

**Uppdrag att redogöra för vidtagna åtgärder avseende
personrörlighet mellan universitet och högskola, näringsliv
och offentlig verksamhet**

Innehållsförteckning:

Sammanfattning.....	3
Bakgrund.....	4
Frågans hantering på myndigheten.....	4
Kompetenscentrum.....	6
VAMP.....	7
AIS.....	7
Industriforskningsinstitutet.....	8
Dynamo.....	8
VINNVINN.....	9
VINNVÄXT.....	10
Utfallet av rörlighetspiloterna.....	11
Hinder och möjligheter för ökad personrörlighet i innovationssystemen.....	11

Sammanfattning

VINNOVA har i regleringsbrevet för 2004 fått i uppdrag att redogöra för vad som gjorts för att öka personrörligheten genom myndighetens olika programinsatser. Rörlighet är ett viktigt medel för att skapa inbördes kunskaper och lärande mellan forskning, näringsliv och politik vilket är en förutsättning för effektiva innovationssystem och tillväxt.

Rörligheten är en viktig dimension i VINNOVAs arbete. Detta visar sig genom att VINNOVAs olika program utformas så att de främjar en ökad rörlighet mellan olika sfärer i samhället och mellan olika arbetsgivare. Myndigheten stödjer bl a på olika sätt ett ökat entreprenörskap bland forskare.

I rapporten redogörs för ett antal exempel där rörligheten från början har varit en viktig del av målsättningen, eller där ökad rörlighet har blivit en konsekvens av VINNOVAs insatser. Bland dessa kan nämnas Kompetenscentrum, VINNVÄXT, AIS/VAMP samt Dynamo. Inom flera av dessa program är det främst ökad rörlighet (i båda riktningarna) mellan forskning och näringsliv som stimulerats

Utöver ovannämnda program som stimulerat rörligheten har myndigheten även testat nya sätt att stimulera rörligheten genom en pilotverksamhet i Kalmar län och Dalarna. En slutsats för VINNOVAs del av dessa två pilotprojekt är att man som en huvudregel inte ska isolera rörlighetsfrågorna till särskilda program, utan se till att de utgör en integrerad del av alla program och insatser som VINNOVA bedriver. Dock existerar vissa problemområden som motiverar särskilda program där rörligheten är i huvudfokus som framgår av Programexemplen Dynamo och VINNVINN vilka beskrivs i rapporten

Internationellt sett ligger rörligheten på samma nivå som i Finland men långt under nivån i USA. Detta beror sannolikt på att Sverige har en mera reglerad arbetsmarknad än USA. Det finns skäl att anta att en ökad rörlighet i Sverige verksamt skulle bidra till effektivare innovationssystem

I VINNOVAs regleringsbrev för budgetåret 2004 ges myndigheten i uppdrag att bli mot bakgrund av de förslag som lämnades i VINNFORSK-rapporten redogöra för vad som har gjorts när det gäller att öka rörligheten mellan olika delar av samhället. I uppdraget bör hinder identifieras och olika möjligheter för ökad personrörlighet klargöras.

Bakgrund

I den delrapport som organisationskommittén för ny myndighetsorganisation för forskningsfinansiering lämnade i augusti 2000 "Forskningsfinansiering i samverkan" (Utbildningsdepartementet, Dnr 50-2000) berördes i avsnittet om VINNOVA frågan om ökad rörlighet för att effektivisera innovationssystem (sid. 45). Där konstateras att rörligheten mellan de olika sfärerna i Triple Helix är för låg i den svenska strukturen och att ett rörlighetsprogram mellan högskola, näringsliv och samhälle är en viktig tyngdpunkt i den aktörsinriktade strukturen. Det framhålls särskilt att detta inte är tänkt som ett forskarrörlighetsprogram utan inriktat mot att öka rörligheten i alla delar av samhället.

I regeringens proposition 2001/02:2 om FoU och samverkan i innovationssystemet berörs frågan om arbetskraftens (brist på) rörlighet på flera ställen. Bland annat skrivs att "Arbetskraftens rörlighet mellan olika organisationer såsom universitet, högskolor och institut och företag är en av de viktigaste mekanismerna för att överföra kunskap mellan dem." En fråga som speciellt lyfts fram är utbytet med internationella kunskapsmiljöer. För att stimulera effektiva innovationssystem framhåller regeringen att det är en viktig uppgift att "ytterligare förstärka kunskapsutbyte mellan universitet och högskolor, forskningsinstitut och näringsliv t.ex. genom rörlighetsfrämjande åtgärder".

