



VINNOVA RAPPORT
VR 2007:05

Utvärdering VINNVINN Initiativet



ANNA ASPGREN

Titel: Utvärdering VINNVINN Initiativet
Författare: Anna Aspgrén
Serie: VINNOVA Rapport VR 2007:05
ISBN: 978-91-85084-85-2
ISSN: 1650-3104
Utgiven: Maj 2007
Utgivare: VINNOVA – Verket för Innovationssystem
VINNOVA Diariernr: 2006-02748

VINNOVAs uppgift är att *främja hållbar tillväxt* genom finansiering av *behovsmotiverad forskning* och utveckling av *effektiva innovationssystem*.

Genom sitt arbete ska VINNOVA tydligt bidra till att Sverige utvecklas till ett ledande tillväxtland.

I serien VINNOVA Rapport publiceras externt framtagna rapporter, delrapporter, kunskapsmanställningar, synteser, översikter och strategiskt viktiga arbeten från program och projekt som fått anslag av VINNOVA.

Forskning och innovation för hållbar tillväxt.

I VINNOVAs publikationsserier redovisar bland andra forskare, utredare och analytiker sina projekt. Publiceringen innebär inte att VINNOVA tar ställning till framförda åsikter, slutsatser och resultat. Undantag är publikationsserien VINNOVA Policy som återger VINNOVAs synpunkter och ställningstaganden. VINNOVAs publikationer finns att beställa, läsa och ladda ner via www.VINNOVA.se. Tryckta utgåvor av VINNOVA Analys, Forum och Rapport säljs via Fritzes, www.fritzes.se, tel 08-690 91 90, fax 08-690 91 91 eller order.fritzes@nj.se

VINNOVA s – Swedish Agency for Innovation Systems – publications are published at www.VINNOVA.se

Utvärdering VINNVINN Initiativet

av

Anna Aspgren

Förord

VINNVINN startade som ett delresultat av det samarbetsprojekt – VinnEr – som VINNOVA och Ericsson startade och drev under 2001/2002 med anledning av IT-krisen i Göteborg vid denna tidpunkt. Grundtanken var att ett arbetssätt med ökad samverkan i det regionala innovationssystemet skulle kunna medföra bra matchning mellan uppsagda medarbetares specialkompetenser och behovet hos nystartade FoU-relaterade företag och företagsnätverk.

Goda erfarenheter av VinnEr-programmet föranledde ett pilotprojekt 2003 i Göteborg med bredare ansats än enbart IT-kompetens. Med tiden utvecklades VINNVINN till ett program med delprojekt på flera platser i landet.

VINNVINN-projekten har drivits i nära samarbete med etablerade innovationsstödjande aktörer och kommunala/regionala näringslivsorganisationer och med aktörer med inriktning på individstöd såsom Länsarbetsnämnder, Arbetsförmedlingar och Trygghetsråd. Idag är VINNVINN också etablerat i Skåne, Jönköping, Värmland och Uppsala. Delprojekten har främst handlat om att utveckla och sprida VINNVINN-konceptet och dess metodik på regional nivå.

Den utvärdering som nu genomförts har haft som huvudsyfte att underbygga beslut om VINNVINN-konceptets framtida tillämpning inkl vilken roll VINNOVA skall ha i en eventuell fortsättning av programmet.

Utvärderingens syfte har varit att:

- summera erfarenheterna av de olika projekten och av arbetssättet, både för VINNOVA och för de andra aktörer som medverkat i projekten, för att underbygga formuleringen av kommande satsningar på regional nivå.
- pröva om erfarenheterna på regional nivå kan läggas till grund för att etablera VINNVINN-konceptet på nationell policynivå.

Utvärderingen har genomförts av konsultföretaget Anna Aspgren Ledarresurs, som har inriktning på ledarskap, verksamhets- och strategiutveckling.

En referensgrupp knöts till utvärderingen. I den medverkade Levi Svenningsson Finansdepartementet, Staffan Nilsson AMS, Claes-Göran Ivarsson TRR Göteborg, Peter Holmstedt Innovationsbron, Pia Svensson Lernia, Åke Zettermark SACO och Jan Edling VINNOVA.

Vi vill här tacka utvärderaren, referensgruppen och alla dem som bidragit till analysen genom att medverka vid intervjuer och på annat sätt.

VINNOVA lägger stor vikt vid att förstå hur våra program och insatsformer fungerar. Synpunkter med anledning av denna rapport välkomnas och kan lämnas till Göran Andersson eller Torbjörn Winqvist, som hållit i utvärderingsprojektet.

VINNOVA i april 2007

Sven-Gunnar Edlund
Direktör
Aktörsavdelningen

Sammanfattning

VINNVINN är ett initiativ för tillväxt i regionala innovationssystem. Principen bygger på att skapa mötesarenor mellan arbetslösa akademiker och företag/organisationer med tillväxtbehov. Dessa arenor skapas genom samarbete mellan olika regionala aktörer som företagskluster, kommunala/regionala näringslivsorganisationer, Länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar.

Vinsterna inom VINNVINN uppstår på flera plan, hos individerna, företagen och samhället. Erfarenheterna har visat att genom VINNVINN skapas ett antal nya arbetstillfällen som annars inte skulle ha kommit fram, samt att flera företag genom VINNVINN tidigarelägger en tänkt anställning. Därutöver underlättar VINNVINN för företagen att anställa och hitta rätt kompetens. Arbetslösa akademiker hittar arbeten som svarar mot deras utbildning och samhället får nytta av investeringen i personens utbildning.

Kostnaderna för att driva VINNVINN är, jämfört med många andra tillväxtsatsningar, små. Även med en mycket konservativ skattning av värdet för nyskapade jobb ger VINNVINN två gånger tillbaka på satsade pengar.

Baserat på erfarenheterna från de regionala initiativen bör VINNVINN etableras som ett koncept på nationell policynivå. Detta skulle ge en legitimitet åt arbetssättet och ge nationell acceptans för att arbetsmarknadsstöd som används på detta sätt bidrar till tillväxt. VINNVINN som nationellt koncept ökar möjligheterna för att strukturella hinder, som medför att a-kassa och arbetslöshet är mer ekonomiskt fördelaktigt för individen än att vara aktiv inom VINNVINN, kan hanteras.

Införande av nationellt koncept bör kombineras med möjligheten att söka nationell finansiering av processledningen under de första år det tar innan arbetssättet är etablerat i regionen. Att erbjuda finansiering är också ett sätt för de nationella aktörerna att värna om VINNVINNs varumärke. Är man med och finansierar så finns också möjligheten att påverka. VINNVINNs kärnvärde är att utifrån individen skapa samverkan som ger tillväxt. Regionala satsningar som inte lever upp till detta skall inte ingå inom VINNVINN.

Vid ett införande av VINNVINN som nationellt koncept måste behovet av regional förankring beaktas eftersom förutsättningar och företagsstruktur ser olika ut. Den regionala huvudmannen bör vara en icke vinstdrivande organisation med näringslivstradition och stort regionalt nätverk. Genom att vara icke vinstdrivande står huvudmannen fri mot övriga parter både inom arbetsmarknadssystemet och gentemot

företag med tillväxtpotential. Tillsammans med övriga regionala aktörer måste VINNVINN förankras på strategisk nivå och en lämplig utförare skall utses.

På nationell nivå är VINNOVA, med sin tydliga tillväxtinriktning, en lämplig huvudman.

Innehåll

1	Introduktion till VINNVINN	11
2	Vad är VINNVINNs själ?	12
3	Den genomförda utvärderingen av VINNVINN	15
3.1	Syfte med utvärderingen	15
3.2	Utförare.....	15
3.3	Referensgrupp.....	15
4	VINNVINNs utveckling och spridning	17
5	VINNVINNs huvudprocesser	19
6	De utvärderade VINNVINN-projekten	20
6.1	Nationella projekt.....	20
6.1.1	VINNVINN Nationellt.....	20
6.1.2	VINNVINN Plus.....	21
6.1.3	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	21
6.2	VINNVINN Göteborg	22
6.2.1	Bakgrund.....	22
6.2.2	Upplägg.....	23
6.2.3	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	24
6.3	VINNVINN Skåne.....	25
6.3.1	Bakgrund.....	25
6.3.2	Upplägg Entreprenörspåret.....	25
6.3.3	Upplägg Karriärspåret.....	27
6.3.4	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	28
6.4	Jönköping.....	29
6.4.1	Bakgrund.....	29
6.4.2	Upplägg.....	29
6.4.3	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	30
6.5	Värmland	30
6.5.1	Bakgrund.....	30
6.5.2	Upplägg.....	30
6.5.3	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	31
6.6	Uppsala	32
6.6.1	Bakgrund.....	32

6.6.2	Upplägg	32
6.6.3	Reflektion och utvecklingsmöjligheter.....	32
7	Avbrutna VINNVINN-initiativ	34
7.1	Stockholm	34
7.2	Kalmar	34
8	Reflektioner över olika arbetsformer	36
8.1	Matchning	36
8.1.1	Egenmatchning i Göteborg.....	36
8.1.2	AF-matchning i Skåne, karriärspåret inom MVA	37
8.1.3	Reflektion.....	37
8.2	Företagskontakter.....	37
8.2.1	Karriärspåret.....	37
8.2.2	Entreprenörspåret	38
8.2.3	Reflektion.....	38
8.3	Huvudmannaskap.....	38
8.4	Coachning av arbetssökande.....	39
8.5	Karriärspår, Entreprenörspår och andra spår.....	40
8.6	Anställningsform processledare.....	40
9	Förutsättningar för VINNVINN.....	41
9.1	Vad krävs för att starta VINNVINN?	41
9.2	Regional anpassning	42
9.3	Processledarens betydelse.....	42
9.4	För att komma igång krävs uthållighet.....	44
9.5	Från projekt till process	44
10	Resultat av VINNVINN-projekten	45
10.1	Resultat i siffror	45
10.1.1	VINNOVA projektmedel	45
10.1.2	Medel från LAN/AF (aktivitetsbidrag)	45
10.1.3	Resultat Göteborg.....	46
10.1.4	Resultat Skåne BAI (Entreprenörspåret).....	46
10.1.5	Resultat Skåne MVA (Karriärspåret).....	46
10.2	Kalkyl	47
10.2.1	Kostnader	47
10.2.2	Intäkter	47
10.2.3	Slutsats	48
10.3	Resultat i ord.....	48

11	VINNVINN som nationellt koncept	50
12	Slutsatser och rekommendationer	52
13	Referenser	54

1 Introduktion till VINNVINN

VINNVINN är ett initiativ för tillväxt i regionala innovationssystem. Nya affärsmöjligheter och arbetstillfällen skapas genom att matcha kvalificerad kompetens med potentiella behov hos teknikbaserade tillväxtföretag.

Principen bygger på att skapa mötesarenor mellan arbetslösa akademiker och företag/organisationer med tillväxtbehov. Dessa arenor skapas genom samarbete mellan olika regionala aktörer som företagskluster, kommunala/regionala näringslivsorganisationer, Länsarbetsnämnder och arbetsförmedlingar.

Vinsterna inom VINNVINN uppstår på flera plan

- arbetslösa akademiker finner snabbare ett nytt jobb där de får nytta av sin utbildning
- samhällets utgift för de arbetslösa minskar
- samhället investering i individens utbildning ger avkastning
- små- och medelstora företag får möjlighet att skapa nya arbetstillfällen eller tidigarelägga en planerad anställning
- företagen får snabbare tag på rätt kompetens vilket medför minskad risk och lägre kostnader för rekrytering
- kompetent arbetskraft får företagen att utvecklas, tillväxt med nya jobb skapas
- nya affärsidéer och företag skapas
- samhället får nya skatteintäkter

2 Vad är VINNVINNs själ?

Den strategiska idén bakom VINNVINN är att:

Med individen i fokus skapa en bättre matchning mellan tillgänglig FoU-kompetens och viktiga tillväxtområden.

Arbetsmarknadssystemet har till uppgift att få ut arbetslösa personer i nytt arbete, fokus läggs inte alltid i första hand på att de arbetslösas utbildning eller kompetens skall tas tillvara.

Arbetslösa akademiker och personer med stor erfarenhet söker i första hand ett arbete där de kan använda och utveckla sin kompetens. Stödåtgärder som arbetsmarknadssystemet har att erbjuda i form av utbildning och praktik har inte vänt sig mot dessa grupperingar som i allmänhet har all utbildning de behöver. De behöver stöd att utveckla sina nätverk och få kontakter med potentiella arbetsgivare.

Inom innovationssystemet vill vi skapa tillväxt såväl i form av pengar som i form av nya jobb. Bland småföretagen finns idag en spridd uppfattning om att det är väldigt svårt och dyrt att anställa. Om små företag kan få hjälp i denna process kan tillväxten öka. Hjälpen kan bestå dels av att få kontakt med rätt kompetens på ett enkelt sätt, men också genom att få möjlighet att till en låg kostnad få testa att de anställer rätt person.

I ett litet företag är det väsentligt att en nyanställd passar in och fungerar i det lilla företagets kultur. För alla företag är en anställning en stor investering men det lilla företaget kan lida stor ekonomisk skada om de anställer fel person.

För karriärspåret finns även exempel på, att när ett litet företag har fått möjlighet att till låg kostnad få in en högutbildad person i några månader, så har ett nytt affärsområde som möjliggör fast anställning kunnat byggas upp.

