

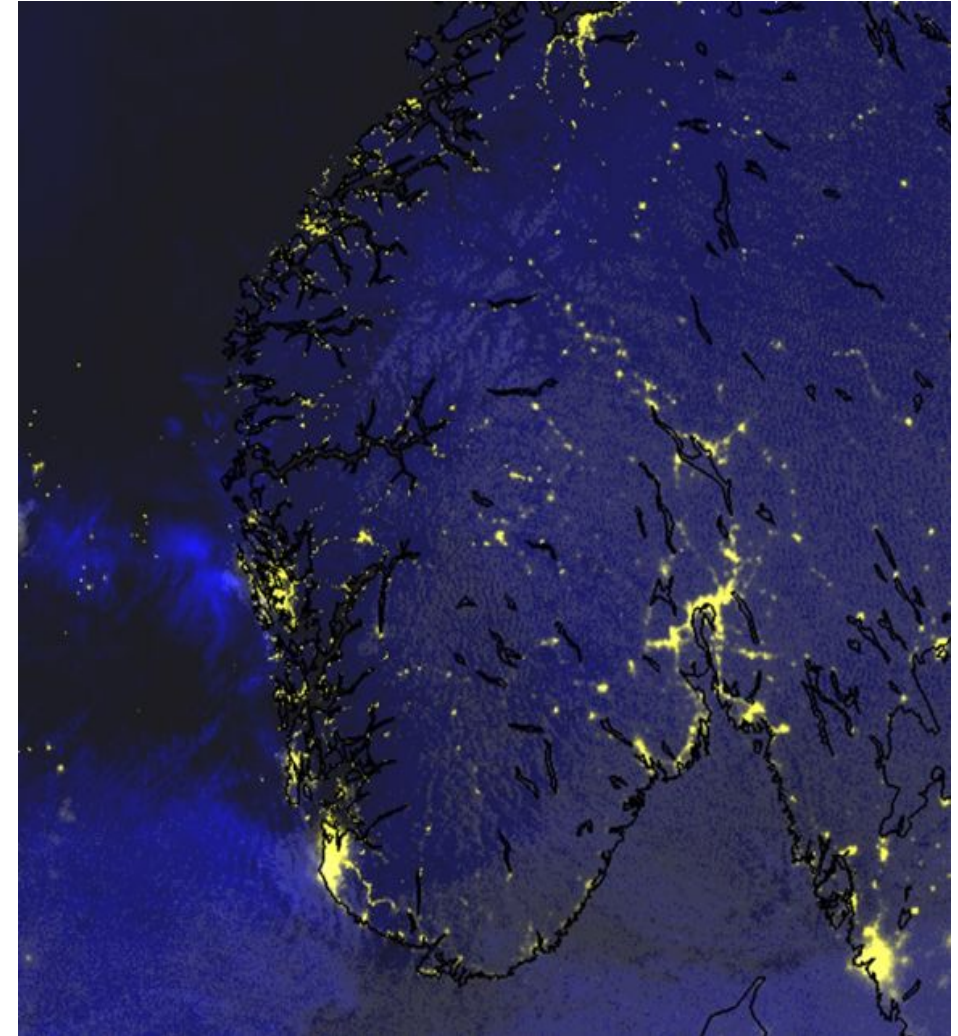


Arbeidsstad: Der du vil! Auka bruk av fjernarbeid og moglegheiter for Hardangerregionen.

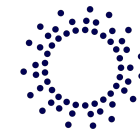


Hva handler det om?

- Vi jobber og samhandler digitalt.
- Digitaliseringen opphever eller reduserer betydningen av å sitte fysisk sammen når vi jobber.
- Mellom 40 og 50% av jobbene i Norge kan utføres hvor som helst.
- Snur opp ned på den kanskje viktigste faktoren for bosteds- og samfunnsutvikling: nærheten mellom hjem og arbeidsted.
- Hvordan hadde dette satellittbildet sett ut hvis hjem og arbeidsted ikke var koblet og vi kunne bosette oss akkurat der vi ville?
- Viktigste bremse er likevel våre forestillinger om arbeid!



Yrker med mulighet for å utføre fjernarbeid



Velg fylke

- Select all
- Agder
- Innlandet
- Møre og Romsdal
- Nordland
- Oslo
- Rogaland
- Troms og Finnmark
- Trøndelag
- Vestfold og Telemark
- Vestland
- Viken