Frågans hantering på myndigheten

Rörligheten har hela tiden varit central i VINNOVAs arbete med att understödja framväxten av effektiva innovationssystem, som på ett effektivt sätt kan bidra till ökat kunskapsutbyte mellan forskning och samhälle och därmed bidra till hållbar tillväxt. Detta har framförallt skett genom att VINNOVAs olika program utformas så att de främjar en ökad rörlighet mellan olika sfärer i samhället och mellan olika arbetsgivare.

I alla avrapporteringar av projekt som VINNOVA har finansierat blir anslagsmottagaren ombedd att besvara frågor om projektet har gett upphov till personrörlighet samt till och från vilka aktörer detta i så fall har skett. En annan viktig åtgärd är att myndigheten på olika sätt stödjer ett ökat akademiskt entreprenörskap.

En pilotverksamhet för ökad rörlighet har genomförts i Kalmar och Dalarna.

I VINNFORSK-rapporten, som VINNOVA överlämnade till regeringen i april 2003, berördes frågan om personrörlighetens betydelse för framgångsrik kommersialisering. Man föreslår fem olika åtgärder för att öka rörligheten

- Möjlighet för universitetslärare att tillbringa en sabbatstermin i industriell miljö.
- Gästprofessur/adjungerade professor med industriell eller finansiell kompetens, under kortare tidsperiod.
- Möjlighet att arbeta i industrin under forskarutbildningen
- Ökade satsningar på industridoktorandprogram
- Postdoc stipendier för att möjliggöra arbete vid annat universitet eller i företag

Dessa förslag inriktar sig i huvudsak på åtgärder för ökad rörlighet i forskarsfären. Åtgärder med denna inriktning stödjer VINNOVA sedan lång tid. Industridoktorander är t.ex. en viktig del av arbetet i Kompetenscentra och VINN Excellence Center.

När det gäller analyser av rörlighetsproblematiken för forskare har VINNOVA under 2003 medverkat i en gemensam studie om rörlighet som initierats av Nordisk industrifond med namnet ”Flows of Human Capital in the Nordic Countries” I den rapport som redovisar rörligheten från och till ”forskarsektorn” finns följande tabell:

Table 1: Overall inflow and outflow mobility, HEI&RD sector, Nordic countries 1988-1998. Per cent.

Year	Inflow (HEI&RD is receiving sector)				Outflow (HEI&RD is delivering sector)			
	Denmark	Finland	Norway	Sweden	Denmark	Finland	Norway	Sweden
1988		21,2	12,3	26,3		25,4	13,3	26,2
1989	17,4	31,1	14,1	24,3	18,6	25,0	13,4	28,1
1990	13,8	27,1	19,3	22,6	15,9	25,3	16,0	25,7
1991	19,4	24,2	15,8	29,2	19,1	26,0	17,5	29,4
1992	16,7	20,7	15,4	19,6	14,8	20,9	14,9	17,0
1993	16,7	15,7	20,8	20,6	16,5	15,4	20,0	19,2
1994	14,0	15,7	19,4	21,1	15,7	13,5	19,4	22,2
1995	27,4	22,8	22,7	21,3	24,4	23,8	16,5	21,4
1996	20,9	22,7	12,8	21,4	22,0	21,3	13,2	20,8
1997	20,9	21,4	21,4	26,2	20,8	18,0	15,0	26,3
1998		20,1	13,4	19,0		17,7	14,4	20,6
Average	18,6	22,1	17,0	22,9	18,6	21,1	15,8	23,4

Siffrorna visar att personrörligheten i Sverige och Finland ligger på ungefär samma nivå under en tio års period (ca 22% både för inflöde och utflöde från sektorn) medan Danmark och speciellt Norge ligger klart lägre. Man kan fråga sig vad som skulle kunna vara en rimlig nivå för Sverige. Amerikanska fallstudier har indikerat betydligt högre mobilitetstal än våra. Men där finns också helt andra historiska traditioner och ett socialt skyddsnät som ger andra incitament för att byta jobb än på Nordisk arbetsmarknad. Trots EU är ju den amerikanska arbetsmarknaden också avsevärt större än vår och mera kulturellt homogen.