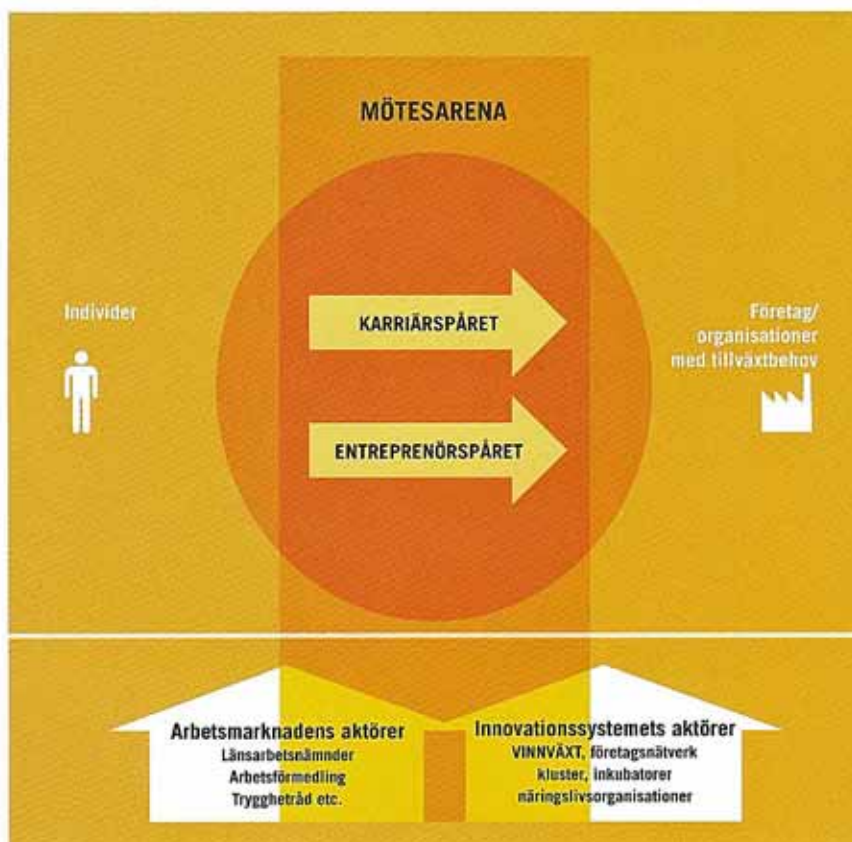
Inom entreprenörspåret är den bärande idén att det inom befintliga företag uppkommer idéer som hamnar i byrålådan, därför att det inte tillhör företagets kärnområde eller det finns inte resurser inom företaget att utveckla idén så att den når marknaden. Genom att lyfta fram dessa idéer och forma projekt kring dem, som bemannas med erfaren FoU-kompetens, och får i uppdrag att föra idén fram till ett marknadstest, kan nya affärsområden eller företag utvecklas.

Unikt för VINNVINN är att dessa båda spår skapar riktiga arbetsuppdrag/projekt. Deltagarna känner att de gör något meningsfyllt som ger dem nätverk och referenser.

VINNVINN kombinerar arbetsmarknadssystemet och innovationssystemet, och bygger på att det finns tillgänglig FoU-kompetens, samt att det finns företag/idéer som behöver denna kompetens för att växa. För att denna systemkombination skall fungera måste en samverkan mellan regionala aktörerna i de olika systemen etableras, med syfte att skapa mötesplatser mellan individer och företag, mellan kompetens och behov.

Ett utmärkande kännetecken för VINNVINN är därför skapandet av mötesplatsen där människor träffas, en arena där individen möter företagen. Arenan skapas av de ingående aktörerna från arbetsmarknadssystemet och innovationssystemet. Arenan bör, för att skapa legitimitet för arbetssättet, uppfattas som neutral från såväl individens som företagets synpunkt, gärna en fysisk arena som ger status åt VINNVINN och uppfattas som attraktiv av de arbetssökande.

Figur 1: Aktörer och processer i VINNVINN



För att VINNVINN skall fungera måste aktörerna inse att:

- personer med hög kompetens och utbildning vill ha utvecklande arbete
- personer med hög kompetens och utbildning bidrar till tillväxt
- genom att skapa mötesplatser uppstår matchning mellan kompetens och behov

Vidare måste aktörerna:

- känna för de individer som adresseras (högutbildade eller stor erfarenhet)
- inse möjligheterna och behovet av tillväxt
- vilja agera gemensamt för detta

3 Den genomförda utvärderingen av VINNVINN

Den nu genomförda utvärderingen startade i september 2006 och slutfördes i februari 2007. Samtliga pågående VINNVINN-projekt har besökts och workshops för att bidra till fortsatt utveckling har hållits i Jönköping och Karlstad. Ett stort antal personer har intervjuats, både inom projekten samt personer med mer perifer roll.

3.1 Syfte med utvärderingen

Utvärdering har haft två huvudsakliga syften:

- 1 Att summera erfarenheterna av de olika projekten och av arbetssättet, både för VINNOVA och för de andra aktörer som medverkat i projektet, i syfte att kunna underbygga formuleringen av kommande satsningar på regional nivå.
- 2 Att pröva huruvida erfarenheterna på regional nivå kan läggas till grund för att etablera VINNVINN-konceptet på nationell policynivå.

Målsättning har varit att titta framåt samt peka ut lärdomar och annan reflektion för berörda aktörer.

3.2 Utförare

Utvärderingen har genomförts av Anna Aspgren som driver eget konsultföretag med inriktning på ledarskap, verksamhets- och strategiutveckling. Anna Aspgren har sin bakgrund som teknikutvecklingschef och dessförinnan projektledare på Ericsson Microwave Systems AB i Göteborg.

3.3 Referensgrupp

Till utvärderingen har en referensgrupp knutits bestående representanter från nationell nivå såväl som regional nivå. Referensgruppens roll i utvärderingen har varit att utgöra ett konstruktivt bollplank samt att kvalitetssäkra utvärderingsprocessen.

Referensgruppen förväntas också vara en del i informationsöverföringen, och en kontaktyta inåt i respektive organisation som kan skapa förutsättningar för en hållbar fortsättning av VINNVINN.

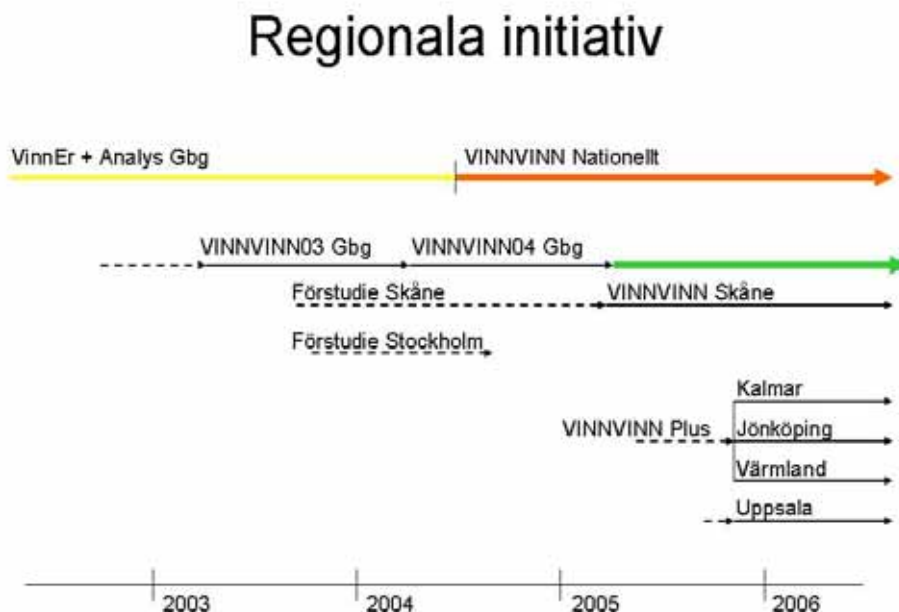
Referensgruppen har bestått av:

- Levi Svenningsson, Finansdepartementet
- Staffan Nilsson, AMS
- Claes-Göran Ivarsson, TRR Göteborg
- Peter Holmstedt, Innovationsbron
- Pia Svensson, Lernia
- Åke Zettermark, SACO
- Jan Edling, VINNOVA

4 VINNVINNs utveckling och spridning

Idén till VINNVINN väcktes som ett delresultat av det samarbetsprojekt – VinnEr – som VINNOVA och Ericsson startade och drev under 2001/2002. Grundtanken var att ett arbetssätt med ökad samverkan i det regionala innovationssystemet skulle kunna medföra bra matchning mellan uppsagda medarbetares specialkompetenser och behovet hos nystartade FoU-relaterade företag och företagsnätverk. VinnEr projektet avslutades med en analys av möjligheterna att införa detta arbetssätt i Göteborgs-regionen. Detta ledde till VINNVINN startade som ett pilotprojekt 2003 i Göteborg, samma år påbörjades diskussioner i Skåne med projektstart året därpå. Idag är VINNVINN också etablerat i Jönköping, Värmland och Uppsala.

Figur 2: VINNVINNs utveckling och spridning



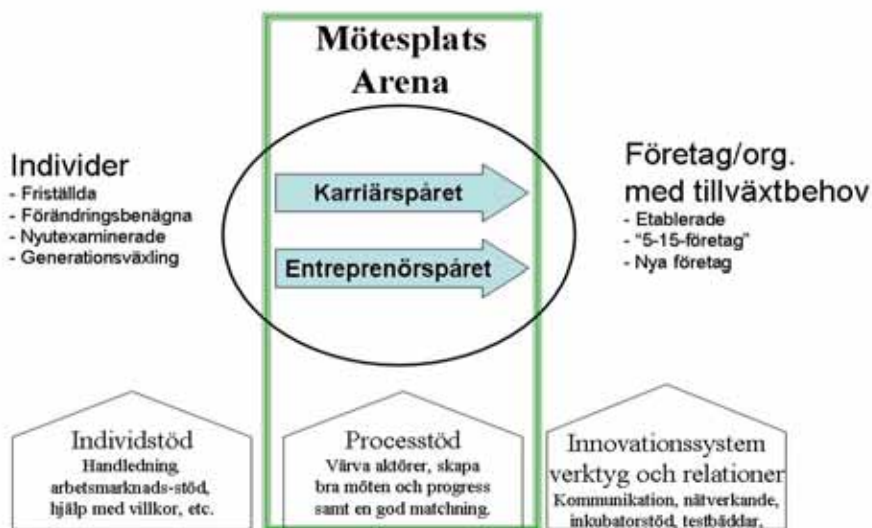
VINNVINN Nationellt har under stor del av tiden varit sammanhållande för de olika aktiviteterna och de regionala projekten.

De pengar som var avsatta för Stockholm men som inte kom att utnyttjas, användes istället till att starta VINNVINN Plus. Detta projekt var katalysator för att påbörja VINNVINN-diskussioner i Kalmar, Jönköping och Värmland.

5 VINNVINNs huvudprocesser

Inom VINNVINN finns två huvudprocesser, VINNVINN Karriär och VINNVINN Entreprenör.

Figur 3: Modellen för VINNVINN



Karriärspåret innebär att små och medelstora företag får möjlighet att genom en förenklad rekrytering knyta till sig en arbetslös specialist under en period av 1 - 6 månader. Motkravet är att företaget har en ambition att anställa. Företagen betalar 3000 kr/månad och den arbetssökande får ersättning i form av aktivitetsstöd.

Entreprenörspåret bygger på att en projektgrupp aktivt söker upp icke exploaterade affärs- eller produktidéer som ligger utanför ett företags kärnområde. Ett team av arbetslösa specialister får under 6 månader förädla idén fram till ett marknadstest. Vid ett positivt test förs idén vidare antingen inom företaget eller genom att teamet av arbetssökande startar ett företag. Under projektiden får de arbetssökande ersättning i form av aktivitetsstöd.

6 De utvärderade VINNVINN-projekten

I detta kapitel beskrivs bakgrund och upplägg av de olika pågående VINNVINN-projekten, kompletterat med reflektioner och utvecklingsmöjligheter som noterats under utvärderingen.

Figur 4: Aktörer och VINNVINN-initiativ i Sverige



6.1 Nationella projekt

6.1.1 VINNVINN Nationellt

VINNVINN Nationellt startade 2004 efter att VINNVINN Göteborg startats upp. Syftet med detta projekt är att sprida VINNVINN som arbetsmodell till i första hand övriga storstadsregioner, d v s Stockholm och Malmö/Lund, men även till andra delar av landet.

Inom VINNVINN Nationellt utpekades fyra målsättningar:

- Skapa ett koncept som är tillämpbart för regionala innovationssystem.
- Skapa tillväxt i storstadsregionerna och samtidigt förstärka samverkan i dessa.
- Skapa erfarenhet och lärande omkring kompetensrörlighet och sprida kunskap.
- Skapa en samsyn och samverkan mellan berörda aktörer på nationell nivå.

VINNVINN Nationellt har drivits av Bengt-Göran Bengtner, konsult med bas i Karlstad, i samarbete med utpekade personer på VINNOVA. Projektet avslutades 2006-12-31.

6.1.2 VINNVINN Plus

VINNOVA hade avsatt pengar för att starta VINNVINN inom storstadsregionerna. I Stockholm gjordes en förstudie men det ledde inte till att något projekt startades. De pengar som VINNOVA avsatt för Stockholm användes i stället för till VINNVINN Plus som syftade till att sprida VINNVINN till andra regioner. Medlen fördes över till Dahméninstitutet och intresserade regioner fick ansöka om att bli del av VINNVINN Plus. De tre regioner som togs ut skulle få stöd i form av coaching, erfarenhetsseminarier och tillgång till VINNVINN-nätverket som stöd för att driva igång egna VINNVINN projekt. Några projektpengar direkt till regionerna finns inte i VINNVINN Plus, utan varje region får bekosta sitt projekt. VINNVINN Plus startade 2005 och avslutas i februari 2007.

