapporteringsunderlag som kan användas för fortsatt förankring och projektutveckling

Förprojektets slutresultat är därmed inte en färdig permanent lösning, utan ett gemensamt och förankrat underlag för beslut om nästa fas. Analysen stödjer en fortsatt utveckling mot ett huvudprojekt eller avgränsade pilotinsatser, förutsatt att prioriterade aktiviteter, ansvariga aktörer, finansiering och former för uppföljning konkretiseras.

Indikatorer och verifierbara uppgifter

Projektets verifierade aktivitets- och deltagaruppgifter är följande:

1. 28 genomförda intervjuer
2. 6 genomförda dialogmöten
3. 1 genomfört webbinarium
4. 1 genomförd övrig aktivitet: studiebesök i Bryssel
5. 31 deltagare totalt i de gemensamma aktiviteterna
6. 17 deltagande organisationer från Sverige

7. 14 deltagande organisationer från Danmark
8. 15 deltagare vid webbinariet den 21 september 2026

Uppgifterna bygger på projektets dokumentation, deltagarlistor och aktivitetsuppföljning. Underlagen sparas tillsammans med rapporteringsdokumentationen så att uppgifterna kan följas upp och verifieras.

Näringslivets deltagande och nytta

Näringslivet har deltagit genom intervjuer, dialogmöten, tematiska samtal och kunskapsutbyte. Privata aktörer med perspektiv från rekrytering, konsultverksamhet samt bygg- och anläggningsområdet har bidragit till förståelsen av hur kompetens rör sig mellan sektorer, vilka kompetenser som efterfrågas och vilka hinder som påverkar matchning och mobilitet.

Företagens bidrag

- kunskap om rekryteringsläget och konkurrensen om teknisk kompetens
- perspektiv på kandidaters förväntningar, karriärval och arbetsgivarattraktivitet
- erfarenheter av kompetensmatchning, specialistroller och rörlighet mellan sektorer och länder
- bedömningar av vilka framtida insatser som är relevanta och genomförbara

Nytta för medverkande företag

Medverkande företag har genom deltagandet fått en fördjupad bild av vattensektorns verksamhet, kritiska kompetensbehov och framtida utmaningar. För rekryteringsaktörer innebär den ökade kunskapen ett bättre underlag för att förstå sektorernas behov och identifiera kandidater med relevant kompetens och utvecklingspotential. För andra företag har den direkta nyttan bestått i nya kontakter, ökad förståelse för den svensk-danska arbetsmarknaden och möjlighet att påverka utformningen av framtida insatser. Mer träffsäkra rekryteringar och förbättrad kompetensmatchning är förväntade effekter som behöver följas upp i ett fortsatt genomförande.

Vattensektorns arbetsgivare har samtidigt fått ökad kunskap om hur kandidater resonerar kring utvecklingsmöjligheter, flexibilitet, ledarskap, meningsfullhet och balans mellan arbete och privatliv. Detta ömsesidiga lärande är ett uppnått resultat av dialogerna. En mer attraktiv sektor och en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning är förväntade långsiktiga effekter som kräver att kunskapen omsätts i konkreta förändringar hos arbetsgivare och samverkansaktörer.

Europeiskt perspektiv och Brysselbesöket

Studiebesöket i Bryssel den 22–24 juni 2026 breddade analysen från regionala kompetensutmaningar till europeiska prioriteringar inom vattenresiliens, yrkesutbildning, mobilitet, innovation och regional utveckling. Programmet omfattade dialoger med EU-institutioner, europeiska nätverk och regionala representationer i Bryssel med relevans för projektets inriktning.

- kompetens, yrkesutbildning och livslångt lärande är nära kopplade till konkurrenskraft, innovation och resiliens
- regionala partnerskap och europeiska nätverk kan stärka projektutveckling, erfarenhetsutbyte och strategisk positionering
- vattensektorns kompetensfrågor behöver kopplas till utvecklingen inom vattenresiliens, klimatanpassning och grön omställning
- ett framtida huvudprojekt bör integrera ett europeiskt perspektiv i lärande, finansiering, partnerskap, spridning och strategiskt påverkansarbete

Strategisk betydelse

Studiebesöket stärkte förprojektets relevans och visade att Öresundsregionen både kan hämta kunskap från europeiska aktörer och initiativ och bidra med erfarenheter av svensk-dansk samverkan.