Sverker Sörlins rapport "Institutssektorn, högskolan och det svenska innovationslandskapet" (SISTER Arbetsrapport 2004:31) understryker att såväl europeiska och nordiska som amerikanska erfarenheterna av individrörlighet visar att en hög rörlighet är viktig för innovationsdynamiken och avgörande för framgångsrik kommersialisering av forskningen.

VINNOVA anser att det finns skäl för att stimulera till en ännu större rörlighet, men har inte formulerat vilken nivå Sverige bör sikta på att uppnå

Det finns, som tidigare nämnts, flera av VINNOVAs program och andra initiativ som konsekvent arbetat med att befrämja rörlighet mellan de olika sfärerna forskning, näringsliv och politik. Nedan beskrivs några exempel där rörligheten från början har varit en viktig del av målsättningen, eller där ökad rörlighet har blivit en konsekvens av VINNOVAs insatser.

Kompetenscentrum

Kompetenscentrum är ett kreativt sätt att organisera och genomföra långsiktigt forskningssamarbete mellan forskare från olika discipliner och institutioner och nätverk av företag och ibland andra organisationer, som tillför alla aktörer mer-värden.

I ett typiskt kompetenscentrum samverkar 50–100 personer från FoU-avdelningar inom 5–15 företag och 5–7 forskargrupper vid universitet.

En central idé är företagets aktiva engagemang t ex genom att företagets FoU-personal periodvis är verksamma i högskolan forskningsmiljöer som adjungerade professorer, program- eller projektledare eller industridoktorander. Inom de 23 kompetenscentrum, som finansieras av VINNOVA har hittills 800 personer från företagen deltagit aktivt, varav ca 100 som industridoktorander och -licentiander. Regelmässigt är också doktorander inom kompetenscentrum periodvis verksamma inom företagen. I det kunskapsutbyte och den gemensamma kunskapsproduktion (forskning), som är kompetenscentrums kärna är alltså personrörlighet ett viktigt redskap.

Internationella utvärderingar har visat att flera kompetenscentrum är bland de ledande och har samarbeten med de mest framstående forskningsmiljöerna utomlands. Drygt 100 utländska forskare har vistats vid centrumen och 80 centrumforskare har varit gästforskare utomlands.

Forskningssamarbetet inom de 23 centrumen har hittills resulterat i ca 200 doktorer, som är i hög grad attraktiva på arbetsmarknaden eftersom de är utbildade att arbeta i samverkan och med industrirelevanta problem. Totalt har ca 200 centrumforskare anställts i näringslivet. Personrörlighet är på så sätt ett verktyg för att uppnå ett centralt mål för programmet – att höja den forskningsbaserade kompetensen och implementera ny teknologi inom svenskt näringsliv.

I den nya generationens kompetenscentrum, VINN Excellence Center, spelar åtgärder för att öka personrörligheten naturligtvis också en viktig roll. Ett ökat fokus kommer att finnas på aktörer inom offentlig verksamhet ur ett rörlighetsperspektiv.

VAMP

Programmet VAMP (Verkstadsindustrins Användning av Material i sina Produkter) initierades genom pilotverksamhet år 1995 och startade som eget program 1997. Två etapper genomfördes och de sista VAMP-projekten beviljades 2003 (totalt 33 VAMP-projekt har genomförts eller pågår). VAMP är ett industriellt FoU-program med integrerad tekniköverföring som genomförs i form av samverkansprojekt innefattande företag, institut och högskolor. En av strategierna i VAMP har varit att projekten ska fungera som mötesplatser för deltagarna för att bygga nätverk och skapa inbördes förstärkta relationer.

Ett av de totalt sju (senare reducerat till sex) långsiktiga målen för VAMP är Ökad personrörlighet mellan högskola, institut och företag. Personrörligheten stimuleras genom de personliga relationer och den verksamhetskänedom som uppstår i nya eller förstärkta nätverk skapade genom aktiv samverkan i projektarbetet.

Även om VAMP enligt ovan sannolikt bidrar till bättre förutsättningar för personrörlighet, så krävs naturligtvis ett ömsesidigt intresse hos arbetsgivare och individer i varje enskilt fall för att personrörligheten verkligen ska komma till stånd. För VAMP 11–25 anges följdriktigt vid slutrapporteringen att ungefär en fjärdedel av projekten genererat mellan en och tre personrörelser medan övriga projekt inte har kunnat identifiera personrörelser vid projektets avslutande.