De regioner som togs ut var Jönköping, Kalmar och Värmland. VINNVINN Plus har drivits av Lena Holmberg, Apprino AB – konsultföretag med bas i Göteborg, som haft ett nära samarbete med VINNVINN Nationellt. I VINNVINN Plus har alla uttagna regioner erbjudits 70 timmar coaching, en utbildning i processledning, samt tre erfarenhetsseminarier, det sista i februari 2007. VINNVINN Plus har också skickat ut ett månatligt nyhetsbrev som spridit information mellan de olika VINNVINN-initiativen.

6.1.3 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

De nationella projekten är viktiga för att sprida VINNVINNs syfte och själ till nya regioner. De har också en viktig uppgift i att skapa acceptans för arbetssättet. För att lyckas med detta behöver det nationella projektet få komma in i de regionala projekten. I både Skåne och Värmland ingår VINNVINN Nationellt personifierad av Bengt-Göran Bengtner i styrgruppen. I dessa regioner är det mycket uppskattat att ha detta stöd, och jag noterar också att regionerna uppskattar att VINNOVA representeras av en person med stort engagemang och erfarenhet av industri och regional samverkan utanför Stockholm.

En fortsatt spridning av VINNVINN kan underlättas av att det finns lokala VINNVINN-ambassadörer, med nätverk och erfarenhet, som känner till de regionala förhållandena och vågar bjuda in sig själv till möten.

Inom VINNVINN Plus har ett uppskattat nätverk mellan VINNVINN-regionerna etablerats. Det är viktigt för dem som jobbar regionalt med VINNVINN att få inspiration och ny energi från kollegor på andra orter. Jag uppfattar det därför som bekymmersamt att AF inom många regioner uppenbarligen har svårt att prioritera deltagande i en endags nätverksträff inom Sverige.

Genom att VINNVINN Plus inte har innehållit några pengar till regionerna, utan enbart ett erbjudande om stöd som det har varit upp till regionerna själva att ta till sig, har det varit svårare för Lena Holmberg i VINNVINN Plus att komma med i arbetet. En nationell finansiering ut till regionerna underlättar för den nationella nivån att påverka.

6.2 VINNVINN Göteborg

6.2.1 Bakgrund

Året är 2002 och Telekomsektorn, representerad av Ericsson och de stora konsultföretagen, genomför kraftiga personalminskningar. Arbetsmarknaden i Göteborg står återigen inför en stor kris men denna gång handlar det inte om varvsarbetare utan om välutbildade ingenjörer med stor erfarenhet. Kompetent arbetskraft som borde ha mycket att tillföra i andra företag. Ett stort problem är att många av dem under lång tid jobbat inom samma företag/bransch och saknar därför både erfarenhet av jobsökning och nätverk.

Idén till VINNVINN väcktes som ett delresultat av VinnEr-projektet. En förstudie i Göteborg visade på möjligheten att adressera behovet hos nystartade FoU-relaterade företag och företagsnätverk i Göteborgs tillväxtsektorer: fordon/IT, logistik och telematik.

Idén såldes in hos den ansvarige Ericsson-chefen Åke Johansson, kommunen var snabbt med på tåget och Lennart Olausson, VD på Business Region Göteborg (BRG), tog på sig att vara huvudman för projektet. Tillsammans med Trygghetsrådet (TRR) och Länsarbetsnämnden(LAN)/arbetsförmedlingen (AF) startar pilotprojektet VINNVINN 03 i april 2003 med stöd från VINNOVA och NUTEK. Arne Filipsson med bakgrund från Ericsson anlitas som processledare och det som numera kallas karriärspåret utvecklas.

Pilotprojektet fick en fortsättning med finansiering av VINNOVA under ytterligare drygt ett år. Från 2005 övergår VINNVINN till ett permanent arbetssätt där BRG, LAN/AF och TRR står för genomförandet. Erik Behm (BRG) tar över som processledare efter Arne Filipsson.

För mer information se projektrapporter för VINNVINN 03 och 04 samt handboken för karriärspåret.

6.2.2 Upplägg

Huvudman är Business Region Göteborg (BRG) som finansierar processledningen. Övriga aktörer är arbetsförmedlingen och TRR. Processen drivs och styrs idag av dessa tre organisationer. Respektive organisation finansierar sitt eget deltagande och Länsarbetsnämnden finansierar karriärplatserna.

De arbetssökande anmäler sitt intresse att delta i VINNVINN, en kontroll görs att de tillhör målgruppen (arbetssökande med kompetens inom teknik/IT eller ekonomi/marknad). Potentiella deltagare har antingen hört talas om VINNVINN genom TRR, AF, BRG, webben eller genom sitt eget nätverk. De som tillhör målgruppen får sedan ta del av deltagarkontraktet och skrivs in i databasen. AF meddelas att personen är deltagare i VINNVINN. Deltagandet i VINNVINN är tidsbegränsat till 6 månader men kan förlängas. Deltagaren förväntas vara aktiv och delta i majoriteten av aktiviteter som vänder sig till hans/hennes kompetensområde. Aktivitetsgraden följs upp, men deltagandet i VINNVINN är frivilligt.

Den huvudsakliga rollfördelningen mellan genomförarna är att BRG ansvarar för processen och löpande information till deltagarna, TRR har huvudansvaret för att coacha deltagarna (eftersom merparten av VINNVINNarna kommer från TRR) och AF ansvarar för avtal med företagen och kvalitetssäkra karriärplatserna.

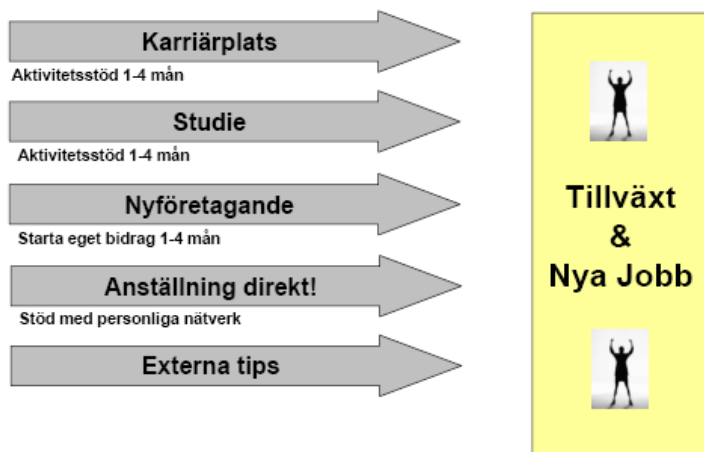
Idag kommer en allt större del av deltagarna direkt från AF, och det har noterats att deltagarna skulle behöva mer coachning för att kunna dra bättre nytta av VINNVINN.

Snitttiden för en karriärplats är idag 4 månader. Man siktar nu på att minska detta till 3 månader, eftersom högkonjunkturen bidrar till att det går snabbare för personer att få jobb, men tiden kan variera mellan 1-6 månader och hänsyn tas till såväl personens som företagets behov.

Utöver karriärplatser finns även fler vägar till nya jobb, enligt Figur 5.

Figur 5: Processer inom VINNVINN Göteborg

Vägar till Tillväxt & Nya Jobb



Deltagarna i VINNVINN uppmanas att använda och utveckla sitt personliga nätverk för att hitta egen anställning eller karriärplats. Som hjälp att upparbeta nätverket sänds det ut olika tips till deltagarna, detta kan handla om konkreta jobbtips, men även information om mässor och olika branschträffar som är öppna för de arbetssökande.

Exempel finns på arbetssökanden som efter att fått tips om en mässa gått dit och skrivit arbetssökande på sin namnskytt, när dagen var slut så hade personen fått ett arbete.

Med studie avses ett upplägg som liknar entreprenörspåret, d v s att utvecklingsprojekt bemannas med arbetssökande. De senaste åren har inte några studier bedrivit, olika orsaker anges för detta, dels att de arbetssökande inte har det intresset, TRR har själva en väl fungerande starta eget-verksamhet för dem som har egna idéer, samt att BRG inte har funnit ett tydligt uttalat behov hos företagen för denna verksamhet.

Samtliga processer inom VINNVINN, allt från att registrera deltagare, organisation av företagsträffar och marknadsföring är idag väl upparbetade och finns beskrivna dels i handboken för karriärspåret samt på VINNVINN Göteborgs hemsida, www.VINNVINN.se.

6.2.3 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

I Göteborg har man lyckats att etablera VINNVINN som en fortgående verksamhet. I takt med att konjunkturen blivit bättre har deltagarna fått allt lättare att få jobb.

Inom styrgruppen är aktörerna överens om att bibehålla VINNVINN-arbetsättet men minska omfattningen då behovet är mindre. Det finns inte lika många arbetslösa

akademiker idag som för några år sedan och fler företag klarar av att anställa direkt och behöver inte gå via karriärplats. VINNVINN bidrar med att underlätta för småföretagen att hitta rätt person och våga anställa.

Största svårigheten idag är tillgången på kvalificerad kompetens. De arbetssökande uppmanas vara mer aktiva och verkligen delta på relevanta företagspresentationer, risken man ser är att företagen inte finner den eftersökta kompetensen inom VINNVINN och därmed får verksamheten dåligt rykte.

Entreprenörspåret har diskuterats en del inom Göteborg men har inte fått någon start. Min egen reflektion är att såsom verksamheten är utformad och bemannad idag ingår inte rätt personer och aktörer för att driva entreprenörspåret. Vill man satsa på denna verksamhet krävs ett nytt projekt med delvis andra aktörer och en engagerad processledare med erfarenhet av den bransch man vill adressera.

6.3 VINNVINN Skåne

6.3.1 Bakgrund

I Skåne startade intresset för VINNVINN när Ericsson Mobile Platforms i Lund varslade. Aktörerna i regionen var ganska snabbt överens om man vill göra något och Bengt-Göran Bengtner var i Skåne och informerade.

Diskussioner mellan regionala aktörer som Region Skåne, Länsarbetsnämnden (LAN) i Skåne, Trygghetsrådet (TRR), Innovationsbron Syd, Teknopol och lokala inkubatorer kom igång. Det visade sig ganska snart att de som varslades från Ericsson snabbt fick nya jobb och för de flesta löste sig situationen i stort sett själv.

Inom aktörgruppen fortsatte ändå diskussionen. De långsiktiga aspekterna i VINNVINN-tänket var intressant samtidigt som man uppmärksammade att det var önskvärt med en beredskap för att hantera nya omstruktureringar och varsel. Fokus flyttades till nu de 11 000 öppet arbetslösa akademiker som fanns i regionen. Ganska snart pekades Life Science och IT/Bildhantering ut som regionala styrkeområden inom vilka VINNVINN skulle kunna etableras.

VINNOVA beviljade stöd till projekt VINNVINN Skåne som startade i november 2004 med Region Skåne som huvudman, som i sin tur pekade ut Teknopol som arena för Bildbehandling och Medicon Valley Academy som arena för Life Science.

6.3.2 Upplägg Entreprenörspåret

För att adressera styrkeområdet Bildbehandling startades projektet Business Arena Imaging (BAI) i mars 2005. Projektet fick fysisk hemvist på Teknopol i Lund. Christer Månsson, med erfarenhet från liknande verksamhet i Blekinge, och med bakgrund från bland annat Ericsson och som egenföretagare, anlätades som processledare.

Inom BAI utvecklas entreprenörspåret, som innebär att en projektgrupp aktivt söker företag/organisationer och fångar upp icke exploaterade affärs- eller produktidéer som ligger utanför företagets kärnområde. Ett team av arbetslösa specialister får under 6 månader förädla idén fram till ett marknadstest för att demonstrera "proof of business". Vid ett positivt test förs idén vidare antingen inom företaget eller genom att teamet av arbetssökande startar ett företag. BAI erbjuder en arena med lokaler, datorer och annan infrastruktur där utvecklingsprojekten kunde genomföras. Denna arena var antingen hos Teknopol/Ideon Innovation i Lund eller hos Malmö Incubator i Malmö. Inom arenan fanns även tillgång till kunskap och kontakter inom affärsutveckling.

Flödet inom entreprenörspåret beskrivs i nedanstående bild. Väsentligt för genomförandet är att projektgruppen som besöker företagen har förståelse för bransch och teknik och därigenom får företagets förtroende.

Figur 6: Flöde entreprenörspåret



Utvecklingsprojekten måste väljas med omsorg så att de är möjliga att genomföra under 6 månader. Projektgruppen definierar vilken typ av kompetens som behövs för att bemanna projekten. LAN/AF svarar sedan för att ta fram lämpliga kandidater varefter utvecklingsprojektet bemannas och startas.

Målsättningen var att starta 10 projekt med 3-4 deltagare i varje. Under projektiden får deltagarna aktivitetsstöd. En kalldusch för projektet var att aktivitetsstödet krävde en motfinansiering med 3000 kr/person och månad. Då BAI-projektet fick stå för detta minskades målsättningen till sju projekt med 3-4 deltagare. Senare framkom att kravet på motfinansiering kunde undvikas och det har nu tagits bort.

Ett, på många sätt angenämt, problem har varit att när de arbetssökande kommit igång i ett projekt har deras självförtroende och kontaktnät ökat och många har fått jobb innan

utvecklingsprojektet slutförts, nya personer har tagits in och vissa projekt har aldrig hunnit slutföras.