Besöket gav också projektet möjlighet att föra fram perspektiv med relevans för utvecklingen av den kommande *Water Resilience R&I Strategy* samt att etablera och utveckla kontakter med relevanta europeiska nätverk. Det uppnådda resultatet är ett stärkt europeiskt perspektiv och nya kontaktytor. Strategisk positionering, framtida partnerskap och utveckling av ett huvudprojekt är förväntade effekter som förutsätter fortsatt uppföljning och samverkan.

Uppföljning, utvärdering och lärande

Projektet har arbetat löpande med uppföljning genom återkommande avstämningar, aktivitetsuppföljning, dokumentation och analys. Intervjuer, möten, webbinarier och dialoger har använts för att jämföra resultat med arbetshypoteser och mål samt för att successivt förfina problembeskrivningar och lösningsförslag.

Lärdomar som påverkat genomförandet

- fokus breddades från rekrytering till en sammanhängande systemfråga som även omfattar utbildning, kompetensutveckling, mobilitet, ledarskap och organisatoriska förutsättningar
- analyser och dialoger riktades tydligare mot verksamheternas genomförandekapacitet och kritiska yrkesroller
- projektet prioriterade flexibla samverkansmekanismer framför en enda gemensam standardlösning
- löpande återkoppling från målgrupperna användes för att kvalitetssäkra, förankra och prioritera de mest realistiska spåren
- intresset för fortsatt svensk-dansk samverkan ledde till ett tydligare fokus på mobilitet, utbildning, arbetsplatsnära lärande och sektorns attraktivitet

Långsiktig användning av resultaten

Resultaten har dokumenterats för att kunna användas som underlag för beslut, strategiska samarbeten och fortsatt projektutveckling. Förankringen hos centrala aktörer och kopplingen till europeiska nätverk förbättrar möjligheterna att föra arbetet vidare genom pilotinsatser, samarbetsöverenskommelser och framtida projektansökningar.

De resultat som redan har uppnåtts är den gemensamma kunskapsbasen, de prioriterade utvecklingsområdena, den stärkta förankringen och underlaget för fortsatt samverkan. Förväntade långsiktiga effekter är bland annat förbättrad kompetensmatchning, ökad mobilitet, närmare samarbete mellan utbildning och arbetsliv, stärkt attraktionskraft samt större gemensam genomförandekapacitet. Dessa effekter är beroende av att resultaten omsätts i fortsatta insatser efter förprojektets avslut.

Strategiska ställningstaganden och rekommenderade pilotspår för ett huvudprojekt

Det fortsatta arbetet bör koncentreras till ett begränsat antal insatser som uppfyller tre kriterier: tydligt gränsöverskridande mervärde, praktisk genomförbarhet och relevans för vattensektorns långsiktiga kompetensförsörjning.

Tidshorisont	**Inriktning**	**Exempel på aktiviteter**
Kort sikt	Förankra analysen och välja pilotspår	Validerande webbinarium, fortsatt aktörskartläggning, ansvarsfördelning och prioritering av avgränsade insatser.
Medellång sikt	Testa gemensamma modeller	Kompetensprofiler, utbildningsmoduler, trainee- eller rotationsupplägg, onboarding och validering av erfarenhetsbaserad kompetens.
Lång sikt	Bygga varaktig gränsregional kapacitet	Gränsregional vattenkompetensplattform, gemensamma EU-ansökningar och strategiskt samarbete mellan forskning, utbildning, arbetsgivare och innovationsmiljöer.

Strategiska ställningstaganden inför ett huvudprojekt

- Behandla kompetensförsörjning som en strategisk systemfråga som omfattar rekrytering, utbildning, arbetsplatsnära lärande, mobilitet, ledarskap och kunskapsöverföring.
- Prioritera ett begränsat antal kompetensområden och målgrupper. Drift och underhåll samt el, automation och OT bedöms vara särskilt relevanta eftersom behoven finns på

båda sidor av Öresund och är nära kopplade till verksamheternas genomförandekapacitet.

- Avgränsa projektets ansvar till frågor som aktörerna kan påverka direkt, såsom kompetensprofiler, validering, praktik, utbyten, introduktion samt stöd till arbetsgivare och deltagare. Strukturella regelhinder bör dokumenteras och lyftas till berörda myndigheter och beslutsnivåer.
- Säkerställ ett tydligt svenskt och danskt ägarskap. Varje pilot bör ha ansvariga aktörer på båda sidor av gränsen, deltagande arbetsgivare och en utbildnings- eller kunskapspartner.
- Definiera redan från start hur resultat, utbildningsmoduler, nätverk och arbetsmetoder ska förvaltas efter projektets slut. En gemensam funktion eller plattform kan prövas inom projektet utan att en ny permanent organisation etableras på förhand.

