

Utvecklingsbolaget MittDalarna AB
Att: Monica Rönnlund-Göransson
Forskargatan 3
781 70 Borlänge

Projekt: Kompetensförsörjning för regional tillväxt och konkurrenskraft

Beslut om EG-medel

Förvaltande myndighet för det territoriella programmet Interreg Sverige – Norge, länsstyrelsen i Jämtlands län, beslutar att ur Europeiska regionala utvecklingsfonden bevilja stöd till den svenska parten, *Utvecklingsbolaget MittDalarna AB*, 16-556645-9284 för ovan nämnda projekt. Projektet har prioriterats av programmets styrkommitté och det regionala prioriterande partnerskapet i berört delområde.

Stödet tas ur budgeten för det prioriterade området *ekonomisk tillväxt*, och avser projektkostnader för perioden 2008-05-01 till 2011-04-30. Stödet uppgår till 47,41 % av stödmottagarens redovisade, betalda och godkända kostnader, dock högst 1 785 000 kronor. Utbetalt stöd kan inte heller vara större än 50,00 % av den verifierade svenska offentliga finansieringen.

Beslutet har fattats med stöd av förordning SFS 2007:14 om förvaltning av EG:s strukturfonder. *Beslutet kan inte överklagas*, enligt 31 § i förordningen (2007:14) om förvaltning av EG:s strukturfonder.

Allmänna och särskilda villkor för beslutet

Allmänna villkor: Stödmottagaren ska följa *Länsstyrelsen i Jämtlands läns föreskrifter och allmänna råd om stöd från Interregprogrammet Sverige-Norge 2007-2013* samt i dessa föreskrifters 2 §, nämnda grundläggande bestämmelser. Se bilaga om gällande föreskrifter och allmänna råd.

Särskilda Villkor:

Projektägaren är skyldig att informera allmänheten om stödet från EU:s fonder. Det görs genom att visa den europeiska flaggan tillsammans med texten "Europeiska unionen" samt "Europeiska regionala utvecklingsfonden" på tryckt och digitalt material som produceras i projektet, vid informationsevenemang, på platsen där projektet bedrivs. "En investering för framtiden" ska användas som slogan där det är lämpligt.

Ansökan om utbetalning av EU-medel ska göras enligt följande plan (se även § 5 i ovan nämnda samt bilagda föreskrifter):

- Den första ansökan om utbetalning ska göras senast tre månader efter datum för beslut.
- Ansökan om utbetalning ska därefter göras fortlöpande senast var 6:e månad, dock alltid per kalenderårsskifte. Ett lämpligt intervall är 3-4 ansökningar om utbetalning per kalenderår.

- Den sista ansökan om utbetalning ska göras senast två månader efter projektets slutdatum enligt beslut om stöd. Observera att inga kostnader efter projektets slutdag (2011-04-30) är stödberättigande.

Övrigt: Vid genomförande av projekt kan programmanualen följas där *tolkningar* av ovan nämnda regelverk, råd och principer för genomförande av projektet framgår.

Rekvisioner och lägesrapporter samt slutrapport ska skickas till Länsstyrelsen, Interreg, Nationella kontrollanten, 831 86 Östersund.

För förvaltande myndighet

.....
Anita Sandell
Programansvarig
Interreg Sverige-Norge

.....
Örjan Berglund

Vid frågor kring detta ärende kontakta ansvarig handläggare vid beredningssekretariatet i Inre Skandinavien:

Handläggarens namn: Magnus Dagerhorn
Organisation: Länsstyrelsen Värmland
Telefonnummer: 054-197045
E-post:magnus.dagerhorn@s.lst.se

Projektnamn/prosjektnavn	Kompetensförsörjning för regional tillväxt och konkurrenskraft	
Prioriterat/prioritert område	Ekonomisk tillväxt	
Huvudsaklig inriktning är insatser:	Utvikling av företag, bransjer og entreprenørskap	
Svensk sökande/organisationsnr	Utvecklingsbolaget MittDalarna (MD)	16-556645-9284
Norsk søker/organisasjonsnr	Hamarregionen Utvikling (HRU)	990 065 446
Projektledare/prosjektleder	Monica Rönnlund-Göransson	
Kategori	66	

Motivering/begrunnelse for beslutet/vedtaket

I både Norge og Sverige har befolkningsveksten over tid vært sterkest i de sentrale områdene, både innenfor regioner og i landene som helhet. Samtidig gjør demografiske endringer at større årskull går ut av arbeidsstyrken enn de som kommer inn.