AIS

AIS-programmet och en förutsättning för anslag är interaktiv samverkan mellan människor från högskola, institut och företag. Programkonceptet bygger på VAMP men används inom alla teknikområden. Ett av de sex långsiktiga målen är "Ökad personrörlighet mellan högskola, institut och företag".

Programmet genomgår just nu en genomgripande utvärdering som tyvärr inte är slutförd vid föreliggande rapporteringstillfälle. Det finns emellertid goda skäl att anta att personrörligheten haft likartad omfattning som inom VAMP.

Genom ansvariga handläggare på VINNOVA vet vi att i ett antal projekt har ett resultat varit att projektledaren som kommit från institut under projektets gång fått anställning i företag som varit med i företagsgruppen.

Industriforskningsinstitutet

VINNOVA och IRECO disponerar särskilda medel för kompetensutveckling i industriforskningsinstitutet sk K-medel. För perioden 2003 till 2005 uppgår dessa medel till 350 Mkr och de är nu i huvudsak fördelade till institutet. En av sju bedömningsgrunder som använts vid fördelningen är "Hur stimuleras ökad personrörlighet mellan institut, företag och högskola/universitet samt FoU-kompetenser utomlands?".

I de lägesrapporter som institutet ska lämna finns underlag för att analysera hur denna bedömningsgrund har kunnat uppfyllas. Detta underlag levereras tyvärr för sent för att kunna beaktas i föreliggande rapport.

I ett nyligen initierat projekt, finansierat av VINNOVA, mellan de ca tio forskningsinstitut som finns på KTH: s campusområde och KTH kommer samverkansformerna mellan institut och högskola att analyseras närmare. Ett sådant område för närmare analys är delade tjänster mellan högskola och institut och de hinder, incitament mm som påverkar dessa. Projektet kommer att rapporteras under hösten och avsikten är att därefter följa upp resultaten med ett antal pilotprojekt.

Dynamo

Utgångspunkten för VINNOVAs program DYNAMO är att ett arbetsliv som är utvecklande för individerna med god rörlighet i ett jämställt samhälle, är avgörande för att uppnå hållbar tillväxt.

God kompetensförsörjning och rörlighet är viktiga verktyg för att öka effektiviteten i innovationssystemet. Individer som kan röra sig fritt såväl mellan arbetsgivare som mellan positioner, yrken och sysselsättningar, är en av grundpelarna för att stärka innovationssystemen. Rörlighet ökar förutsättningarna för ett ökat lärande eftersom det är individer som bär med sig kunskaper och erfarenheter.

Den rörlighet som DYNAMO i första hand fokuserar på är att underlätta den lokala och regionala rörligheten:

- mellan arbetsgivare, såväl privata som offentliga
- mellan arbetsställen
- mellan yrke och branscher
- mellan arbete och kompetensutveckling
- inom arbetsplatsen inkl. arbetsrotation och karriärutveckling

DYNAMO berör således den lokala och regionala rörligheten ur många aspekter, dock inte veckopendling.

I den nu pågående DYNAMO-utlysningen ("Samverkan för rörlighet, ökad sysselsättning, minskad ohälsa och ett hållbart arbetsliv" som stänger 1 juni, 2004) kommer olika insatser att prövas för att stimulera till ökad rörlighet och bättre dynamik på lokala och regionala arbetsmarknader. Medel kommer att ges till projekt som syftar till att aktivera och förstärka sambandet mellan rörlighet

och individers/organisationers utveckling. Möjligheten att genom ökad rörlighet också stimulera en förbättrad arbetslivsinriktad rehabilitering är också en central fråga. Även transportsystemens utformning som en förutsättning för ökad rörlighet efterfrågas i utlysningen.

Flertalet arbetsgivningar är idag fokuserade på arbetslivsinriktad rehabilitering. DYNAMOs utgångspunkt är att arbetsgivningsverktyget, rätt använt, kan utgöra ett mycket verksamt medel för att sjukskrivna skall kunna återgå i arbete. DYNAMO vill emellertid även stimulera till ökad arbetsgivarverkan för personrörlighet och personalförsörjning när regionens företag befinner sig i olika stadier av konjunkturcykeln.

Ökade kunskaper om viktiga rörlighetsmekanismer på arbetsmarknaden, betydelsen av existerande regelverk, intermediärers roller och sambanden mellan rörlighet och hälsa är några exempel på angelägna forskningsområden. Könsmärkningen på arbetsmarknaden har stor betydelse för rörligheten och ingår också i det som DYNAMO räknar med kommer att bli belyst.