Rekommenderade pilotspår

Utifrån genomförda analyser, intervjuer, dialoger och webbinariets prioritering rekommenderas att ett huvudprojekt byggs kring tre avgränsade pilotspår. Pilotspåren bör utvecklas och slutligt förankras tillsammans med berörda svenska och danska aktörer innan projektets inriktning fastställs.

Gemensamma utbildningsmoduler och arbetsplatsnära lärande

Piloten bör utveckla och testa korta svensk-danska utbildningsmoduler inom ett eller två prioriterade kompetensområden, exempelvis el, automation och OT, digitalisering och cybersäkerhet eller drift och underhåll. Upplägget kan kombinera digital undervisning, gemensamma workshops, verksamhetsbesök och arbetsplatsbaserade uppgifter. Förväntade resultat är testade utbildningsmoduler, gemensamma kompetensmål och en modell för återanvändning och uppskalning.

Praktiska yrkesroller – validering, mentorskap och lärande i arbete

Piloten bör testa en sammanhållen modell för att stärka kompetensförsörjningen inom drift, underhåll, anläggning och andra praktiska bristyrken. Den kan omfatta gemensamma kompetensprofiler, kartläggning och validering av tidigare erfarenhet, mentorskap, arbetsplatsrotation, strukturerad introduktion och lärlingsliknande upplägg. Förväntade resultat är en prövad modell för kompetensbedömning och utveckling, förbättrad kunskapsöverföring och kortare vägar in i sektorn.

Gemensam talangberättelse och vägar in i vattensektorn

Piloten bör utveckla en gemensam svensk-dansk berättelse om vattensektorns samhällsnytta, innovationshöjd, digitalisering och karriärmöjligheter och samtidigt koppla kommunikationen till

konkreta vägar till utbildning, praktik, examensarbete och anställning. Arbetet kan genomföras tillsammans med arbetsgivare, utbildningsaktörer och rekryteringsföretag. Resultaten bör följas upp utifrån om fler personer går vidare till kontakt, praktik, utbildning eller ansökan, inte enbart utifrån antalet kommunikationsinsatser.

Tvärgående perspektiv: mobilitet och europeisk uppkoppling

Mobilitet bör integreras i samtliga pilotspår genom tester av jämförbara svensk-danska kompetensprofiler, gränsöverskridande praktik eller arbetsplatsutbyte, gemensam introduktion samt språk- och begreppsstöd. Identifierade regelhinder ska dokumenteras och vidareförmedlas till rätt aktörer. Den europeiska uppkopplingen bör stödja piloternas lärande, spridning och fortsatta finansiering genom erfarenhetsutbyte med andra regioner, kontakter med relevanta nätverk och förberedelser för framtida gemensamma EU-ansökningar.

Förutsättningar för genomförande och långsiktig förvaltning

- en svensk och en dansk pilotägare med mandat och ansvar för genomförandet
- en definierad målgrupp och ett avgränsat kompetensområde
- deltagande arbetsgivare samt utbildnings-, forsknings- eller kunskapspartner
- tydliga aktiviteter, leveranser, mätbara resultat och en gemensam uppföljningsmodell
- plan för medfinansiering, fortsatt drift och ansvar för att förvalta och sprida resultaten efter projektets slut

Rekommenderade nästa steg

Nästa steg är att tillsammans med berörda svenska och danska aktörer prioritera vilka pilotspår som ska utvecklas vidare, fastställa målgrupper och kompetensområden samt tydliggöra ägarskap, resurser, finansiering och former för uppföljning. Först när detta är dokumenterat bör den slutliga avgränsningen och partnerskapsstrukturen för ett huvudprojekt fastställas.

Bilagor

- Intervjumallar
    - Universitet
    - Kommunala bolag
    - Privat konsultbransch
    - Privata konstruktionsbranschen
- Lista på intervjuade företag och organisationer
- Program från studiebesöket i Bryssel

Interviewmateriale til universiteter (SE/DK)

Vand og grænseoverskridende færdigheder

Interviewtid: ca. 30 minutter

Målgruppe: Programdirektører, afdelingsledere, samarbejdsledere, uddannelsesstrateger,

Formål: At forstå, hvordan universiteter ser på kompetenceudbud inden for vandområdet, forbindelsen til arbejdslivet samt muligheder og forhindringer for grænseoverskridende uddannelse og samarbejde.