Fram til 2030 vil omfordeling av arbeidsstyrken mellom regioner og mellom næringer ikke primært dreie seg om å flytte på dagens arbeidstakere. Spørsmålet er hvilke næringer og regioner som kan trekke til seg de nye som kommer inn i arbeidsmarkedet i årene fram til 2030. Her kan det skje store omfordelinger mellom næringer og mellom regioner og ikke minst mellom perifere og sentrale regioner.

En av de store strategiske og felles utfordringene for regionene og deres små og store arbeidsgivere i privat og offentlig sektor, er kompetensförsörjningen.

Avsikten med prosjektet är att få igång fungerande samarbeten mellan arbetsgivare i regionerna med Rekryteringslots som motor i Dalarna och med en motsvarande funktion/organisation i Hamarregionen.

Projektet ska:

- etablera och utveckla ett konsept som bygger på Rekryteringslots, som är anpassat till de små och medelstora företagen i Hamarregionen och MittDalarna.
- utveckla minst 4 nätverk mellan arbetsgivare. Här kan såväl små som stora samt privata och offentliga aktörer ingå.
- utveckla och genomföra minst 4 st coachprogram, där små och stora arbetsgivare möts
- utveckla och genomföra seminarier och föreläsningar för att skapa mötesplatser för företagen i våra regioner
- skapa kontakter mellan företag över gränsen, där vi har en mäklarroll.
- utveckla och etablera en Kompetensbank

Søkerne vurderes å ha god gjennomføringsevne. Prosjektet er også et bra eksempel på offentlig-privat partnerskap.

Sammanfattande projektbeskrivning

Hamarregionen utvikling og Utvecklingsbolaget MittDalarna har under 2007 träffats för att undersöka gemensamma utvecklingsområden. Verksamheterna i Hamarregionen och MittDalarna skiljer sig åt i vissa avseenden, men en av de allra största gemensamma utmaningarna för båda regionerna är kompetensförsörjningen för såväl små som stora arbetsgivare i privat och offentlig sektor.

En nyckelfråga är hur man genom olika verktyg och utvecklingsinsatser kan stötta arbetsgivarna i deras arbete med att attrahera, rekrytera och behålla sin personal. Det är här ett viktigt samspel mellan arbetsgivare, kommuner och utbildningsämbeten, som behövs för att skapa en attraktiv region som tilltalar framtidens arbetskraft och klarar deras krav på livskvalitet.

Den internationaliseringsprocess som pågår är en stor omställningsprocess, särskilt för de mindre företagen, men det är också en omställningsprocess i regionerna, med allt fler högutbildade, en ökad rörlighet på arbetsmarknaden och högre krav på boendemiljöer, kommunikationer och miljö.

Projektet ska bygga en infrastruktur för samarbeten mellan arbetsgivare när det gäller kompetensförsörjningsfrågan. Som bas för detta arbete kommer användas och utvecklas beprövat arbetssätt i Rekryteringslots, som har fokus på medflyttandefrågan i samband med nyckelrekryteringar. Utvecklingen ska göras gemensamt av HRU och MittDalarna.

Aktiviteter och metoder:

Projektets första fas kommer att inledas med information och diskussion med företag om regionernas demografi och de problem och möjligheter som finns beträffande kompetensförsörjningen nu och i framtiden.

I fas två utvecklas och anpassas aktiviteter efter de behov som utkristalliserats i mötena med företagen, t.ex. coachprogram, gemensam kompetensbank, vidareutveckling av arbete med medflyttandefrågan, kompetensutveckling för ledningsgrupper inom kompetensförsörjningsområdet, gemensamma marknadsföringsinsatser för att attrahera personal till våra regioner, mäkla erfarenheter, fånga upp behov av att dela funktioner mellan företagen.

Avsikten är att få igång fungerande samarbeten mellan arbetsgivare i våra regioner med Rekryteringslots som motor i Dalarna och med en motsvarande funktion/organisation i Hamarregionen.