Hösten 2006 avslutas BAI. En fortsättning av entreprenörspåret kallad Tillväxtarena Skåne (TAS) startas upp. Inom TAS adresseras även områdena Livsmedel och Hälso- och sjukvård. Genomförandet kopplas till tre tillväxtarenor, Krinova (Livsmedel) i Kristianstad, Medeon (Life Science) i Malmö och Ideon (IT) i Lund.

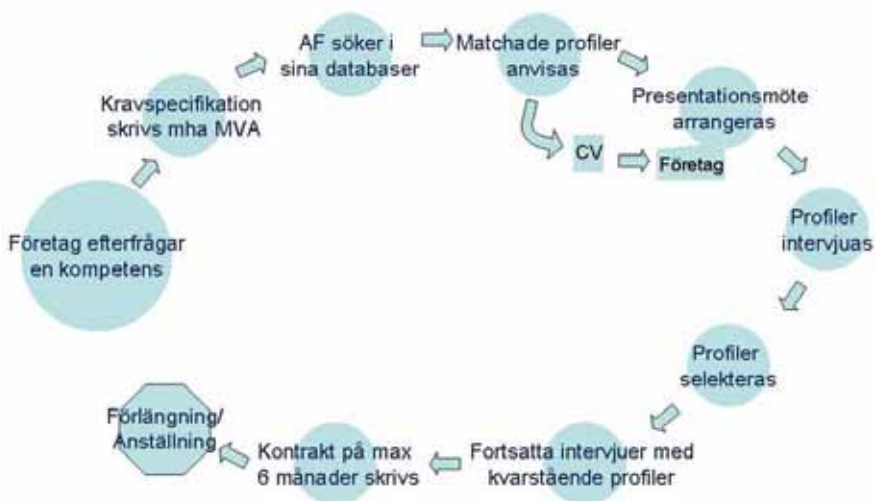
TAS finansieras till stor del genom ESF-rådet. VINNOVA ingår i styrgruppen men deltar inte i finansieringen. För mer information se handboken för entreprenörspåret samt www.tillvaxtarenaskane.se.

6.3.3 Upplägg Karriärspåret

Inom Life Science finns många som doktorerat och som försörjer sig på tillfälliga forskarassistenttjänster. De skulle behöva komma ut på företagen och visa upp sig. För att sikta in sig på dessa grupper startades karriärspåret inom Medicon Valley Academy (MVA), där det fanns ett stort antal medlemsföretag med potentiella anställningsbehov och MVA:s VD Stina Gestrelus, hade egen erfarenhet som entreprenör och förstod småföretagens behov.

Budget var avsatt för 20 karriärplatser. Företagen kontaktades med ett erbjudande om hjälp att rekrytera kompetent arbetskraft som kunde få en karriärplats på 6 månader. Arbetsgången beskrivs i bilden nedan. Projektet höll slutpresentation den 18/1-2007. Diskussioner förs om hur en eventuell fortsättning av VINNVINN skall se ut. Inom detta kompetensområde finns betydligt fler arbetstillfällen i Danmark och MVA kommer att fortsätta arbeta med sina danska medlemmar.

Figur 7: Arbetsmodell VINNVINN Medicon Valley Academy



6.3.4 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

Skåne är den region som utvecklat entreprenörspåret och verkligen visat på dess möjligheter att skapa tillväxt. VINNVINN-projekten har förlagts till olika innovationsarenor beroende på vilken bransch som adresseras. En viktig förutsättning för starten av VINNVINN i Skåne var engagemanget från såväl LAN som Region Skåne. Båda dessa organisationer har ingått i styrgruppen liksom VINNOVA.

En notering kring entreprenörspåret är betydelsen av att de som går in i dessa projekt informeras om att syftet är att starta upp en ny verksamhet. Personerna måste vara intresserade av att driva igång en verksamhet.

Karriärspåret inom MVA, som syftar till att få fram nya fasta arbeten, har varit ganska begränsat sett i antalet karriärplatser men har visat på en stor potential med arbetssättet och har öppnat för ett samarbete mellan MVA och AF. Eftersom det finns ett stort antal högutbildade arbetssökande inom detta område som söker anställning finns det en stor potential för en fortsättning/vidareutveckling. Processledningen kan behöva stärkas och även etablera närmare samarbetsformer med AF så att processledningen på ett tydligare sätt även har kontakt med de arbetssökande.

Inom styrgruppen diskuteras också att adressera området generationsväxling i småföretag. Många mindre företag i regionen står inför en generationsväxling där

ägaren/entreprenören står inför att trappa ner och naturlig efterföljare saknas. En del av dessa företag kommer istället att säljas eller läggas ner. Ur tillväxtpunkt känns detta som en angelägen målgrupp, här finns ett tydligt behov från ägaren att kunna prova sin efterträdare under en tid, innan han (det är oftast en han) kliver åt sidan.

6.4 Jönköping

VINNVINN Jönköping är ett projekt inom VINNVINN Plus.

6.4.1 Bakgrund

Motivet bakom Jönköpings ansökan till VINNVINN Plus 2005 var primärt att få tillgång till erfarenheter och nätverk. Inom Jönköpingsregionen pågick många VINNVINN-liknande projekt som kunde kopplas ihop. Bland annat hade man i flera år jobbat med traineeprogram för arbetslösa akademiker. Dessa program har varit ett samarbete mellan Länsarbetsnämnden, ESF-rådet och Länsteknikcentrum (LTC). En annan satsning med namnet ReFine har som syfte att kraftsamla befintliga resurser och erbjuda innovationssystemets aktörer goda förutsättningar för kompetens, innovation och utveckling. ReFine bildades som ett svar på de behov som framkommit i analysen inför Regionala Tillväxtavtalet.

Med VINNVINN Plus-ansökan såg Jönköping möjligheten att få stöd i processen att kombinera ReFine och traineeprogrammen genom att erbjuda arbetslösa akademiker, med hög och relevant kompetens, att ingå i skraddarsydda insatsgrupper som arbetar med utveckling i och av små och medelstora företag. Detta tänk sammanfaller väl med Karriärspåret inom VINNVINN.

6.4.2 Upplägg

Huvudmannskapet för VINNVINN i Jönköping ligger hos LTC, vars verksamhet är inriktad på utvecklingsfrågor som är heta för länets företag. LTC ägs gemensamt av företag i länet tillsammans med Regionförbundet, Högskolan och landstinget.

Inom VINNVINN erbjuds arbetslösa akademiker traineeplats ute på företag kombinerat med verksamhetsinriktad kompetensbreddning. Det senare genomförs i LTC:s regi och kan handla om allt från språkutbildning till genomgång av ny ISO-standard allt efter vad som finns för behov hos företagen. ESF-rådets bidrag används för att upphandla tjänster och utbildning och LAN står för aktivitetsersättning. Deltagarna väljs ut av arbetsförmedlingen och de ingår i projektet i 6 månader, under den perioden är de tre veckor i taget ute på företaget och den fjärde veckan är de på LTC för utbildning. LTC ansvarar för att marknadsföra projektet mot företagen och intressera dem för att ta emot trainees.

6.4.3 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

I Jönköping finns sedan tidigare ett fungerande samarbete mellan LTC och LAN/AF inom befintliga Trainee-projekt. VINNVINN bygger vidare på detta samarbete. Vid den genomförda workshopen framkom att det var angeläget för aktörerna inom Jönköping att få till en diskussion och en förankring av VINNVINN på den politiska nivån. Efter valet har många kommuner bytt politiskt majoritet.

Vid workshopen lyftes det redan existerande och väl fungerande samarbetet mellan LAN/AF och LTC upp och alla parter såg fram emot att utveckla arbetet vidare med ytterligare regional tillväxt som mål.

Karriärplatserna (eller trainee-platserna som de också kallas) kompletteras med skräddarsydd utbildning efter de behov som företagen och de arbetssökande har. Detta innehåller även en viss del coaching av de arbetssökande. Detta komplement upplevs som en attraktiv utveckling av VINNVINN-konceptet.

6.5 Värmland

VINNVINN Värmland är ett projekt inom VINNVINN Plus.

6.5.1 Bakgrund

I Värmland hade de ledande företagsklustren, the Paper Province och Compare, sedan tidigare kännedom om VINNVINN och de uttryckte ett behov av både sänkta barriärer för rekrytering, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och möjlighet att någon i regionen har ett system för förädling av avknoppade innovationer.

VINNVINN Plus ses som en möjlighet att få tillgång till erfarenhet och arbetssätt för att utveckla existerande samarbeten samt etablera arbetsformer mellan aktörer som tidigare inte samarbetat.

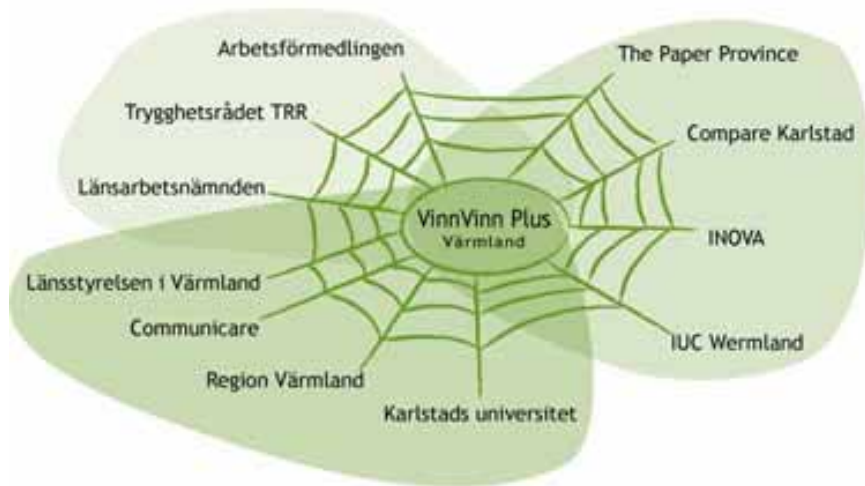
Värmland avser att starta såväl karriärspåret som entreprenörspåret. Huvudman för ansökan var Compare.

6.5.2 Upplägg

VINNVINN Plus i Värmland startades efter sommaren 2006 och Olle Biörklund anställdes som processledare. Fokus har lagts på att starta upp karriärspåret, dock utan att erbjuda karriärplatser, syftet är att företagen skall anställa direkt. De första företagspresentationerna hölls i november. Start av entreprenörspåret har fått avvakta på grund av osäkerhet kring finansiering från LAN och resursbrist inom processledningen.

VINNVINN Värmland har samlat en rad aktörer i styrgruppen, det finns ett tydligt engagemang från flera håll. Inom ramen för utvärderingen hölls en workshop i januari i syfte att tydliggöra rollfördelning inom VINNVINN och utöka samarbetet.

Figur 8: Aktörerna inom VINNVINN Värmland



6.5.3 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

Projektet är fortfarande i en startfas och förståelsen för VINNVINN och dess syfte har inte etablerats hos alla parter. Jag upplevde från universitetets sida en känsla av konkurrens mellan VINNVINN och Akademikertrainee. Det senare är en verksamhet som drivs av Karlstads universitet med syfte att få ut akademiker i små och medelstora företag. Den arbetslösa får aktivitetsstöd under 6 månader samt en anpassad arbetsmarknadsutbildning förlagd ute på ett intresserat företag. Konceptet liknar VINNVINN karriär dock utan den nära koppling till företag och innovationssystemets aktörer som ingår i VINNVINN. Dessa båda verksamheter borde tjäna på att samarbeta, Akademikertrainee får närmare kontakt med företagen och VINNVINN kan erbjuda karriärplatser till företagen.

Vid den genomförda workshopen framstod styrgruppen som mycket engagerad och diskussionerna blev mycket konstruktiva. Ett identifierat behov var att marknadsföra och sprida information om VINNVINN, såväl inom de egna organisationerna som externt. Viktigt att samma information sprids och gruppen enades om informationskanaler och gemensamma forum. Informationsmaterial avsett för VINNVINN aspiranter skall tas fram. Gruppen diskuterade också hur processledningen skall tillföras mer resurser, t ex i form av en VINNVINN aspirant. Compare och AF skall diskutera frågan vidare.

6.6 Uppsala

VINNVINN Uppsala startade efter direktkontakter mellan VINNOVAs dåvarande vice generaldirektör och Länsarbetsdirektören i Uppsala Län.

6.6.1 Bakgrund

Bakgrunden till VINNOVAs intresse för att starta VINNVINN i Uppsala var neddragningar hos Pfizer och att det fanns många arbetslösa akademiker i Uppsala.

Jan Sandred på VINNOVA var inspiratör och den nya LAN-direktören gav klartecken till att starta VINNVINN-projektet kallat MIMER. AF projektanställde personer för att driva VINNVINN med inriktning på akademiker inom IT och Bioteknik.

6.6.2 Upplägg

Huvudman för VINNVINN i Uppsala är LAN/AF. VINNVINN-projektet döptes till MIMER och är idag ett av fem projekt som ingår i paraplyprojektet ROBIN inom AF. VINNVINN-projektet planerades under sommaren 2006 och startade i september samma år. Projektet avslutas i oktober 2007. Som projektledare har en ansvarig person inom AF utsetts och själva verksamheten bedrivs av en projektgrupp. Personerna inom projektgruppen är projektanställda på AF fram till oktober 2007.