Indførelsen

Vi gennemfører interviews med universiteter i Sverige og Danmark for at forstå, hvordan uddannelsessystemet imødekommer vandsektorens langsigtede kompetencebehov, og hvilke forhindringer og muligheder der findes for samarbejde og mobilitet over grænsen. Resultaterne vil blive brugt som grundlag for anbefalinger og prioriteter i et fremtidigt Interreg-hovedprojekt.

1. Baggrund og videregående uddannelsesinstitutionens rolle

Kan du kort beskrive din rolle og dine ansvar i forbindelse med uddannelse eller samarbejde?

1. Hvilke programmer eller forskningsmiljøer på dit universitet er mest relevante for vand- og spildevandsområdet?
2. Hvordan ser du universitetets rolle i den langsigtede forsyning af kompetencer til socialt vigtig infrastruktur som vand?

2. Kompetencebehov – set fra uddannelsesperspektiv

Hvordan har du det med efterspørgslen efter dine kurser knyttet til vandområdet?

1. Ser du et hul mellem:
    a. hvad arbejdslivet kræver, og
    b. Hvad leverer uddannelsessystemet i dag?
2. Hvilke kompetencer eller evner mener du er sværest at opfylde gennem eksisterende uddannelser?
3. Hvordan arbejder du i øjeblikket med business intelligence over for branchen og offentlige aktører?

3. At knytte uddannelse til arbejdsliv

1. Hvordan fungerer samarbejdet med kommunale vand- og kloakselskaber og andre aktører i dag?
2. Hvilke former for samarbejde bruger du?
    a. praksis/LIA
    b. Gradsprojekter
    c. Gæsteforelæsninger
    d. Fælles projekter
4. Hvad fungerer godt – og hvad er mest begrænsende?
5. Hvad skal ændres for at styrke forbindelsen mellem uddannelse og arbejdsliv?

4. Fleksibilitet og livslang læring

Hvor fleksible er jeres træningsprogrammer, når det gælder:

1. Nye kursuskomponenter
2. Kortere kurser
3. Videreuddannelse for professionelle?
4. Hvad er forhindringerne for at tilpasse uddannelsestilbuddet hurtigere?
    a. Regler
    b. Ressourcer
    c. Incitament
    d. Efterspørgselssignaler
5. Hvordan ser du på kontraktuddannelse eller fælles udviklede kurser med arbejdslivet?

5. Grænseoverskridende perspektiver SE-DK

Har du i øjeblikket erfaring med grænseoverskridende samarbejde med universiteter i Danmark/Sverige?

1. Sådan fungerer det:
    a. Studenterudvekslinger
    b. Fælles kurser
    c. Anerkendelse af kurser/grader?
2. Hvad er de største forhindringer for grænseoverskridende samarbejde inden for uddannelse?
    a. Regler
    b. finansiering
    c. Systemforskelle
    d. Sprog/Kultur
3. Hvor ser du det største potentiale for samlingsløsninger inden for vandområdet?

6. Universiteternes rolle i et fremtidigt Interreg-hovedprojekt

Hvilken rolle kunne universiteter spille i et hovedprojekt?

1. Udvikling af fælles læringsveje
2. Test af nye træningsformater
3. Validering og anerkendelse
4. Delte testmiljøer og data
3. Hvad ville være realistisk for dig at bidrage med?
4. Hvis du skulle vælge: hvad ville være mest værdifuldt at teste i en pilot?

Nedläggning

Vilket är det viktigaste budskapet du vill att vi ska ta med oss ur universitetens perspektiv?

1. Finns det andra funktioner eller skådespelare vi borde intervjua inom akademin?

Intervjumaterial kommunala bolag

Vatten- och gränsöverskridande expertis – kommunala vatten- och avloppsbolag (SE/DK)

Intervjutid: cirka 30 minuter

Målgrupp: Chefer, HR, affärsutveckling, strategiska roller inom kommunalt vatten och avlopp.

Syfte: Att identifiera kompetensbehov, rekryteringsutmaningar och hinder/möjligheter för gränsöverskridande rörlighet – som grund för rekommendationer och prioriterade lösningar i ett framtida Interreg-huvudprojekt.

Introduktion (1 minut – läs högt)

"Vi genomför intervjuer med kommunala vatten- och avloppsorganisationer i Sverige och Danmark för att förstå hur kompetensbrist, rekrytering och gränsöverskridande rörlighet påverkar ert företag. Resultaten kommer att samlas in på övergripande nivå och användas för att utveckla rekommendationer och testlösningar inom ett Interreg-projekt."