Nyskapande:

Två likartade organisationer i två olika länder, men med många gemensamma problem och möjligheter samarbetar för att skapa en infrastruktur, där stora och små arbetsgivare samverkar för att underlätta arbetet med kompetensförsörjningsfrågorna.

Utvärderingsmetod:

Projektet ska granskas och utvärderas av en utomstående part som anlitas för uppdraget efter samråd med Interregsekretariatet och regionala organ.

Resultatspridning:

Resultaten sprids löpande till närliggande organisationer, regioner och projekt i Sverige och i Norge, och sker genom personliga möten och olika typer av informationsmaterial. Projektets finansiärer informeras genom lägesrapporter och i samband med styrgruppsmöten och referensgruppsmöten.

Projektavgränsning:

Projektet fokuserar på olika verktyg för att underlätta för företagen att rekrytera. Aktiviteter kommer att genomföras för att attrahera kompetens till våra regioner och företag. Genom konceptet Rekryteringslots, som bygger på att den rekryterade flyttar till regionen tillsammans med hela familjen ökar även företagets möjligheter att behålla personalen.

Risker:

En risk i projektet är en längre lågkonjunktur, eftersom intresset för att diskutera strategiska kompetensförsörjningsfrågor hos företagen då minskar. Samtidigt är det en utmaning att genomföra projektet för att de ska vara väl förberedda när svängning till en högkonjunktur kommer. Den demografiska kurvan ser dessutom ut som den gör oavsett om det är hög- eller lågkonjunktur och många personer behöver ersättningsrekryteras inom de närmaste åren.

Mål

Projektets mål är att:

- etablera och utveckla ett koncept som bygger på Rekryteringslots, som är anpassat till de små och medelstora företagen i Hamarregionen och MittDalarna.
- utveckla minst 4 nätverk mellan arbetsgivare. Här kan såväl små som stora samt privata och offentliga aktörer ingå.
- utveckla och genomföra minst 4 st coachprogram, där små och stora arbetsgivare möts.
- utveckla och genomföra seminarier och föreläsningar för att skapa mötesplatser för företagen i våra regioner.
- skapa kontakter mellan företag över gränsen, där projektet har en mäklarroll.
- utveckla och etablera en Kompetensbank.

Målgrupp

Projektets målgrupper kan delas in i följande kategorier:

- arbetsgivare i Hamarregionen och MittDalarna, med fokus på SME (ca 20 - 250 anställda). De större företagen kommer att vara viktiga samarbetspartners, eftersom konceptet som ska utvecklas bygger på samarbeten mellan stora och små arbetsgivare.
- nyckelpersoner som företagen/organisationerna vill anställa samt deras familjer.
- ungdomar som ska lockas till eller behållas i regionerna.

Projektets gränsregionala mervärde

En gränsöverskridande nytta av att gemensamt bygga verktyg och en infrastruktur som underlättar för företagen i våra respektive regioner att klara kompetensförsörjningsfrågorna.

Utvecklingsbolaget MittDalarna har genom samarbetet med Rekryteringslots en infrastruktur för att arbeta med kompetensförsörjningsfrågor över bransch- och kommungränser, där MD framförallt nått de större organisationerna. HRU har arbetat med kompetensförsörjning mot näringslivet i Hamarregionen med ett annat angreppssätt. Här har arbetet bedrivits med fokus på nätverk och kluster, där HRU har koordinerat samarbeten runt kompetensförsörjning mellan företag inom specifika branscher.

HRU har också utvecklat ett koncept där regionens näringsliv ska kunna tillgodogöra sig kompetensen från nyckelpersoner som bor i regionen, men som pendlar till Oslo. Hamarregionen har också koncept riktat mot morgondagens arbetstagare genom "come home, hold on"-initiativ och Ambassadör - Inbassadörprogrammen. Likheter och olikheter i regional näringslivsstruktur, de respektive regionernas roller i sina landsdelar, likheter när det gäller rörligheten hos den befintliga befolkningen och andra gemensamma utgångspunkter gör att bägge organisationerna och deras regioner kommer att ha mycket att tjäna på ett samarbete och en gemensam utveckling genom erfarenhetsutbyten och utveckling av både gemensamma modeller och modeller anpassade till de olikheter som råder inom respektive regionen.