VINNVINN

2003 initierade de regionala aktörerna i Göteborgsregionen, i samarbete med VINNOVA, ett aktionsorienterat utvecklingsprojekt kallat VINNVINN med syfte att förstärka rörligheten från en arbetsmarknad (framför allt inom telekomsektorn), som var utsatt för massiv uppsägning av FoU-personal. Idén var att bidra till att underlätta förflyttning av personer till sektorer med tillväxtpotential.

Projektet har medfört att de företag som varit berörda av neddragningar, liksom Trygghetsstiftelsen och Arbetsförmedlingen, har visat hög grad av engagemang och samhandling. De har därmed skapat förutsättningar för att FoU-medarbetare fått möjlighet att använda sin uppsägningsersättning för att arbeta med olika slags utvecklingsprojekt. De projekt, som man har arbetat med, har skapats genom initiativ från kluster och företagsnätverk, forskningsmiljöer och forskningsinstitut, FoU-baserade nystartade småföretag och storföretag. De omfattar således den grupp av företag och andra organisationer utgör den potentiella efterfrågan av kvalificerad arbetskraft och dessutom är den del av det regionala innovationssystemet i Göteborgsområdet.

VINNVINN-projektet har utvecklat en modell som kunnat användas för att maximera flödena av högt kvalificerade och specialiserade medarbetare från teknologisektorer i nedgång till sektorer med tillväxtpotential. Modellen har betytt att aktörer på utbuds- respektive efterfrågesidan har kunnat utveckla ett synsätt och arbetssätt som underlättar rörlighet.

De konkreta resultaten hittills i Göteborgsregionen är bland annat följande:

- Fler personer än beräknat, från gruppen friställda, har engagerats i projektets aktiviteter (165 mot beräknade 100).

- Antal som fått eller är på väg in i nya, kvalificerade jobb överstiger de 50 som var projektets mål. Detta trots det kärva marknadsläget för företag och organisationer som rått under 2003.
- Vid sidan av dem som via projektet fått nya jobb har minst 12 nystartade FoU-baserade mindre företag fått kompetensförstärkning från VINNVINN
- Två affärsinriktade initiativprojekt har startat baserat på ett team arbete mellan flera arbetslösa specialister.
- Effekten av projektet är tydlig och har lett till ett förbättrat och mera verkingsfullt samarbete mellan de regionala aktörerna

VINNVINN-modellen har väckt nationellt intresse och kommer att prövas i Lund/Malmö och i Stockholm under 2004–2006. I Göteborg avslutas projektet under 2005. Det kommer också att organiseras nätverk för nationellt lärande och erfarenhetsutbyte med lokala och regionala initiativ även på andra orter i landet.

Fortsättningen av VINNVINN-projektet har som syfte att etablera rörlighet av högt kvalificerade och specialiserade medarbetare som en fortvarig funktion i de regionala innovationssystemen.

VINNVÄXT

VINNVÄXT är VINNOVAs program för att utveckla starka innovationssystem utifrån regionala styrkefaktorer. Urvalet sker i tävlingsform, där förslag från olika regioner ställs emot varandra i en omfattande urvalsprocess. Under 2003 utsågs tre regioner att få stöd med tio miljoner kr under tio år. Respektive region medfinansierar med minst lika mycket. Det utsågs dessutom sju regioner som fick ett mera begränsat stöd. Under hösten 2004 kommer nästa omgång av VINNVÄXT-vinnare att utses.

VINNVÄXT syftar till att stimulera regionalt ledarskap att samlas kring en gemensam vision för konkurrenskraft och tillväxt inom ett profilområde där ny kunskap och kompetens är nödvändig för att bli framgångsrik. Förverkligandet av denna vision kräver ett utvecklat samspel mellan näringsliv, högskola/institut och samhälle/politik.

Kunskap och förståelse om de olika verksamheternas mål och verksamhetslogik är en förutsättning för att ett effektivt samspel ska uppnås. Individer med erfarenhet från olika verksamhetsmiljöer blir därmed inte bara kunskapsbärare utan även brobyggare mellan de olika sfärerna forskning, näringsliv och politik.