1. Intervjun tar ungefär 30 minuter
2. Svaren samlas in anonymt och på aggregerad nivå
3. Samtycke till att spela in svar

1. Bakgrund och aktuell situation (ca 3 minuter)

1. Kan du kort beskriva din roll och dina ansvarsområden i samband med kompetensleverans eller affärsutveckling?
2. Hur skulle du kortfattat beskriva din organisation?
   a. Storlek (liten/mellan/stor)
   b. Typ av aktivitet (dricksvatten, avlopp, regnvatten, kombination)
3. Om du sammanfattar ditt största färdighetsproblem i en mening – vad är det?

2. Kompetensbehov och kompetensbrist (ca 6 minuter)

1. Hur allvarlig är du med bristen på kompetens i ditt företag idag?
   (Skala 1–5, där 1 = inte alls allvarligt och 5 = mycket allvarligt)
2. Vilka färdigheter eller roller är svårast att rekrytera idag?
   (Be svaranden att nämna högst 3)
3. Vad är huvudorsaken till bristen?
   a. Få sökande
   b. Fel färdigheter/profil
   c. Konkurrens från andra industrier
   d. Pensionering
   e. Nya krav (klimat, säkerhet, digitalisering, lagstiftning)
   f. Övrigt
4. Vilka konsekvenser har bristen på kompetens för ert företag idag eller på kort sikt? *(t.ex. försenade investeringar, utsatta operationer, arbetsmiljö och säkerhet, beredskap vid nödsituationer)*
5. Vilka kompetenser tror du kommer att vara mest avgörande de kommande 1–3 åren? Varför?

6. Skulle det vara relevant att anställa någon från Danmark/Sverige, i så fall för vilken roll? Vad skulle begränsa dig, tror du?

3. Rekrytering, attraktivitet och kompetensbevarande (ca 4 minuter)

1. Vad fungerar bra i din rekrytering idag – och var upplever du de största utmaningarna?
2. Vad tror du gör dig till en attraktiv arbetsgivare – och vad gör det svårare att attrahera rätt kompetenser?
3. Förlorar du för närvarande färdigheter till andra arbetsgivare eller branscher?
   a. Om så är fallet: Vilka är de vanligaste orsakerna?
4. Vilka initiativ eller arbetsmetoder har ni testat som haft störst positiv effekt? *(t.ex. traineeprogram, intern kompetensutveckling, samarbete, arbetsgivarvarumärke)*

4. Kopplingen mellan utbildning och arbetsliv (ca 4 minuter)

1. Samarbetar du för närvarande med utbildningsaktörer (universitet, UAS, yrkesskolor)? Hur fungerar de?
2. Accepterar du (praktikanter, LIA-studenter eller kandidatprojekt?)
   a. Hvad fungerer godt?
   b. Hvad begrænser din mulighed for at modtage mere?
4. Om du kunde påverka bredden av utbildning – vad saknas för att bättre möta dina behov? *(innehåll, volym, kortare kurser, vidareutbildning, validering, stöd från handledare)*

5. Gränsöverskridande mobilitet Sverige-Danmark (ca 6 minuter)

1. Har du för närvarande erfarenhet av att rekrytera eller anställa personer från andra sidan gränsen (SE/DK)?
   a. Om ja: kort exempel
   b. Om nej, varför inte?
2. Hur attraktivt vore det för dig att rekrytera talanger på andra sidan gränsen? *(Skala 1-5)*
3. Vilka tror du är de största hindren för gränsöverskridande rekrytering eller pendling? (Be respondenten peka på de tre viktigaste)
   a. Administration/HR-processor
   b. Skatt och pendling
   c. Socialförsäkring/förmåner
   d. Erkännande eller validering av utbildning/färdigheter
   e. Språk eller arbetskultur
   f. Fackförenings-/kontraktsproblem
   g. Boende-/pendlingstid
   h. Övrigt
4. Vilket stöd eller struktur skulle göra det lättare för dig att rekrytera på andra sidan gränsen? *(t.ex. rådgivning, gemensamma mallar, samordnad information, gemensamma program)*

6. Inkludering och utökad kompetensbas (ca 3 minuter)

1. Ser du potential i att använda mer underutnyttjade färdigheter? *(t.ex. personer med utländska kvalifikationer, jobbbytare, personer utanför arbetsmarknaden)*
2. Vad krävs för att det ska fungera i praktiken för dig? *(validering, språkstöd, praktik, mentorskap, introduktion)*
3. Vilka risker eller hinder ser du för företaget i detta arbetssätt?