Organisation

Projektägare är Hamarregionen Utvikling (HRU) och Utvecklingsbolaget MittDalarna AB (MittDalarna). Projektet kommer att ledas av Monica Rönnlund, som tillika är VD för MittDalarna.

Projektet kommer att ha en styrgrupp, som består av sex personer; en person från HRUs styrelse, en från MittDalarna, en person från Hedemark Fylkeskommune, en person från partnerskapet i Sverige, en från NAV (Arbets- og Veriferdsetaten) samt en person från en motsvarande organisation i Sverige.

Det kommer dessutom att finnas referensgrupper i Norge och i Sverige. Referensgruppen i Sverige kommer att bestå av en representant för Rekryteringslots Dalarna ekonomiska förening, en representant för Högskolan Dalarna, en representant för ett mindre eller medelstort företag samt en student vid Högskolan Dalarna. Referensgruppen i Norge kommer att se ut på ett likartat sätt. Det kommer att finnas mellan 1 och 1,5 tjänst per region som aktivt arbetar med projektet utöver projektledaren. Ekonomiadministrationen hos MittDalarna kommer att skötas av Borlänge kommun. Ekonomiadministratören i Hamar sköts av HRU. När

projektorganisationen sätt samman eftersträvas att få en så jämn fördelning som möjligt vad gäller länder, kön och mångfald.

Information och resultatspridning

Information och resultatspridning ska ske såväl muntligt som skriftligt till projektets intressenter, deltagare och allmänheten via både broschyrer, nyhetsbrev och lägesrapporter.

Kompetensutvecklingsinsatser/erfarenhetsutbyten, som t.ex. coachprogrammet kommer att utvärderas efter aktivitetens slut tillsammans med deltagarna. Projektet kommer dessutom att avslutas med ett gemensamt spridningsseminarium.

Projektets miljöarbete

Projektet har i första hand bäring på företagen/arbetsgivarnas arbetsmiljö. För att locka ny arbetskraft måste arbetsplatsen vara attraktiv. Det handlar både om den fysiska inre miljön och den psykosociala. De aktiviteter som projektet kommer att anordna kommer i första hand att påverka den psykosociala, eftersom ett av koncepten i samband med nyrekrytering av kompetens till regionen (Rekryteringslots) bygger på att arbetsgivarna ser att det är viktigt att hela familjen trivs i den nya miljö de flyttar till.

Konceptet bygger även på att det ska skapas lösningar för hela familjen, så att de personer som rekryteras väljer att bo och arbeta inom regionen, vilket minskar den längre arbetspendlingen ut från respektive region i Norge och Sverige och på så sätt påverkas också miljön. Aktiviteter kommer att genomföras både mot de som redan bor i respektive region, men som idag arbetspendlar ut till t.ex. Oslo eller Stockholm samt till de som idag bor på andra platser i Sverige och Norge eller utanför Norden och som företagen är intresserade av att rekrytera till sina verksamheter i våra regioner.

Projektets arbete med jämställdhet/likestilling

MittDalarna och Rekryteringslots initierade och genomförde under 2007 ett antal aktiviteter med jämställdhet som utgångspunkt. Erfarenheterna kommer att användas i upplägget av projektet. Bl.a. har man tagit fram en nationell och regional erfarenhetsdatabas, där en sammanställning gjorts av konsulter och organisationer, som på ett framgångsrikt sätt arbetar med jämställdhetsfrågor. Tanken är att både projektet själv, andra företag och organisationer ska kunna ha nytta av databanken.

Jämställdhet är ett sätt att öka rekryteringsbasen för företagen och om företagen vill locka kvinnor måste man tänka nytt i många avseenden, t.ex. i samband med annonsering, i arbetsmiljön, i ledarskapet etc. Det här är frågor som projektet ska arbeta med i kompetensutvecklingsaktiviteter i samband med seminarier, men även i samband med coachprogram.

Projektets koncept med medflyttarservice och ett samarbete mellan företagen för att möjliggöra att familjerna ska bo och arbeta i regionen påverkar även det jämställdheten. Traditionellt är det till större del mannen i ett förhållande som arbetspendlar längre sträckor och därmed kvinnan som tar ett större ansvar för hemmet och familjen. Genom att båda parter hittar intressanta arbeten i närområdet kan också båda ta ett gemensamt ansvar för hem och familj och därmed påverkas även jämställdheten.