De projektanställda började i september 2006 med en månads intensivutbildning inom coaching och AF:s arbete. Arbetssökande antogs sedan till VINNVINN för en period av 16 veckor. Under dessa veckor får de utbildning i att skriva CV och coaching i jobbsökande. Projektgruppen på AF bjuder in företag som genomför presentationer och de arbetssökande uppmanas också att själva gå ut och aktivt söka upp intressanta företag. Avsikten är att det skall leda till fast anställning men även praktikplatser med aktivitetsstöd och nystartsjobb ingår.

Efter 16 veckor lämnar deltagarna projektet men får fortfarande ingå i nätverket och delta på träffar. Nya deltagare tas in och så kommer projektet att fortgå till de sista deltagarna lämnar i september 2007. Därefter avslutas verksamheten med att VINNVINN-projektets erfarenheter och arbetssätt skall dokumenteras.

De övriga fyra projekten inom ROBIN använder liknande arbetssätt för att adressera grupperna arbetslösa ungdomar, funktionshindrade, personer med utländsk bakgrund samt timanställda.

6.6.3 Reflektion och utvecklingsmöjligheter

Den aktiva satsningen på coaching av de arbetssökande är en mycket positiv del av MIMER-projektet. Det upplägg som valts i Uppsala har dock inte mycket gemensamt med det som definierar VINNVINN. Även om andra organisationer ingår i styrgruppen saknas ett tydligt engagemang av innovationssystemet i genomförandegruppen.

Sammanblandningen av VINNVINN in i andra AF-projekt vattnar ur VINNVINN som begrepp och ger Uppsala-projekten en ensidig koppling till arbetsmarknadssystemet. Detta har förvisso inneburit en tydlig fokusering på individen och dennes behov, men företagen och deras behov har glömts bort.

För att få till ett VINNVINN-arbetsätt behöver genomförandet fysiskt placeras på en annan arena med nära kontakt till företag och tillväxtorganisationer. Processledaren skall knytas till denna arena. Bland de projektanställda på AF finns många engagerade och kompetenta krafter vilka utgör en naturlig rekryteringsbas för en processledare.

En orsak som anges till att VINNVINN-projektet har fått LAN som huvudman är bristen på regionala pengar inom Uppsala. Jämfört med t ex Skåne och Göteborg så saknas det en stark regional näringslivsorganisation med förtroende att samla aktörer och med tillräcklig finansiell styrka att driva projektet.

En renodling av vilka grupper och tillväxtområden som skall adresseras behöver också göras. Att finna handläggare till myndigheter bör inte kopplas ihop med VINNVINN. Från början var idén att VINNVINN skulle kopplas med Uppsala Bio, något som visade sig trögstartat men under mars månad avser man starta Mötesplats Bio.

Det bör finnas potential att utveckla entreprenörspåret i Uppsala, t ex kopplat till Uppsala Bio eller ihop med branschförening inom IT. Det som idag kallas entreprenörspåret inom MIMER är renodlad starta-eget verksamhet.

7 Avbrutna VINNVINN-initiativ

7.1 Stockholm

I Stockholm gjordes en förstudie 2003 angående möjligheterna att starta VINNVINN. Intresset kring konceptet var stort och det fanns också ett intresse att vara delaktiga i en fortsättning. Det fanns en tydlig acceptans från Stockholms Stad som hänvisade en finansiering från kompetensfonden. Förstudien föreslog områden i Kista som värd för projektet och arenan. Det var ju i Kista som IT och Telekombolagen fanns med Ericsson i spetsen som nu genomförde stora neddragningar. Stockholms Stad kanaliserade nu ärendet till Kista Stadsdelsnämnd och diskussionerna fortsatte. Inom stadsdelsnämnd Kista var dock andra grupper mer prioriterade än uppsagda Ericsson-ingenjörer, varav de flesta inte bodde i Kista. De sociala problemen med arbetslösa invandrare var större. Den projektansökan som skrevs var enligt VINNOVA för fokuserad på att lösa sociala problem istället för att ta vara på högutbildad arbetskraft. Trots fortsatta diskussion kom inte VINNVINN igång i Stockholm.

Ett antal olika faktorer lyfts upp som anledning till att VINNVINN ej kunde startas i Stockholm bland annat:

- Brist på samhandlingskultur, fanns ingen stark part med legitimitet inom regionen, jämför med Business Region Göteborg eller Region Skåne
- Telekomkrisen gav inte samma krismedvetande i Stockholm som i Göteborg, arbetsmarknaden såg annorlunda ut
- Akademiker sågs inte som en potential för tillväxt, de utgjorde ingen prioriterad grupp.

7.2 Kalmar

Kalmarregionen lämnade in en ansökan till VINNVINN Plus vilken antogs. Drivkraften i Kalmar var att ta hand om och slussa ut personalen från Bombardiars utvecklingsavdelning, 80 personer, när Bombardier Transport skulle läggas ner vid årsskiftet 2005/2006.

Inriktningen var främst entreprenörspåret, att starta upp ett projektsök och bemanna projekten med arbetssökande.

Samtidigt som denna ansökan lämnats in hade IUC Kalmar, som var tilltänkt huvudman för VINNVINN, intresserat sig för en fransk modell "Waking up sleeping projects" som man vill försöka implementera i Kalmar. Entreprenörspåret rimmade väl med dessa tankar.

Rent konkret har VINNVINN-projektet inte kommit igång, under året har avknopningsprojekt bedrivits men de har inte anlitat arbetssökande. Från IUC Kalmar pekar man på ett antal olika anledningar, ingenjörerna från Bombardier fick snabbt nya jobb, det fanns ingen homogen grupp av akademiker som gick arbetslösa, man kände under hösten en stor tveksamhet till möjligheterna att finansiera projekt med aktivitetsstöd och det har inte varit något tryck från AF att anlita arbetssökanden.

Trots att VINNVINN-projektet inte blivit av har man ändå fått en hel del positiva effekter.

- Det har skapats ett bra nätverk mellan IUC, TRR, LAN och Regionförbundet. Personer från dessa organisationer har funnits med i styrgruppen.
- Man har genom VINNVINN Plus kunnat ta del av bra verktyg och metoder som används inom andra projekt, t ex avtalsmallen från BAI.
- VINNVINN kommer att finnas kvar som ett verktyg som kan plockas fram då behov finns.

8 Reflektioner över olika arbetsformer

Eftersom arbetsformerna och aktörsvalet är regionalt betingat är det intressant att titta närmare på hur vissa delar av VINNVINN skiljer sig mellan olika regioner och reflektera över vad dessa skillnader innebär.

8.1 Matchning

Inom de olika VINNVINN-projekten tillämpas lite olika principer när det gäller matchning. Det som främst skiljer är vem eller vilka som har kontakt med de arbetssökande. Dessa skillnader åskådliggörs genom att beskriva processen för karriärspåret i Göteborg respektive Skåne, där karriärspåret drevs hos Medicon Valley Academy (MVA).

8.1.1 Egenmatchning i Göteborg

I Göteborg får arbetssökande anmäla sitt intresse att delta i VINNVINN, en kontroll görs att de tillhör målgruppen (arbetssökande med kompetens inom teknik/IT eller ekonomi/marknad). Potentiella deltagare har antingen hört talas om VINNVINN genom TRR, AF, BRG, webben eller genom sitt eget nätverk. De som tillhör målgruppen får sedan ta del av deltagarkontraktet och fyller i en anmälningsblankett. Deltagaren skrivs in i databasen och AF meddelas att personen är deltagare i VINNVINN.

Deltagarna i VINNVINN får ta del av all information som skickas ut inom VINNVINN, t ex inbjudningar till företagspresentationer, information om mässor och seminarier som är öppna för de arbetssökande samt information om aktuella rekryteringar.

Deltagarna anmäler sig själva till företagsträffarna. Inför företagsträffar gör även AF en sökning i sina register för att kontrollera om där finns matchande personer som inte ingår i VINNVINN. Dessa får också en inbjudan och skrivs in i VINNVINN.

Den grundläggande principen för matchning är att deltagaren själv genomför denna utifrån den profil som företaget söker. Detta har i några fall lett till lite oväntade effekter, att personer med ”fel” profil har sökt platsen på grund av stort intresse för företaget. Ett exempel på lyckad ”fel-matchning” är ett företag som sökt systemtekniker men anställde en marknadsförare. Personen lyckades sälja in sig och företaget insåg att om de fick ordning på marknadsföringen skulle företaget växa snabbare.

8.1.2 AF-matchning i Skåne, karriärspåret inom MVA

För karriärspåret inom MVA i Skåne har principen varit att AF stått för matchningen. MVA har kontakt med företagen och samlar in deras kompetensbehov och formulerar en kravprofil som AF använder och söker efter i sina register. De personer som matchar kravprofilen får sedan en kallelse till företagsträff där de sökande får göra en presentation av sig själva i 10 minuter. Innan företagsträffen skickas även 3-4 frågor ut till de sökande som har formulerats av företaget och som de vill att de sökande belyser i sin presentation.

Detta upplägg innebär att VINNVINN-projektet inte har direktkontakt med de arbetssökande och de har inte heller någon egen persondatabas. Kontakten med deltagarna sköts via AF som också vill kunna bestämma vilka som skall ha prioritet till erbjudandena om karriärplats.

8.1.3 Reflektion

Grundtanken i VINNVINN är att skapa en mötesplats mellan kompetens och behov. Genom att erbjuda en möjlighet för arbetssökande att visa upp sig och möta företag med rekryteringsbehov så uppstår matchningen. VINNVINN avser att adressera personer med hög kompetens, de har inte behov av utbildningssatsningar men saknar ofta nätverket.

Att dess två olika modeller uppstått kan härledas till under vilka förutsättningar projektet startade. I Göteborg var målgruppen primärt varslade personer och dessa fanns inom TRR. De första informationsmötena hölls i TRR:s lokaler.

När VINNVINN startade i Skåne fanns inte så många av de arbetssökande akademikerna hos TRR, de var inskrivna hos AF.

På många orter funderar arbetsförmedlingarna i termer av att göra det obligatoriskt för de arbetssökande som de matchar ur sina register att delta på företagsträffar.

VINNVINN går ut på att skapa ett erbjudande för såväl företag som arbetssökande, för att något skall uppfattas som ett erbjudande måste det finnas en frivillighet i det.

Att kombinera AF-matchning med Egenmatchning bidrar till att dynamiska effekter uppstår inom VINNVINN, något som blir till gagn för såväl individer, företag och samhälle.

8.2 Företagskontakter

8.2.1 Karriärspåret

Förtroendefulla kontakter med företagen måste utvecklas i syfte att antingen få tillgång till idéer (entreprenörspåret) eller deras behov av kompetens (karriärspåret).

En kontroll av företagen måste också genomföras för att värdera så att företaget kan dra nytta av en karriärplats och att företaget historiskt har skött sig. Denna kontroll sköts i alla regioner av AF.

För att få fram anställningsbehov och karriärplatser måste en förtroendefull diskussion med företagen etableras. Detta sköts lite olika, i Göteborg har AF tagit en drivande roll i att kontakta företagen, får fram deras behov och erbjuder dem möjligheten att genomföra presentationer. Presentationerna arrangeras av BRG vilka bjuder in VINNVINN-nätverket, AF är ofta närvarande. BRG informerar också AF om de förändringar och satsningar som de känner till är på gång hos företagen.

I Värmland har processledaren rollen att kontakta företagen och få fram deras behov. Företagspresentationer arrangeras av processledaren och AF deltar inte på dessa. AF:s roll är att ta fram kandidater från sina register. En nackdel i detta arbetssätt är att processledaren inte har tillgång till samma verktygslåda för arbetsmarknadsåtgärder som AF har, d v s han kan inte erbjuda karriärplats eller nystartsjobb eller liknande.

8.2.2 Entreprenörspåret

Inom entreprenörspåret sköts idéraggningen ute hos företagen av processledarna som tillhör någon av arenorna Teknopol, Krinova eller Medeon. Detta är personer med kunskap och erfarenhet av den bransch de kontakter, de kan diskutera idéer och värdera att de är genomförbara och att det går att göra en marknadstest inom 6 månader.

8.2.3 Reflektion

Samtliga arbetsförmedlare jag varit i kontakt med har betonat att en stor vinst för dem att delta i VINNVINN är att de får kontakt med företagen. AF har kunnat upprätta ett förtroende ute hos företagen och de enskilda arbetsförmedlarna har funnit företagskontakterna både nyttiga och inspirerande.

Inom karriärspåret finns mycket att vinna på att AF aktivt involverar sig i företagskontakterna. Processledaren kan mer fokusera på den övergripande marknadsföringen av VINNVINN samt organisation av företagsträffar. AF får också ett bättre underlag då de skall bedöma realismen i företagets anställningsplaner.

När det gäller entreprenörspåret blir inte AF direkt involverade i det idégivande företaget, att ragga idéer måste skötas av dem som förstår branschen och tekniken.

8.3 Huvudmannaskap

Samtliga regioner utom Uppsala har valt att lägga huvudmannaskapet på en icke vinstdrivande aktör med fokus och uppdrag att driva tillväxt.

Inom Uppsala ligger huvudmannaskapet på LAN/AF.

VINNVINN är inte ett arbetsmarknadsprojekt och skall inte vara det. Av den anledningen ser jag det som grundläggande att huvudmannskapet inte skall ligga på LAN/AF.