7. Prioritering av lösningsområden (ca 3 minuter)

1. Vi arbetar med fyra möjliga lösningsområden. Vilka två tror du kommer att ge mest nytta för ditt företag? Varför?
   a. Rörlighet och inkludering
   b. Vanliga lärandevägar (utbildning-arbetsliv)
   c. Gemensam talangberättelse för vattensektorn
   d. Delade testmiljöer och data
2. Vad skulle din organisation realistiskt kunna bidra med till ett framtida huvudprojekt? *(t.ex. pilotaktiviteter, tid, kompetens, testmiljö, samarbete)*
3. Om ett pilotprojekt skulle starta inom 6–12 månader – vad skulle vara mest relevant att testa med dig?

Slut (1 minut)

1. Vad är det viktigaste budskapet du vill att vi ska ta med oss från den här intervjun?

2. Finns det andra skådespelare eller långfilmer ni tycker vi borde intervjua?

Tack för ditt deltagande – dina svar är en viktig grund för att forma konkreta och genomförbara lösningar för framtidens kompetensförsörjning inom vattensektorn.

Interviewmateriale

Privat konsulentbranche inden for vand og spildevand (SE/DK)

Interviewtid: ca. 30 minutter

Målgruppe: Konsulentvirksomheder inden for vand, spildevand og spildevand, miljø, bygget miljø, infrastruktur

Formål: Identificere forskelle og ligheder mellem den private og kommunale vand- og spildevandssektor i, hvordan de rette kompetencer tiltrækkes, udvælges og fastholdes.

Introduktion (1 minut)

1. Kort om projektet og dets formål
2. Interviewet tager cirka 30 minutter
3. Svarene er samlet anonymt og på aggregeret niveau
4. Samtykke til at tage noter

1. Virksomhedskontekst og rekrutteringsmode (3 minutter)

1. Kan du kort beskrive din rolle og dine ansvarsområder i forbindelse med rekruttering og færdighedsformidling?
2. Hvilke typer VA-kompetencer rekrutterer du primært?
   (tekniske specialister, projektledere, strateger, ledere, junior/seniorer)
3. Oplever du i øjeblikket mangel på kompetencer?
   a. Hvis ja: *i hvilke roller?*
   b. Hvordan påvirker det din forretning/drift?

2. Attraktivitet – hvorfor vælger kandidater den private konsulentbranche? (6 minutter)

1. Hvorfor vælger kandidater dig som arbejdsgiver?
   (bed dem nævne de 3 mest almindelige grunde)
2. Hvilke faktorer mener du er mest afgørende for kandidater, når de vælger et job i den private vand- og spildevandskonsulentbranche?
   a. Udviklingsmuligheder
   b. Projektvariation
   c. Løn og vilkår
   d. Tempo og kultur
   e. Mulighed for at påvirke
   f. Andet
3. Hvilke typer kandidater tiltrækkes særligt af konsulentrollen – og hvilke er ikke?

3. Kommunal vs privat VA – Kandidatens perspektiv (7 minutter)

1. Når kandidater sammenligner den private konsulentbranche med kommunale vand- og spildevandsoperationer – hvilke forskelle fremhæver de selv?
2. Hvad er de mest almindelige argumenter, kandidater giver for at vælge den private sektor frem for den kommunale?
3. Hvilke argumenter hører du for, at kandidater i stedet vælger ikke at gå privat og søge kommunalt vand og kloak?

4. Findes der roller eller karrierefaser, hvor kommunalt vand og spildevand opfattes som mere attraktivt end den private konsulentbranche?
    a. Hvis ja: hvilke og hvorfor?

4. Mobilitet mellem sektorer – hvad muliggør og hvad hæmmer? (5 minutter)

1. Hvor almindeligt er det, at kandidater skifter mellem den private konsulentbranche og kommunalt vand og kloak?
   (begge retninger)
2. Hvilke faktorer afgør, om et sådant skift opfattes som attraktivt eller risikabelt?
3. Ser du nogen klare forskelle mellem Sverige og Danmark i, hvordan kandidater ræsonnerer om den private vs. offentlige sektor?

5. Kompetence, udvikling og langsigtet tænkning (4 minutter)

1. Hvordan oplever kandidater muligheden for kompetenceudvikling i den private konsulentbranche sammenlignet med kommunalt vand og kloak?
2. Hvilken form for udvikling værdsættes mest af kandidater i dag?
   (specialisering, lederskab, bredde, internationale projekter, stabilitet)
3. Føler du, at kandidater ser den private sektor som en langsigtet karriere – eller som et skridt i deres karriere?