Projektets arbete för etnisk mångfald/integration

De stora arbetsgivarna rekryterar internationellt. Det innebär att medflyttandeärendena ofta är personer från andra länder. Här kan partnerskapet ta tillvara de erfarenheter som dessa ärenden har gett och komma med förslag på förbättringar när det gäller kommunernas mottagande, språkutbildning m.m. Erfarenheterna kan spridas till arbetsförmedlingar, organisationer, arbetsgivare etc. Exempel på aktiviteter är erfarenhetsutbyten mellan företag, seminarier och utbildningar. MittDalarna har bl.a. under 2007 haft ett gemensamt projekt med Högskolan Dalarna, där mottagarapparaten hos kommunerna för arbetskraftsinvandring har undersökts.

Fem utländska studenter vid Högskolan Dalarna har under sommaren 2007 genomfört en undersökning av hur mottagandet ser ut och kommunerna har till följd av det här arbetet fått en rad förslag på områden som kan vidareutvecklas för att förbättra, men också en del positiv feedback på sådant som redan fungerar bra. Under rubriken ovan "jämförbarhet" är beskrivet ett samarbete under 2007 mellan MittDalarna och Rekryteringslots, där man har kommunicerat med SME om hur de kan öka rekryteringsbasen genom ett förbättrat jämförbarhetsarbete. På samma sätt har det också arbetas med mångfaldsfrågorna.

Projektägarna har genom olika aktiviteter (coachprogram, seminarier m.m.) velat få arbetsgivare att förstå hur olikheter förstärker arbetsgruppen. De här frågorna är mycket viktiga att kommunicera till arbetsgivarna både för att de ska bredda rekryteringsbasen, så att de hittar den personal de behöver till sina verksamheter, men även för att få dem att förstå hur olikheter förstärker gruppen och leder till utveckling av företaget. Många av de större arbetsgivarna har kommit ganska långt med de här frågorna och sökarna har mycket kunskap som kan föras över till SME från dem.

I projekten kommer projektet att dra nytta av de erfarenheter Hamarregionen har, där HRU har en roll i ett nätverk för arbetsgivare som söker en flerkulturell arbetsstyrka. Fokus: Hur ska man arbeta för att integrera främmande kulturer på arbetsplatserna?

Tid- och aktivitetsplan

Aktivitet	Startdatum	Slutdatum
Etablering av org. för "Rekryteringslots/Inflyttarservice" i Hamarreg.	2008-05-02	2009-06-30
Utveckling av bef. "Rekryteringslots"-funk. i MittDalarna mot SME	2008-05-02	2011-02-28
Aktiviteter för att väcka kompetensförsörjn.frågan o fånga behov	2008-05-02	2011-02-28
Utveckling av verktyg o samarbetsformer	2008-05-02	2011-02-28
Marknadsföringsaktiviteter mot hemvändare, pendlar o studenter	2008-11-01	2011-02-28
Aktiviteter mot unga människor i direkt samarb. med företag i regionen	2009-02-01	2011-02-28
Aktiviteter mot unga människor i samarbete med högskolan	2009-05-01	2010-12-31
Kontinuerliga gemensamma workshops för fortsatt navigering i projektet	2008-09-01	2010-12-31
Resultatspridning till intressenter, deltagare och allmänheten	2008-10-01	2011-02-28
Planläggning av fortsatt verksamhet och användning av resultat efter projektslut	2011-01-11	2011-04-30
Projektutvärdering och slutredovisning/projektevaluering og regnskapsavslutning	2011-01-15	2011-04-30
Projektets start och slutdatum	2008-05-01	2011-04-30

Förväntat resultat av programindikatorerna för (A) Ekonomisk tillväxt eller (B) Attraktiva regioner)