För att uppnå en balans mellan innovationssystemet och arbetsmarknadssystemet är det viktigt att finansiering och engagemang fördelas mellan dessa parter. LAN/AF måste delta i VINNVINN och är de som finansierar karriär- och entreprenörplatser. Själva genomförandearnen och processledaren bör kopplas till innovationssystemet. Detta säkerställer tillväxtaspekten och bidrar till att stärka de arbetssökandes självbild när de bjuds in till företagens mötesplats istället för till AF.

8.4 Coachning av arbetssökande

För att kunna ta till sig och utnyttja de möjligheter som VINNVINN erbjuder behöver de arbetssökande ofta motiveras och coachas. Behovet är större ju längre personer har gått utan arbete – självförtroendet sjunker och många är väldigt kritiska till sin egen kompetens. De anser inte att en företagsträff vänder sig till dem om de inte svarar upp mot samtliga av företagets önskemål.

Alla sökande som tillhör TRR har en coach. Sökande som kommer från arbetsförmedlingen är beroende av att deras handläggare har tid och möjlighet att coacha dem. Detta fungerar olika på olika håll. Många arbetsförmedlare är inte vana att arbeta med högutbildade akademiker och det är väsentligt att den enskilde arbetsförmedlaren förstår VINNVINN och arbetssättet.

I regioner där TRR inte ingår ställs stora krav på att LAN/AF förmår sprida syftet och idén med VINNVINN till de enskilda förmedlarna. I de utvärderingar som gjorts i Skåne framkommer en del kritik mot AF från de arbetssökande. Åsikter som framförts har varit att någon upplever att AF agerar långsamt, processen stoppar, att det var en ren slump att en deltagare fick reda på VINNVINN, att arbetsförmedlare ställt krav på att personer som deltagit i ett entreprenörprojekt skall vara aktivt arbetssökande.

När man värderar den här kritiken bör man betänka att de som är nöjda eller inte sett några problem i allmänhet inte säger något utan det är bara de negativa som hörs. Min bedömning är att i de flesta fall så fungerar kontakterna med AF bra, många får en bra coachning även av sin arbetsförmedlare, men det finns fall som inte fungerat och detta grundar sig oftast i bristande information. I regioner med många arbetsförmedlingar involverade måste LAN/AF ta ett stort ansvar för att sprida information om syftet med VINNVINN och etablera gemensamma normer och arbetssätt.

Vid en vidareutveckling av VINNVINN är det angeläget att coachning av arbetssökande uppmärksammas och på något vis inkluderas i VINNVINN. I Jönköping genomförs en del aktiviteter åt detta håll och det är en viktig del av arbetssättet i Uppsala.

8.5 Karriärspår, Entreprenörspår och andra spår

VINNVINN har två huvudprocesser karriärspåret och entreprenörspåret. Framförallt karriärspåret har på olika håll kompletterats med andra aktiviteter som t ex att skicka ut jobbtips och andra erbjudanden till deltagarna. Exempel på erbjudanden kan vara att upplysa om en fackmessa som även är öppen för VINNVINN-deltagare, bjuda in till karriärdagar eller föredrag.

Att införa nya aktiviteter som vänder sig till individer och skapar nya mötesplatser i samverkan mellan ingående organisationer, är en spinn-off inom VINNVINN som uppkommer genom att aktörerna känner för de arbetssökande och får förtroende för varandra. Förtroendet är viktigt eftersom det är grunden för att dela med sig av information och kunskaper som kan bidra och underlätta för övriga parter.

8.6 Anställningsform processledare

Den första processledaren i Göteborg var inhyrd som konsult, kring sig skapade han en projektgrupp med tre personer, denna grupp tillsattes som karriärplatser och personerna byttes ut allteftersom de fick fast arbete jobb med hjälp av det nätverk de skaffade sig. En fördel med detta arbetssätt var att inom processledningen fanns en stor förståelse för de arbetssökande och deras behov.

Inom Karlstad pågår en diskussion om ett liknande upplägg, att komplettera den anställda processledaren med en karriärplats. Den stora skillnaden här är att man pratar om en person. Detta gör processledningen oerhört sårbar, när den personen får ett fast jobb behöver en ny person tas in och processledarens tid går åt till att lära upp en ny. Om det finns fler personer runt processledaren lär de av varandra och alla byts troligen inte ut samtidigt.

I Uppsala drivs VINNVINN/Mimer av en projektledare anställd inom AF kompletterat med en grupp projektanställda. Projektledaren lägger 20 % av sin arbetstid inom VINNVINN övrig tid arbetar han/hon med sitt ordinarie arbete. Det är de projektanställda som genomför det praktiska arbetet och skapar nätverken med företagen. Dessa vet att projektet slutar i oktober 2007 och de har därefter inget jobb. Detta innebär en stor risk att personerna försvinner innan projektet tar slut och att erfarenheterna av VINNVINN inte kan sammanställas. Det är också tveksamt hur VINNVINN skall kunna etableras som ett förankrat arbetssätt när den fast anställde är så tidsmässigt begränsad i projektet och inte aktivt deltagit i nätverkanDET.

Idag är processledaren i Göteborg anställd av BRG och det finns ingen projektgrupp med karriärplatser längre – detta behövs inte längre då arbetssätten och samarbetsformerna är så väl utvecklade.

9 Förutsättningar för VINNVINN

VINNVINN initiativet diskuterades vid en nationell konferens med temat ”Innovationssystem och arbetsmarknad i dynamiskt samspel – Ska vi vänta på nya jobb eller kan vi skapa dem?” i Stockholm i slutet av november 2006. Aktörer från olika regioner beskrev hur de arbetade inom VINNVINN och stor enighet rådde om att gruppen arbetslösa högutbildade måste adresseras för här finns en kompetensresurs som kan bidra till tillväxt.

Många av de närvarande utan VINNVINN-erfarenhet ansåg att de redan arbetade på detta sätt och ifrågasatte de unika. Då VINNVINN beskrivs är det därför viktigt att trycka på samverkan mellan arbetsmarknads- och innovationssystemet. På flera håll arbetar man aktivt med att få nya jobb till arbetslösa, men det unika med VINNVINN är dess tydliga tillväxtfokus och samverkan med tillväxtaktörer.

Det som jag har insett vid min granskning är att VINNVINN som tanke är att väldigt enkel – det svåra är att verkligen genomföra den. Eller som f d processledaren för VINNVINN Göteborg, Arne Filipsson, uttrycker det: Idén är inget – genomförandet är allt!

9.1 Vad krävs för att starta VINNVINN?

Av de framgångsrika VINNVINN-projekt som finns i Göteborg och Skåne framgår tydligt att följande faktorer måste finnas på plats för att kunna arbeta enligt VINNVINN:

- Fri FoU-kompetens med hög utbildning
- Företag som behöver kompetens för att utvecklas
- och/eller
- Affärsidéer som behöver kompetens för att utvecklas
- Aktörer som känner för denna kompetensgrupp och inser behovet och möjligheterna
- Att aktörer som är överens om vad de vill satsa på och kan peka ut utföraren
- Processledare med nätverk och legitimitet

Sedan tillkommer det ett antal faktorer som kan underlätta starten, där de viktigaste handlar om finansiering, av såväl processledning som karriär- och entreprenörplatser.

I Göteborg pekas på att katalysatorn för VINNVINN var Telekomkrisen. Utan denna hade VINNVINN aldrig startat. Krisen ledde till att aktörerna fick upp ögonen för den

friställda FoU-kompetensen, och den gemensamma känslan var att dessa personer borde behövas.

Jämfört med de utmaningar som VINNVINN Plus-regionerna, t ex Karlstad upplever, var det enklare att skapa samling kring VINNVINN i Göteborg tack vare krisen. Behovet var så tydligt och alla deltagande aktörer såg en egen vinst i samverkan påverka situationen.

I Karlstad pågår uppstart av VINNVINN samtidigt med högkonjunktur, det finns ingen gemensam kriskänsla att bygga på. Det krävs då mer av huvudmannen, VINNOVA-inspiratören och processledaren för att samla och fokusera övriga aktörer.

Är det då meningsfullt att starta VINNVINN i en högkonjunktur? Svaret på den frågan beror på vilka behov som finns i regionen. VINNVINN är en process för att bemöta strukturomvandlingar, genom att ta tillvara kompetens och få den att bidra till tillväxt har regionen lättare att anpassa sig för förändringar. Strukturomvandlingar pågår ständigt på företagen och även i samhället, där vi idag har allt fler högutbildade som söker arbete. Huruvida VINNVINN går att starta eller ej har mindre med konjunkturen att göra och mer med att de nödvändiga aktörerna ser ett behov.

9.2 Regional anpassning

Vilka aktörer som deltar i VINNVINN beror på hur strukturen för innovationssystemet ser ut inom regionen och vilken grupp inom arbetsmarknadssystemet som adresseras.

Länsarbetsnämnd/arbetsförmedlingar är en självklar aktör som måste finnas med. Parallellt med dessa kan även TRR eller bemanningsföretag som också arbetar inom arbetsmarknadssystemet delta.

Från Innovationssystemet behövs organisationer med ett övergripande regionalt ansvar, detta kan vara regionförbund, länsstyrelsen eller näringslivskontor. Dessa kan sedan kompletteras med företagskluster, inkubatorer, universitet med flera.

Huvudman för VINNVINN bör vara en icke vinstdrivande organisation med stark näringslivstradition och tillväxtintresse. Genom att vara icke vinstdrivande står huvudmannen fri mot övriga parter både inom arbetsmarknadssystemet och gentemot företag med tillväxtpotential. Huvudmannen kan sedan, såsom i Skåne, förlägga genomförandet på olika arenor som Teknopol eller MVA.

9.3 Processledarens betydelse

Utan en engagerad processledare blir det inget VINNVINN. Processledare måste ha känsla för deltagarna, de arbetssökande, ha en vilja att bidra till tillväxt i samhället och ha förmåga att skapa legitimitet för projektet.

Figur 9: Fiktiv rekryteringsannons för processledare

Experimentvillig och kulturbärande processledare med stort nätverk

VINNVINN-projektet syftar till att etablera nya arbetssätt, som genom ökad samverkan och samhandling mellan olika aktörer, kontinuerligt stimulerar och stödjer regional tillväxt och kompetensmatchning. Projektet har en stark värdegrund vad gäller att kombinera tillväxt för samhället med skapande av en bättre situation på arbetsmarknaden för individer. Flera regionala aktörer står bakom satsningen.

På processledaren vilar ett stort ansvar att sätta såväl organisation som kultur i projektet. Här fungerar inte normala projektmetoder, utan arbetet handlar mer om att förhandla och skapa samhandling hos olika aktörer genom hårt idébaserat införsäljningsarbete. Arbetsuppgifterna varierar över tiden men några exempel är:

- Förhandla med ledande personer vad gäller organisationers medverkan i projektet.
- Rekrytera en projektgrupp och sätta in personerna i arbetet.
- Tillsammans definiera uppdraget och klargöra organisationernas nytta av medverkan.
- Tillsammans med övriga skapa regelbundna arbetsformer för projekt- och styrgrupp.
- Planera och följa upp möten.
- Rapportera projektets resultat.
- Skapa ett öppet och prestigelöst arbetssätt, samt ett möjlighetsorienterat förhållningssätt till de friställda.
- Vara uttolkare av uppdraget och skapa och driva en process, från vision till praktiskt arbete och tillbaka.

Projektet är en spännande utmaning för dig som är van att ha olika roller samtidigt: coach, ledare, nätverksmotor, katalysator, smörjkanna, helikopter, tolk, säljare och förhandlare. Du behöver också ha en lång bakgrund inom regionen och ett stort nätverk, gärna inom näringsliv, offentlig sektor och akademi. Arbetet ställer krav på att du är bra på att hitta duktiga personer att jobba tillsammans med och få dem att fungera ihop. Eftersom ordergivning inte fungerar här måste du kunna finna andra vägar att skapa riktning för arbetet. Du behöver också kunna vara öppen för vad som händer i omgivningen och gripa tillfällen i flykten.

Vi ser fram emot att höra från dig!

VINNVINN

- Ett samarbetsprojekt för tillväxt och nya jobb

Det krävs en period av ett till två år att etablera VINNVINN som en fungerande verksamhet, under denna period är projektet mycket personberoende. Om nyckelpersoner lämnar under denna tid faller projektet snabbt ihop. Det handlar om att en ny samverkansvana måste etableras i regionen, och denna måste gå från att vara personkopplad till att bli naturlig och inarbetad i respektive organisation. Först då klarar VINNVINN-projektet av att stå på egna ben och bli en verksamhet.

Under startåren behövs en samhällsentreprenör som processledare, en person som kan skapa engagemang och legitimitet samt får förtroende såväl hos övriga aktörer som hos arbetssökande och företag. Processledaren måste ha respekt för att han/hon jobbar med människor.

Den fiktiva rekryteringsannonsen för processledare ovan är hämtad från dokumentet Genomförande av VINNVINN-konceptet, framtagen av VINNVINN Nationellt/Plus.

9.4 För att komma igång krävs uthållighet

Alla utvärderade VINNVINN-initiativ pekar på att det krävs uthållighet för att komma igång. Det tar tid att lära känna nya samarbetspartners, att förstå vad VINNVINN innebär och hur det påverkar det befintliga arbetet. Aktörerna måste sätta sina roller och få tillit till varandra. Därutöver är det en hel del mer praktiska frågor som skall lösas, allt från lokaler till finansiering, hur styrgruppen ser ut, hur stor skall projektgruppen vara etc.

Det tar ca ett och ett halv till två år innan processen har satt sig och under den perioden kommer arbetsformer och rollfördelning ifrågasättas många gånger. Det kommer också att utkristallisera sig vilka som är de starka och drivande aktörerna och någon/några tilltänkta aktörer kommer sannolikt att falla ifrån på vägen från första startmötet till det att processen rullar.