6. Fremtid, samarbejde og løsninger (3 minutter)

1. Hvad mener du er nødvendigt for, at den kommunale vand- og spildevandssektor bliver mere attraktiv for de samme kandidater, der i dag vælger den private konsulentbranche?
2. Ser du potentiale i fælles løsninger mellem den private og kommunale sektor?
   (f.eks. fælles karriereveje, træningsspor, projektrotation, grænseoverskridende samarbejder)

Slutning (2 minutter)

3. Hvis du opsummerer – hvad er den største strukturelle forskel mellem privat og kommunalt vand og spildevand, når det gælder om at tiltrække ekspertise?
4. Hvad er det vigtigste råd, du vil give til kommunale vand- og spildevandsorganisationer, der ønsker at konkurrere om det samme talent som din branche?

Præsenter interviewet

Vi undersøger, hvordan forskellige samfundssektorer arbejder for at tiltrække og bevare kritisk kompetence, og hvordan samarbejdet mellem den offentlige og private sektor fungerer i praksis.

Interviewmateriale

Byggebranchen – NCC / Skanska / lignende

Målgruppe: HR-ledere, kompetenceforsyningsledere, forretningsområdeledere, projektledere

Interviewtid: ca. 30 minutter

Formål: Forstå hvordan store aktører inden for byggeri og anlægsteknik tiltrækker kompetence, hvilke udfordringer de står overfor – og hvordan de oplever samarbejde med den kommunale sektor.

Introduktion (1 minut)

1. Projektet og Interreg-rammen i kort
2. Interviewet tager cirka 30 minutter
3. Svarene er samlet anonymt og bruges på et overordnet niveau
4. Samtykke til noter

1. Organisationens kontekst- og kompetenceudfordring (4 minutter)

1. Kan du kort beskrive din rolle og dine ansvarsområder i forbindelse med kompetenceforsyning eller personalestrategi?
2. Hvilke kompetencer er i øjeblikket mest afgørende for din virksomhed? *(projektledere, specialister, ingeniører, digital kompetence, bæredygtighed, ledelse, sikkerhed)*
3. Hvordan påvirker mangel på færdigheder din evne til at levere projekter? *(tidsplaner, kvalitet, risiko, arbejdsmiljø, forretning)*

2. Attraktivitet – hvorfor vælger kandidaterne dig? (6 minutter)

1. Hvorfor føler du, at kandidater vælger at arbejde sammen med dig? *(bed dem nævne 3–5 faktorer)*
2. Hvilke dele af dit tilbud er stærkest i konkurrencen om talent?
    a. Større projekter
    b. Karriere og udvikling
    c. Internationalt miljø
    d. Løn og vilkår
    e. Arbejdsgiverbranding/kultur
3. Hvilke typer kandidater har du sværest ved at tiltrække – og hvorfor?

3. Vand- og spildevandssektoren som konkurrent eller partner (7 minutter)

Dette er den afgørende del i din sammenligning med vand- og spildevandsindustrien.

1. Føler du, at du konkurrerer med den kommunale vand- og spildevandssektor om de samme færdigheder?
    a. Hvis ja, hvilke roller?
2. Hvordan opfatter du den kommunale vand- og spildevandssektor som arbejdsgiver, set fra kandidatens perspektiv?
   (styrker og svagheder)
3. I hvilke situationer mener du, at den kommunale sektor er mere attraktiv end din – og hvorfor?
4. Har du oplevet mobilitet mellem dine organisationer og kommunalt vand og kloak?
    a. I hvilken retning?
    b. På hvilket stadie i din karriere?

4. Samarbejde mellem den kommunale og private sektor – erfaringer (6 minutter)

1. Hvordan vil du beskrive samarbejdet med kommuner i store projekter?
   (klient, partner, regulator)
2. Hvad fungerer godt i samarbejdet med den kommunale sektor?
   (stabilitet, langsigtet, fælles social mission)
3. Hvad finder du mest udfordrende ved samarbejdet?
   (beslutningsprocesser, risikodeling, tempo, forståelse af færdigheder)

5. Mobilitet, udvikling og fremtiden (4 minutter)

1. Hvordan arbejder du på at bevare og udvikle nøglekompetencer på lang sigt?
2. Hvordan ser du mobiliteten mellem den private og offentlige sektor – som risiko eller aktiv?
3. Hvilke strukturer ville muliggøre øget mobilitet uden at miste kvalitet eller forretning?

Slutning (3 minutter)

1. Hvis du sammenligner byggeri/konstruktion og vand og kloakering – hvad er den største strukturelle forskel i, hvordan færdigheder tiltrækkes og bruges?
2. Hvad kunne den kommunale vand- og spildevandssektor lære af dig – og omvendt?
3. Hvis du kunne give ét råd til beslutningstagere, der ønsker at styrke udbuddet af kompetencer på tværs af sektorgrænser – hvad ville det være?