Övergripande indikatorer	Antall ved projekt-	
	start	slutt
Antal kvinnor 15- 24 år som deltar i projektet.	0	125
Antal kvinnor yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	0	100
Antal män 15- 24 år som deltar i projektet.	0	425
Antal män yngre än 15 eller äldre än 24 år som deltar i projektet.	0	500
Antal deltagande företag med kvinnligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	20
Antal deltagande företag med manligt ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	250
Antal deltagande företag med mixat ägande som deltar i projektaktiviteter.	0	30
Resultat indikatorer		
(A) Antal kvinnor som deltar i gemensamma utbildningar och praktik.	0	20
(A) Antal män som deltar i gemensamma utbildningar och praktik	0	20
(A) Antal nyetablerade och vidareutvecklade gränsöverskridande kluster.	0	4

Aktivitetsindikatorer för projektet
(A) Projektet syftar till att förbättra företagsklimat, entreprenörskap, FoU och innovationer

Förväntade resultat och egna indikatorer

Efter projektets slut har skapas en långsiktigt hållbar infrastruktur, som blir ett mycket betydande redskap för företagen när det gäller att klara sina kompetensförsörjningsbehov. Konceptet bygger på samarbete och att dra nytta av varandras kunskaper och kompetenser.

Resultat som kommer att nås på sikt genom projektet är:

- företagen blir konkurrenskraftiga när de slåss med företag i andra delar av landet eller i andra delar av världen om samma kompetens, eftersom projektet har utvecklat ett koncept som tänker på hela familjen i samband med rekrytering av ny kompetens till våra regionen, Rekryteringslots/Inflyttarservice.
- eftersom konceptet bygger på att man ska arbeta och bo i regionen bidrar konceptet till ökad inflyttning
- projektet kan leda till ytterligare samarbeten mellan Hamarregionen och MittDalarna, t.ex. erfarenhetsutbyte för vidareutveckling av modeller och metoder för "delregional samverkan" för regioners attraktionskraft och näringslivsutveckling
- Dalarna och Hedmark Fylkeskommune kan utveckla fler samverkansprojekt med varandra till stor del med hjälp av de kontakter som HRU och MittDalarna har byggt upp och kan förmedla vidare.

Projektets uppgift är inte att hjälpa företagen att göra affärer med nya affärspartners inom respektive land samt över landsgränsen, men en effekt av att sammanföra företag för att samarbeta kring kompetensförsörjningsfrågor och att nya nätverk skapas kring dessa frågor kan vara att företagen även hittar varandra som nya affärspartners.

Projektets uppgift är inte heller kompetensutveckling generellt sett i företagen, utan projektet kommer att genomföra kompetensutvecklingsaktiviteter inom kompetensförsörjningsområdet mot personer i ledningsgrupper och arbetsledande ställning hos SME. En effekt av detta kan dock bli att företagsledningarna känner ett behov av att kompetensutveckla ytterligare personal i de här frågorna efter det att de själva har fått ökade kunskaper och insett vikten av att ha bra kompetens inom området för att kunna vara med och konkurrera om den personal de behöver till sina verksamheter idag och i framtiden.

Förväntad gränsregionalt samarbete efter projektets slut

- Nya nätverk har etablerats som samarbetar och/eller har erfarenhetsutbyten i framförallt kompetensförsörjningsfrågor, t.ex. kan samverkan fortsatt ske i marknadsförings- och rekryteringsinsatser mot svårrekryterade kompetenser.
- Nya samarbetsprojekt skapas mellan HRU och MittDalarna och/eller mellan Hedmark Fylke och Dalarna.

Det samarbete som inletts mellan HRU och MittDalarna kommer att fokusera på kompetensförsörjningsfrågorna, men avsikten är också att utbyta erfarenheter inom flera områden. Dels sådana som har diskuterats vid träffar under 2007 och dels sådana som kommer att upptäckas underhand i genomförandet av det planerade projektet. Båda organisationerna har ett brett kontaktnät i sina respektive regioner med utbildningssäten, forskning och regionala organisationer som arbetar med utveckling, som på olika sätt kommer att involveras i projektet. Projektet kommer på så sätt att fungera som en drivkraft för nya samarbeten som kan bli spin off effekter av projektets arbete.