Denna process kan dock inte betraktas som unik utan är snarare normal för ett projekt av denna typ med många inblandade aktörer med sinsemellan olika arbetssätt, organisation och drivkrafter.

9.5 Från projekt till process

Alla VINNVINN-initiativ har startat som projekt, ett projekt som är beroende av processledarens och de ingående aktörernas personliga engagemang och nätverk. Övergång till process innebär att engagemanget och arbetssättet måste förankras i organisationerna, några av de engagerade uppstartarna går vidare till andra arbetsuppgifter och byts ut. För att klara denna övergång är styrgruppen viktig. I denna skall de olika aktörerna vara representerade på strategisk nivå. Styrgruppens uppgift är att se till att VINNVINN-processen behåller fokus på det strategiska mål som aktörerna en gång enades om och vid behov se över och omformulera detta mål.

10 Resultat av VINNVINN-projekten

Det är svårt, för att inte säga omöjligt att i rena siffror uttrycka resultaten från VINNVINN. Det går att räkna på vad ett arbetstillfälle är värt, men vilket värde skapas i företaget? Om ett litet företag får in rätt kompetens kan det betyda en stor skillnad i antal nya arbetstillfällen om några år. Vad innebär det för vinst i ett nystartat företag? Vad är det värt för individen att bli sedd, hörd och bekräftad, som många blir inom VINNVINN? Vad innebär detta i form av positiv PR för regionen och dess förmåga att behålla kompetent arbetskraft? Många av de effekter som uppstår går inte att enkelt uppskatta, och många resultat kan ses först på längre sikt.

Nedan gör en sammanställning av den statistik som finns från projekten i Göteborg och Skåne samt en grov kalkyl för vinsterna utefter dessa siffror. Övriga projekt har pågått under så kort tid att det inte är meningsfullt med siffror. Som komplement till siffrorna finns även en sammanställning av uttalade mer svårsmätbara vinster.

10.1 Resultat i siffror

10.1.1 VINNOVA projektmedel

Nedanstående tabell anger hur VINNOVAs insatta medel har fördelats över tid och projekt, samtliga summor i kkr.

Projekt	2003	2004	2005	2006	Totalt
VINNVINN Nationellt		850	1175	975	3000
VINNVINN Plus			425	425	850
VINNVINN Gbg Pilot	1800				1800
VINNVINN04 Gbg		800			800
Skåne förstudie	100				100
VINNVINN Skåne		500	800	300	1600
Stockholm förstudie	100				100
Summa	2000	2150	2400	1700	8250

10.1.2 Medel från LAN/AF (aktivitetsbidrag)

I Göteborg har sedan starten 2003 funnits 140 karriärplatser, snitttiden för dessa har varit 4 månader. I Skåne har det funnits 12 st karriärplatser och 25 st entreprenörsplatser, snitttiden för dessa kan också antas till 4 månader. Totalt antal platser är 177 st.

Aktivitetsstödet är 15.000 kr/månad, detta ger att LAN/AF under åren betalat $177 \times 4 \times 15000 = 10\ 620\ \text{kkkr}$ i aktivitetsstöd.

10.1.3 Resultat Göteborg

Tillgänglig statistik gäller för perioden 2004-04-01 – 2006-09-15

Antal deltagare under perioden	560 st
Aktiva deltagare 2006-09-15	239 st
Antal deltagare som fått nytt jobb	264 st
Antal deltagare som startat eget	17 st
Antal karriärplatser under perioden	105 st *
Antal karriärplatser 2006 (jan-sept)	32 st
Andel karriärplatser som ger jobb	80 %

**^o/ Enligt slutrapport för VINNVINN pilotprojekt i Göteborg fanns det 35 karriärplatser före 2004-02-28, totalt antal karriärplatser i Göteborg för perioden 2003-2006 är 140 st*

10.1.4 Resultat Skåne BAI (Entreprenörspåret)

BAI-projektet avslutades hösten 2006 och följande resultat kunde presenteras

Antal startade projekt	7 st
Antal bolag under uppstart	4 st
Antal deltagare	25 st
Antal deltagare med nytt jobb	13 st
Antal aktiva i uppstartsbolag	8 st
Vidareutbildning	1 st
Antal fortsatt arbetslösa	4 st

10.1.5 Resultat Skåne MVA (Karriärspåret)

VINNVINN Medicon Valley Academy avslutades vid årsskiftet 2006/2007. Medel fanns avsatta för att starta max 20 karriärplatser.

Antal karriärplatsförfrågningar	20 st
Antal karriärplatser	12 st
Antal fasta jobb	3 st
Antal förlängningar (vikariat/projektanställning)	6 st
Andel karriärplatser som leder till förlängning	75 %

Några orsaker som angavs till varför 8 av karriärplatserna uteblev:

- ingen matchande kompetens
- brist på pengar
- förändrade förhållanden
- kandidaten fick ett annat jobb

10.2 Kalkyl

Nedan görs ett försök att göra en kalkyl för VINNVINN. Denna kalkyl gäller för perioden 2003 t o m 2006 och beaktar endast karriär- och entreprenörplatser. De anställningar som skapats genom att personer som deltagit i VINNVINN Göteborg fått arbete genom att utnyttja nätverket har ej tagits med.

10.2.1 Kostnader

Regionalt skattas kostnader för processledningen enligt nedan

Göteborg

Processledning	800 kkr/år (2005, 2006) = 1 600
LAN/AF 90 % av heltid	720 kkr/år (2003-2006) = 2 880
TRR 25 % av heltid	200 kkr/år (2003-2006) = 800

Summa utöver VINNOVA-bidrag 5 280 kkr

Skåne

LAN/AF 40 % av heltid	400 kkr/år (2005,2006) = 400
Motfinansiering av aktivitetsstöd	500 kkr = 500 *

Summa utöver VINNOVA-bidrag 900 kkr

**^l till en början krävdes att projektet motfinansierade aktivitetsstödet med 3000 kr/månad vid entreprenörplatserna, detta tog sedan bort*

Kostnadssammanställning

VINNOVA	8 250
LAN/AF	10 620
Göteborg	5 280
Skåne	900
Summa	25 050 kkr för 4 år => 6 260 kkr/år

10.2.2 Intäkter

Erfarenheter från Göteborg ger följande grova uppskattningar:

- 80 % av karriärplatserna leder till arbete (i Skåne gäller 75 % för karriärplatserna och 85 % av entreprenörplatserna – för det fortsatta beräkningarna ansätts 80 %).
- Av dessa anställningar är 20-30 % nya jobb som annars inte skulle skapats, resterande 70-80 % innebär en tidigareläggning av anställning med minst 4 månader.

Antag att varje anställning skapar ett värde av 1 000 kkr/år, motsvarande en heltidslön inklusive sociala avgifter. (Enligt beräkningar gjorda av bland annat Företagarna brukar värdet av ett nytt jobb sättas till 3 gånger lönen inklusive sociala avgifter.)

Av det totala antalet av 177 karriär- och entreprenörplatserna har det skapats 142 arbeten. Antag att 25 % av dessa annars inte skulle blivit till, detta ger totalt 36 nya arbeten, i snitt 9 nya arbeten per år som annars inte skulle skapats.

Antag vidare att de övriga 110 nya jobben innebär en tidigareläggning av anställning med 4 månader, detta motsvarar en tidigareläggning av 9 st heltidsarbeten per år.

För karriärplatserna betalar företagen 3000 kr/månad, karriärplatserna är i snitt 4 månader, detta ger en intäkt av $177 \times 4 \times 3000 = 2\,124\,000$ kkr, d v s 530 kkr/år.

Intäktssammanställning per år

Värdeökning nya arbeten	9 000
Värdeökning tidigareläggning	9 000
Företagskostnad karriärplats	530
Summa	18 530 kkr/år

10.2.3 Slutsats

Sett på årsbasis så har VINNVINN kostat 6 260 kkr och intäkterna är 18 530 kkr, detta ger en positiv differens om 12 270 kkr/år.

I intäkterna har ej räknats med besparingar i form av utebliven kostnad för aktivitetsstöd då personer får arbete.

Ovanstående kalkyl är mycket förenklad och innehåller stora osäkerheter kombinerat med en konservativ siffra för värdet av ett nytt arbete, men visar ändå på att en klar lönsamhet med VINNVINN. Jämfört med andra tillväxtingsatsningar är detta små summor.

10.3 Resultat i ord

Här presenteras utdrag från intervjuvar på frågan ”Vad ser du som största värde med VINNVINN?”

- Regional samverkan, vi lär av varandra, har gått från artighetsluncher till arbetsluncher
- Skapar en brygga mellan arbetsmarknadssystemet och innovationssystemet
- Grundtanken – att det ska ge en tydligare och bättre träffbild för näringslivet att hitta ledig och arbetslös kompetens
- Kompetens som är upparbetad tas till vara
- Att projektet syftar till att öka möjligheten för arbetslösa akademiker att få ett stadigvarande jobb
- Ger deltagarna självförtroendet åter och vidgar deras nätverk
- Personer som deltog i VINNVINN BAI blev attraktiva för arbetsmarknaden

- VINNVINN skapar riktiga arbetsuppgifter som ger referenser och erfarenhet
- Att projektledaren hittar de jobb som inte vi finner inom den egna kommunen, och att projektledaren har en mera naturlig kontakt mot företag och företagsorganisationer
- Positivt resultat av samverkan samt att alla aktörerna lär känna varandra.
Resursutnyttjandet – att vi underlättar för varandra och drar nytta av varandra så att det förhoppningsvis skapas jobb och tillväxt
- Tiden som sparas vid rekrytering – det tar en fantastisk lång tid annars
- Möjlighet för företagen att få testat skrivbordsidéer, stärker innovationsklimatet
- Att småföretag får en chans att ”provtrycka” tilltänkta anställda innan man tar steget. Det är förknippat med otroligt stora risker att anställa personal idag.
- Ger AF bättre relation med sina kunder, företagen

11 VINNVINN som nationellt koncept

Baserat på erfarenheterna från de regionala initiativen kan jag se stora fördelar med att etablera VINNVINN som ett koncept på nationell policynivå. Den största fördelen finns i möjligheten att legitimera arbetssättet. Samtliga regioner har brottats med finansiering av karriär- och/eller entreprenörplatser. Med nya direktiv till LAN/AF har hela systemet med aktivitetsstöd varit i gungning. Om nationella aktörer som VINNOVA, NUTEK, AMS med flera skulle uttala ett tydligt stöd för detta arbetssätt och ge nationell acceptans för att arbetsmarknadsstöd som används på detta sätt bidrar till tillväxt, skulle genomförandet på regional nivå underlättas. Inom samtliga VINNVINN Plus regioner har det förts diskussioner om möjligheten att använda aktivitetsstöd, osäkerheten om detta var en bidragande orsak till att Kalmar ej startat och i Värmland har VINNVINN startat utan att kunna erbjuda karriärplatser.

Vidare skulle det också vara lättare att lyfta upp och åtgärda de strukturella hinder som försvårar arbetet inom VINNVINN. Exempel på sådana hinder är att personer får minskad föräldrapeng eller att utbetalning från inkomstförsäkringar uteblir då personen går på aktivitetsstöd. Strukturella hinder som medför att a-kassa och arbetslöshet är mer ekonomiskt fördelaktigt för individen än att aktivera sig i en karriär- och/eller entreprenörplats som kan ge fast anställning. Andra svårigheter som projekten fått hantera är att motfinansiera aktivitetsstödet vid entreprenörplatser och bemöta kravet på att personer engagerade i entreprenörprojekt aktivt skall söka arbete. Detta är policyfrågor som måste hanteras på nationell nivå.

Finansiering av processledningen är en stor fråga för samtliga regioner. ESF-rådet bidrar idag med finansiering i Skåne, Jönköping och Uppsala. Det flesta regioner skulle se positivt på att de fanns nationella pengar att söka. Att från nationell nivå erbjuda någon form av finansiering är också ett sätt för de nationella aktörerna att värna om VINNVINNs varumärke. Är man med och finansierar så finns också möjligheten att påverka. VINNVINNs kärnvärde är att utifrån individen skapa samverkan som ger tillväxt. Regionala satsningar som inte lever upp till detta skall inte ingå inom VINNVINN.

Vid ett införande av VINNVINN som nationellt koncept måste behovet av regional förankring beaktas eftersom förutsättningar och företagsstruktur ser olika ut. Huvudman bör vara en icke vinstdrivande regional organisation med näringslivstradition och stort regionalt nätverk. Genom att vara icke vinstdrivande står huvudmannen fri mot övriga parter både inom arbetsmarknadssystemet gentemot företag med tillväxtpotential. Tillsammans med övriga regionala aktörer måste VINNVINN förankras på strategisk nivå och en lämplig utförare skall utses. På

nationell nivå är VINNOVA, med sin tydliga tillväxtinriktning, en lämplig huvudman. VINNOVA bör se till att vara representerade i de regionala styrgrupperna, av personer med god förståelse för VINNVINN och gärna med tidigare erfarenhet av regional samverkan. VINNOVA skulle t ex kunna låta sig representeras av en person från någon annan VINNVINN-region, och på så vis stimulera en samverkan mellan regioner.

12 Slutsatser och rekommendationer

Inför VINNVINN som nationellt koncept

Att införa VINNVINN som nationellt koncept innebär att det går att skapa en legitimitet för arbetssättet. Detta medför att det finns en tillåten verktygslåda att erbjuda och det regionala projekten kan mer koncentrera sig på att definiera målgruppen och finna rätt aktörer och utförare, vilket är nog så komplext.