Verksamheter som blivit intervjuade

Aaahusvand

Biofos

Clean

Danva

DHI

DTU, Dansk Teknisk Universitet

GreenCapaCity

Hofor

Keiller

Luleå Tekniska Högskola

Lunds Tekniska Högskola

Novafos

NSVA

Peab

Prospiro

ROI Rekrytrering

SDU, Syd Dansk universitet

Sweden Water Research

Svenskt Vatten

Sydvatten

Vandcenter

VA SYD

Water and Competence study tour

Brussels 22-24 June 2026

Participants

- Henrik Aspegren, CEO Sweden Water Research
- Anna Holmstedt, CHRO, Sweden Water Research
- Scott Allison Grønnegaard, Chief Project Officer, Clean
- Joan Juel, Project Mananager, Clean
- Søren Heinecke, External Consultant, Sweden Water Research

Background

The study tour is part of an Interreg-supported pre-project with the purpose of identifying needs and possible solutions that can strengthen labor market mobility within the water sector; improve the matching between skills supply and demand; and lay the foundation for a main project that will put these solutions into practical action.

The water sector in both Denmark and Sweden is facing a rapidly growing skills shortage. In the coming years, major investments are expected in climate adaptation, new infrastructure, and technologies related to green energy, pharmaceuticals, and biosolutions - all highly dependent on qualified labor and access to water. Despite this, there are no functioning structures that facilitate skills matching across the border. Differences in systems, lack of overview, and weak links between education and working life limit mobility, inclusion, and joint competence development.

The pre-project will be carried out over a short and focused period, with an emphasis on knowledge, analysis, and prioritization.

The purpose of the study tour is to connect with actors that

- represent different regional contexts and experiences in the field of cross-border and/or cross-sectorial collaboration on competence development and recruitment in the water sector
- can help leverage the establishment of a viable project coalition
- can disseminate relevant EU policy contexts, priorities and funding opportunities for the development of a future main project

Program

Time	Item	Location	Resources
Mon 22/6			
12:00-13:00	**Arrival and check-in**	(TBD)	
13:00-14:00	**Lunch**	(TBD)	
14:00-17:00	**ERRIN** Connecting with the European Regions' Research & Innovation Network **DG Employment, Social affairs and Inclusion** Discussing the future Vocational Education and Training (VET) strategy, Skills Portability and the VoCE system **Greater Copenhagen EU Office** Mutual introduction	The Nordic House Rue Luxembourg 3 1000 Bruxelles	Astrid Hannes and Ana Nava Tazo, managers of the ERRIN 'Science & Education for Society' and the 'Blues Economy' Working Groups Hjørdis V. Dalsgaard, Policy Officer DG EMPL, Unit B.3 – Vocational Education and Training, Skills Portability, Cedefop Jørn Sanne Wander Senior Consultant Green Transition
17:00-19:00	**Wrap-up of the day** Reflections and refreshments	(TBD)	
19:00-21:00	**Dinner**	(TBD)	
Tue 23/6			
9:00-12:00	**Southern Denmark European Office (SDEO)** and **North Denmark EU Office (NDEU)** Mutual introduction	SDEO Av. Palmerston 18 1000 Bruxelles	Søren Heinecke EU Consultant SDEO Kenneth Gyde Poulsen EU Consultant NDEU

	DG Research & Innovation (RTD) Presentation and discussion of links with the future Water Resilience Strategy **Workshop w/SDEO** Opportunities within the Centers of Vocational Excellence (VoCE) system		Betrand Vallet Policy Officer DG RTD, Oceans, Seas and Waters Jens Bøgetoft Christensen Senior Consultant, SDEO Skilled labour and education
12:00-13:30	**Lunch**	(TBD)	
13:30-15:00	**Malmö Stad EU Office** Mutual introduction	(TBD) Can be at the Nordic House or SDEO	Ola Nord Head of Office, Malmö Stad EU Office
15:00-19:00	**Free time** **Wrap-up of the day** Reflections and refreshments	(TBD)	
19:00-21:00	Dinner	(TBD)	
Wed 24/6			
09:00-11:00	**Personal time** Check-out		
11:00-12:30	**Water Europe** Alignment with Water Europe, Water4All and WOLL network priorities and activities		Andrea Rubini COO, Water Europe
12:30- (TBD)	**Lunch** **Working group meeting** Wrap-up of the tour and next steps **Departure for airport**	(TBD)	