Svensk projektbudget SEK						
Faktiska kostnader	2008	2009	2010	2011	Summa SEK	%
Egen personal inkl soc avg	669 408	883 200	830 592	244 800	2 628 000	69,80 %
Externa tjänster	90 000	129 430	121 154	73 000	413 584	10,98 %
Lokalkostnader	41 248	61 872	61 872	20 624	185 616	4,93 %
Investeringar	0	0	0	0	0	0,00 %
Resor	6 270	10 600	10 800	3 850	31 520	0,84 %
Övriga kostnader	98 074	169 898	130 582	107 726	506 280	13,45 %
Summa faktiska kostnader	905 000	1 255 000	1 155 000	450 000	3 765 000	100,00 %
<i>Externt offentligt direktfinansierade kostnader</i>					0	0,00 %
Summa svenska projektkostnader	905 000	1 255 000	1 155 000	450 000	3 765 000	100,00 %
Norsk prosjektbudjett NOK						
Faktiske kostnader	2008	2009	2010	2011	Summa NOK	%
Eget personale inkl sos avg	440 600	660 900	660 900	220 300	1 982 700	69,78 %
Eksterne tjenester	52 000	90 000	90 000	60 000	292 000	10,28 %
Lokalkostnader	35 523	53 285	53 285	17 762	159 855	5,63 %
Investeringar	0	0	0	0	0	0,00 %
Reiser	6 000	10 000	10 000	4 000	30 000	1,06 %
Övriga kostnader	85 000	130 000	130 000	31 865	376 865	13,26 %
Sum faktiske kostnader	619 123	944 185	944 185	333 927	2 841 420	100,00 %
<i>Eksterne offentlige direkte finansierte kostnader</i>					0	0,00 %
Sum norsk prosjektkostnader	619 123	944 185	944 185	333 927	2 841 420	100,00 %

Svensk finansieringsplan						
Offentlig finansiering						
Svensk nationell medfinansiering	2008	2009	2010	2011	Summa SEK	%
Region Dalarna	300 000	400 000	350 000	150 000	1 200 000	31,87%
Rekrutteringslos Midtdalarna *	130 000	195 000	195 000	65 000	585 000	15,54%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
Direktfinansiering (arbete m.m.)					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
Summa svensk nationell medfinansiering	430 000	595 000	545 000	215 000	1 785 000	47,41%
Europeiska regionala utvecklings fonden	430 000	595 000	545 000	215 000	1 785 000	47,41%
EG-andel av finansiering av faktiska kostnader						47,41%
EG-andel av offentlig finansiering						50,00%
Summa svensk offentlig finansiering inkl EG-finansiering	860 000	1 190 000	1 090 000	430 000	3 570 000	94,82%
Privat kontant finansiering						
Rekrutteringslos medl. avg.	45 000	65 000	65 000	20 000	195 000	5,18%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
					0	0,00%
Summa svensk privat medfinansiering	45 000	65 000	65 000	20 000	195 000	5,18%
Total svensk finansiering	905 000	1 255 000	1 155 000	450 000	3 765 000	100,00%

* Banverket, Polismyndigheten Dalarna, Landstinget Dalarna, Högskolan Dalarna, Utvecklingsbolaget MittDalarna AB, AB Borlänge Energi, Vägverket

Norsk finansieringsplan

Offentlig finansiering						
Norsk regional medfinansiering	2008	2009	2010	2011	Summa NOK	%
Hedmark fylkeskommune	226 316	301 754	264 035	112 895	905 000	31,85 %
Off. medlemsvirksomheter	98 070	145 105	147 105	49 035	439 315	15,46 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
Direktfinansiering (arbeid m.m.)						
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
Total norsk regional medfinansiering	324 386	446 859	411 140	161 930	1 344 315	47,31 %
Statliga IR-midler	260 790	448 291	484 010	156 909	1 350 000	47,51 %
IR-midler av finansiering av faktiska kostnader						47,51 %
IR-midler av offentlig finansiering						50,11 %
Summa norsk regional finansiering inkl statliga IR-midler	585 176	895 150	895 150	318 839	2 694 315	94,82 %
Privat kontant finansiering						
Deltakerbedrifter	33 947	49 035	49 035	15 088	147 105	5,18 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
					0	0,00 %
Summa norsk privat medfinansiering	33 947	49 035	49 035	15 088	147 105	5,18 %
Summa norsk finansiering	619 123	944 185	944 185	333 927	2 841 420	100,00 %