Införande av nationellt koncept bör kombineras med möjligheten att söka nationell finansiering av processledningen under de första år det tar innan arbetssättet är etablerat i regionen.

Värna om VINNVINNs varumärke

VINNVINN som varumärke står för mötesplatser där fri kvalificerad kompetens och företag med tillväxtpotentialer/ideer kan matcha varandra med syfte att åstadkomma tillväxt. För att denna mötesplats skall fungera måste både den fria kompetensen och företagen finna det intressant att delta. Intressant blir det om individerna känner att de blir mötta med respekt och får uppleva givande möten, samtidigt som företagen känner att detta är ett effektivt sätt att finna bra kompetens. Framförallt är det viktigt att behålla företagets förtroende för VINNVINN, de skall förknippa VINNVINN med kompetens och tillväxt. Det är därför viktigt att VINNVINN som varumärke inte vattnas ur, till exempel genom att tillväxtfokuseringen tappas bort eller att många olika typer av arbetsmarknadsåtgärder oavsett kategori eller bransch börjar kalla sig VINNVINN. Om VINNVINN får dåligt rykte kommer företagen sluta att delta.

Varumärket VINNVINN behöver likt alla varumärken vårdas och det måste säkerställas att grundtanken (VINNVINNs själ) finnas i alla regioner. För att stödja de regionala projekten behöver det finnas en nationell huvudman (förslagsvis VINNOVA) som håller ihop VINNVINN-nätverket och säkerställer att det finns regionalt förankrade VINNVINN-ambassadörer.

Konjunkturanpassa

Ett regionalt VINNVINN-projekt föds ur ett behov som aktörerna gemensamt erkänner och vill åtgärda. Behovet grundas i att det finns fri kvalificerad kompetens och tillväxtföretag. Tillgången på kompetens varierar med konjunkturen. Då det finns färre arbetslösa kan man behöva dra ner på omfattningen av VINNVINN men notera att VINNVINN inte primärt skall hantera lågkonjunkturer utan strukturomvandlingar, vilka alltid pågår i någon omfattning, liksom behovet av ökad tillväxt kvarstår. VINNVINN bör därför stadigvarande kunna bidra även om omfattningen varierar.

Uthållighet krävs

Det krävs uthållighet att starta VINNVINN och från alla regioner konstateras samma sak – det tar alltid längre tid än man tror. VINNOVA har, från t ex kompetenscentrumsatsningarna, stor erfarenhet av, och kunskaper om, den process som krävs för att få igång ett fungerande samarbete mellan flera olika aktörer. VINNOVA har därför möjlighet att bidra under starfasen genom att erbjuda utbildning inom processledning och coachning samt nätverksträffar mellan de regionala projekten.

Individberoende

VINNVINN är individberoende. Dels i betydelsen att VINNVINN vänder sig till arbetslösa individer med hög utbildning, VINNVINN ställer dessa i centrum och skapar mötesplatser mellan människor. VINNVINN är även individberoende i betydelsen att det krävs engagerade individer för att starta och driva VINNVINN. Utan dessa individer blir det inget VINNVINN. Men även engagerade individer har behov av mental näring och stöd, här är det värdefullt om en nationell aktör, t ex VINNOVA bidrar med coachning och även erbjuder nätverk enligt ovan.

13 Referenser

- Slutrapport för VINNVINN-projektet i Göteborg, april 2003 – mars 2004, Arne Filipsson, mars 2004
- Utvärdering av VINNVINN-projektet i Göteborg april 2003 – mars 2004, Lena Holmberg, Elisabet Mårtensson, Carina Fransson, Magnus Ström, 2004
- Utvärdering av VINNVINN04-projektet i Göteborg, Bengt-Göran Bengtner, Lena Holmberg, 2005
- Join-IT – förstudie, Kjell Sehlstedt, Bengt-Göran Bengtner, Matts Norén, januari 2004
- PM VINNVINN, Bengt-Göran Bengtner, 2004-06-12
- VINNVINN –Mötesarena för nya möjligheter och arbetstillfällen, VINNOVA Information VI 2006:10
- Genomförande av VINNVINN-konceptet, Bengt-Göran Bengtner, Lena Holmberg, januari 2006
- Slutrapport VINNVINN – nationellt, Bengt-Göran Bengtner, 2006-12-29
- VINNVINN En användarhandbok (karriärspåret), Bengt-Göran Bengtner, Lena Holmberg
- VINNVINN Användarhandbok Entreprenörspåret Business Arena Imaging, Bengt-Göran Bengtner, Lena Holmberg
- Projektplaner för VINNVINN Göteborg, Skåne, Nationellt, VINNVINN Plus
- Ansökningar till VINNVINN Plus från Jönköping, Kalmar och Värmland

VINNOVAs publikationer

Maj 2007

För mer info eller för att se tidigare utgivna publikationer se www.vinnova.se

VINNOVA Analys VA 2007:

- 01 Nanoteknikens innovationssystem
- 02 Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet - Effektivvärdering av tjugo års forskning och utveckling kring arbetslivets användning av IT. *För kortversion se VA 2007:03*
- 03 Sammanfattning - Användningsdriven utveckling av IT i arbetslivet - Effektivvärdering av tjugo års forskning och utveckling kring arbetslivets användning av IT. *Kortversion av VA 2007:02*
- 04 National and regional cluster profiles - Companies in biotechnology, pharmaceuticals and medical technology in Sweden 2004. *Finns endast som PDF. För svensk version se VA 2005:02*
- 05 Nationella och regionala klusterprofiler - Företag inom fordonsindustrin i Sverige 2006
- 06 Behovsmotiverade forskningsprogram i sektoriella innovationssystem
- 07 Effekter av den svenske trafikksikkerhetsförakningen 1971-2004. *För kortversion på svenska respektive engelska se VA 2007:08 och VA 2007:09*
- 08 Sammanfattning - Effekter av den svenska trafiksäkerhetsforskningen 1971-2004. *Svensk kortversion av VA 2007:07, för engelsk kortversion se VA 2007:09*
- 11 Svenskt deltagande i sjätte ramprogrammet. *Finns endast som PDF*

VA 2006:

- 01 End of an era? Governance of Swedish innovation policy. *För svensk version se VA 2005:07*
- 02 Forskning och utveckling vid små och medelstora företag. *Finns endast som PDF*
- 03 Innovationsinriktad samverkan. *Finns endast som PDF*
- 04 Teknikbaserat nyföretagande i Sverige 1990 - 2003. *Finns endast som PDF*
- 05 Offentligt stöd till universitetens samverkansuppgift - en internationell kartläggning. *Finns endast som PDF*
- 06 Inkubatorer i Sverige - analys av indikatordimensioner och nyttoeffektivitet. *Finns endast som PDF*

VINNOVA Forum VFI 2007:

- 01 Universitetet i kunskapsökonomi (*Innovationspolitik i Fokus*)

VINNOVA Information VI 2007:

- 01 Forska&Väx - Program som främjar forskning, utveckling och innovation hos små och medelstora företag
- 02 MERA-programmet - Projektkatalog. *För engelsk version se VI 2007:03*
- 03 The MERA-program - Projects. *För svensk version se VI 2007:02*
- 04 DYNAMO 2 - Startkonferens & Projektbeskrivningar
- 05 IT för sjukvård i hemmet - Projektkatalog
- 06 VINNVÄXT - Ett program som sätter fart på Sverige! *För engelsk version se VI 2007:09*
- 07 Årsredovisning 2006
- 08 Het forskning och innovationskraft - VINNOVA 2006
- 09 VINNVÄXT - A programme to get Sweden moving! *För svensk version se VI 2007:06*

VI 2006:

- 01 VINNOVAs verksamhet inom Transporter. *För engelsk version se VI 2006:07*
- 02 Årsredovisning 2005
- 03 Paving the Road. For Transport Innovation and Research
- 04 Drivkraft för tillväxt. VINNOVA 2005. *För engelsk version se VI 2006:08*
- 07 VINNOVA's activities within the Transport Sector. *För svensk version se VI 2006:01*
- 08 A driving Force for Growth. VINNOVA 2005. *För svensk version se VI 2006:04*
- 09 Komplexa sammansatta produkter - Projektkatalog 2006
- 10 VINNVINN - Mötesarena för nya affärsmöjligheter och arbetstillfällen
- 13 VINNOVA's activities in Biotechnology.
- 14 Arbetslivsutveckling - VINNOVAs satsningar inom arbetslivsområdet
- 16 Competence Centres in Figures - Kompetenscentrum i siffror
- 17 E-tjänster i offentlig verksamhet. *För engelsk version se VI 2006:18*
- 18 E-Services in Public Administration. *För svensk version se VI 2006:17*
- 19 Effektiv Produktframtagning - Projektkatalog 2006
- 20 Forskning och innovation för hållbar tillväxt

VINNOVA Policy VP 2006:

- 01 På spänning efter innovationssystem. *För engelsk version se VP 2006:02*
- 02 In search of innovation systems. *För svensk version se VP 2006:01*

VINNOVA Rapport VR 2007:

- 01 Design of Functional Units for Products by a Total Cost Accounting Approach
- 02 Structural Funds as instrument to promote Innovation - Theories and practices. *Finns endast som PDF*
- 03 Avancerade kollektivtrafiksystem utomlands - mellanformer mellan buss och spårväg. Tillämpningsföretsättningar i Sverige. *Finns endast som PDF*
- 04 VINNVÄXTs avtryck i svenska regioner - Slutrapport
- 05 Utvärdering VINNVINN Initiativet

VR 2006:

- 01 Det förbisedda jämställdhetsdirektivet. Text- och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA
- 02 VINNOVAs FoU-verksamhet ur ett jämställdhetsperspektiv. Yrkesverksamma disputerade kvinnor och män i VINNOVAs verksamhetsområde
- 03 ASCI: Improving the Agricultural Supply Chain - Case Studies in Uppsala Region. *Finns endast som PDF*
- 04 Framtidens e-förvaltning. Scenarier 2016. *För engelsk version se VR 2006:11*
- 05 Elderly Healthcare, Collaboration and ICT - enabling the Benefits of an enabling Technology. *Finns endast som PDF*
- 06 Framtida handel - utveckling inom e-handel med dagligvaror
- 07 Tillväxt stavas med tre T
- 08 Vad hände sen? - Långsiktiga effekter av jämställdhetssatsningar under 1980- och 90-talen
- 09 Optimal System of Subsidization for Local Public Transport. *Finns endast som PDF*
- 10 The Development of Growth oriented high Technology Firms in Sweden. *Finns endast som PDF*
- 11 The Future of eGovernment - Scenarios 2016. *För svensk version se VR 2006:04*
- 12 Om rörlighet - DYNAMO-programmets seminarium 12 - 13 juni 2006
- 13 IP-telefoni - En studie av den svenska privatmarknaden ur konsument- & operatörsperspektiv
- 14 The Innovation Imperative - Globalization

and National Competitiveness. Conference Summary

- 15 Public e-services - A Value Model and Trends Based on a Survey
- 16 Utvärdering av forskningsprogrammet Wood Design And Technology - WDAT

VR 2005:

- 01 Effektivt arbete i processindustrin Hur man gör. Från strategi till genomförande
- 02 Teori och metod för val av indikatorer för inkubatorer. *Finns endast som PDF*
- 03 Informations- och kommunikationsteknik i USA. En översiktsstudie om satsningar och trender inom politik, forskning och näringsliv.
- 04 Information and Communications Technology in Japan. A general overview on the current Japanese initiatives and trends in the area of ICT.
- 05 Information and Communications Technology in China. A general overview of the current Chinese initiatives and trends in the area of ICT.
- 06 Hälsa & lärande. Frågor för hälso- och sjukvårdssystemet
- 07 Samhandling för innovationsledd tillväxt
- 08 Tekniköverföring från landbaserade fordon till mindre fartyg - fas 1. *Finns endast som PDF*
- 09 Nya emissionskrav för dieselmotorer - en katalysator för svensk industri? *Finns endast som PDF*
- 10 Samarbete mellan KTH och kringliggande industriforskningsinstitut - nuläge och utvecklingsmöjligheter
- 11 ICT-based Home Healthcare. *Finns endast som PDF*
- 12 Kompetensutveckling i små och medelstora företag - SMF. En kvalitativ studie av konferensdeltagares utsagor
- 13 The KTH Entrepreneurial Faculty Project
- 14 OLD@HOME Technical Support for Mobile Close Care. Final Report. *Finns endast som PDF*
- 15 Värdeskapande innovationsmiljöer

Produktion & layout: VINNOVAs Kommunikationsavdelning
Tryck: CM Digitaltryck AB, www.cm.se
Omslagsfoto: Anna Aspgren, 2006
Maj 2007
Försäljning: Fritzes Offentliga Publikationer, www.fritzes.se



VINNOVA är en statlig myndighet
med uppgift att främja hållbar tillväxt
genom finansiering av behovsmotiverad forskning
och utveckling av effektiva innovationssystem

VERKET FÖR INNOVATIONSSYSTEM – SWEDISH GOVERNMENTAL AGENCY FOR INNOVATION SYSTEMS

VINNOVA, SE-101 58 Stockholm, Sweden Besök/Office: Mäster Samuelsgatan 56
Tel: +46 (0)8 473 3000 Fax: +46 (0)8 473 3005
VINNOVA@VINNOVA.se www.VINNOVA.se