De olika VINNVÄXT-initiativen arbetar mycket medvetet med att öka personrörligheten inom och mellan sfärerna. Exempelvis sker det vid rekryteringen till processledningarna och genom att aktivt öka andelen industridoktorander men även genom att stimulera forskare att kommersialisera forskningsresultat.

Utfallet av rörlighetspiloterna

I de försök med att stimulera rörligheten som VINNOVA har genomfört, i huvudsak under 2003 har myndigheten testat verktyg för att stimulera rörligheten genom en pilotverksamhet i Kalmar län och Dalarna.

Projektens inriktning var att genom att tillföra företag miljö- och arbetsmiljörelaterad kunskap bidra till företagens affärsutveckling. Detta skedde genom att man på olika sätt försökte skapa en ökad interaktion mellan högskolans forskning och regionens företag.

Den utvärdering som gjordes av Faugert & Co Utvärdering AB pekar på flera svårigheter. Bland annat är det svårt att efter så kort tid göra en rimlig utvärdering av effekterna av dessa specialinsatser. Faugert menar dock att man har sett att det har genererats flera samarbetsrelationer med nyttopotential. Samtidigt är han kritisk mot att projektledningen i praktiken lades på forskare och menar att högskolan kanske inte är den lämpligaste aktören för att leda ett rörlighetsprojekt.

En slutsats för VINNOVAs del är att man som huvudregel inte ska isolera rörlighetsfrågorna till särskilda program, utan se till att de utgör en integrerad del av alla program och insatser som VINNOVA bedriver. Dock existerar vissa problemområden som motiverar särskilda program där rörligheten är i huvudfokus som framgår av Programexemplen Dynamo och VINNVINN ovan

Hinder och möjligheter för ökad personrörlighet i innovationssystemen

Som framgår av den tidigare nämnda Nordiska studien av rörligheten ut och in ur offentliga forskarmiljöer så ligger Sverige och Finland i topp bland de Nordiska länderna med en genomsnittlig rörlighet på 22 procent under en tioårsperiod. Detta är klart lägre än i USA, men där finns å andra sidan en mera odämpad arbetsmarknad även för kategorin forskare. En slutsats är att arbetsmarknadens regelverk och försäkringssystem kan utgöra ett hinder för ökad rörlighet. Det bör dock föras en diskussion om vilken nivå på forskarrörligheten som är önskvärd i en svensk kontext. En ökad rörlighet mot amerikanska nivåer är ändå önskvärd.

Någon motsvarande undersökning för rörlighet mellan näringsliv och politiskt styrda verksamheter har VINNOVA inte kunnat finna.

Ett hinder för ökad personrörlighet i Triple Helix, är sannolikt att det finns för få arenor där forskare, personer från näringslivet och samhällsföreträdare kan mötas och arbeta gemensamt med tillväxtfrågor. VINNOVA (och i vissa fall, dess föregångare) har som framgår ovan arbetat med att skapa flera sådana arenor.

Inför forskningspropositionen arbetar VINNOVA med att utveckla en del av dessa åtgärder och arenor ytterligare och att också föreslå nya åtgärder. Dessa bör

sammantaget kunna bidra till att öka personrörligheten och därmed stärka kompetensöverföringen mellan forskning, företag och offentlig verksamhet.

VINNOVA har sedan 2003 bedrivit en pilotverksamhet med att bygga upp s.k. inkubatorer i anslutning till vissa universitet och högskolor. En sådan verksamhet är naturligtvis i hög grad något som bidrar till att öka personrörligheten. VINNOVA kommer att föreslå att denna verksamhet ska utökas.

Ett ökat antal starka forsknings- och innovationsmiljöer är viktiga ur många synpunkter. Det är viktigt inte minst med tanke på att öka rörligheten och att göra det genom att personer från olika sfärer erbjuds flera arenor där man kan arbeta ihop.

SBIR är en modell avsedd att understödja ökad forskning i små- och medelstora kunskapsintensiva företag, som är hämtad från USA. Det sker genom att offentliga myndigheter använder en (liten) del av sina anslag för att lägga forskningsuppdrag hos kunskapsintensiva forskningsbaserade företag. Denna modell har visat sig ge flera goda effekter, bl a har den bidragit till en ökad personrörlighet. VINNOVA har för avsikt att inleda och understödja en försöksverksamhet efter mönster från SBIR.

Det kan också nämnas att den programöversyn som pågår inom VINNOVA när det gäller utlysningar, avrapportering m m kommer att ha ökat fokus på personrörlighetsfrågorna.