Velg aldersgruppe

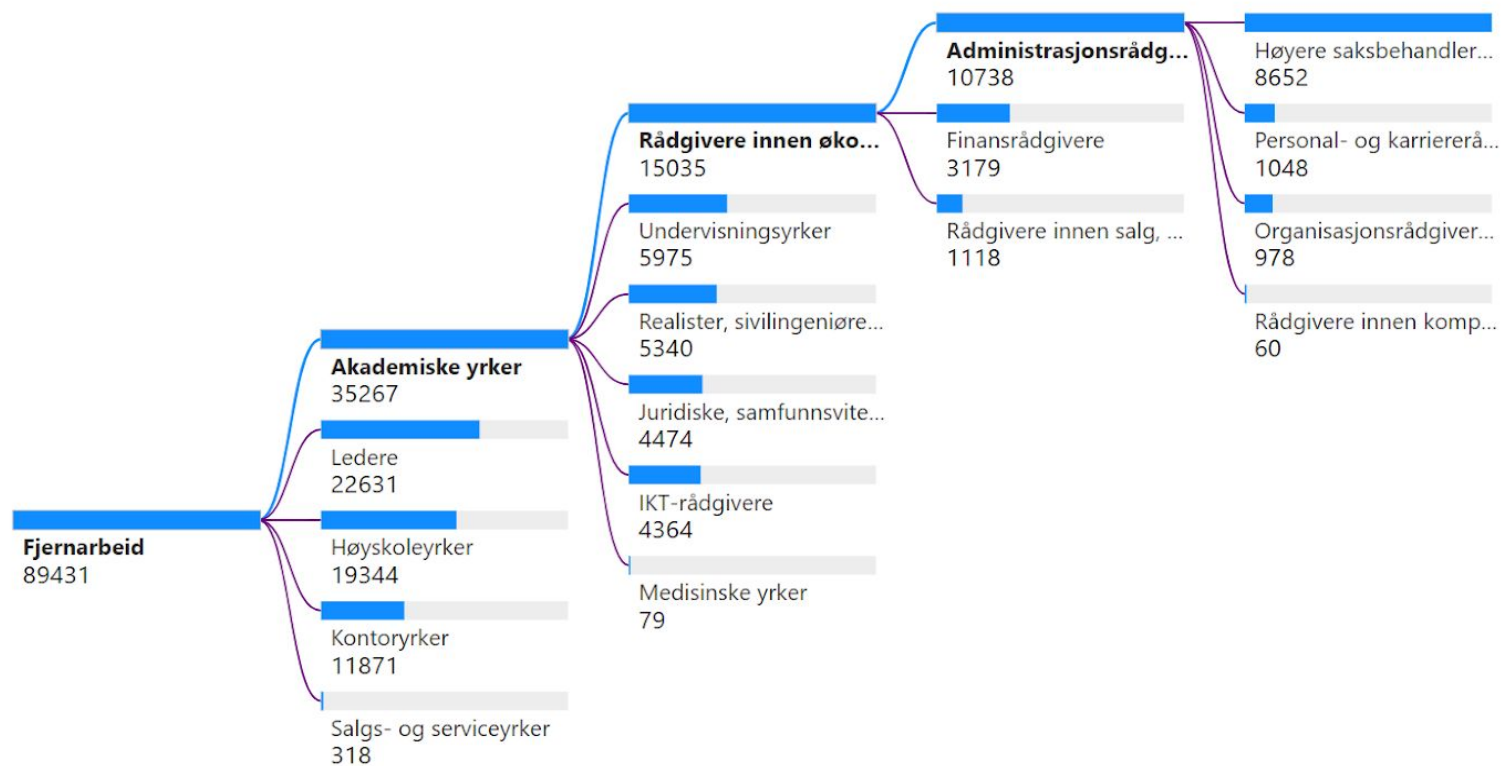
- Select all
- 15-24 år
- 25-54 år
- 55-66 år
- 67-74 år

yrke 1 siffer ×
Akademiske yrker

yrke 2 siffer ×
Rådgivere innen økon...

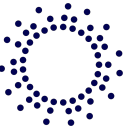
yrke 3 siffer ×
Administrasjonsrådgiv...

yrke 4 siffer ×



Sum lønnstakere i de valgte yrkesgruppene

89431



Men hva med kulturen, kreativiteten og produktiviteten?

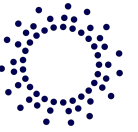
”
“

Etterlyser corona-debatt: - Ingen tvil om at produktiviteten går ned på hjemmekontoret

En god grunn til å velge kontoret fremfor hjemmekontoret kan være kultur. Noen selskaper har bygget sin suksess og

En annen god grunn kan være innovasjon. For er det ikke slik at vi risikerer å gå glipp av de uformelle nyskapingene nå alle sitter på hjemmekontoret? Tenk på det tilfeldige møtet i kantinen eller ved kaffemaskinen. der den enes arbeid viser





Krever bygging av organisasjonskultur fysisk tilstedeværelse?

MIT Sloan
Management Review
MAGAZINE FALL 2020 ISSUE

How to Sustain Your Organization's Culture When Everyone Is Remote

The coronavirus pandemic's office exodus risks diminishing company culture unless leaders take action to support it.

Jennifer Howard-Grenville • June 24, 2020

READING TIME: 9 MIN

Chapter Full-text available

Building Strong HRM Systems to Effectively Manage Virtual Work Climate

December 2021

In book: Remote and Hybrid Working: Variants, Determinants, Outcomes · Publisher: Peter Lang

WFH Doesn't Have to Dilute Your Corporate Culture

by Pamela Hinds and Brian Elliott

February 01, 2021

Harvard
Business
Review



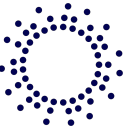
Tim Robberts/Getty Images

ARTICLE

Beyond being there: the symbolic role of communication and identification in perceptions of proximity to geographically dispersed colleagues

Authors: Michael Boyer O'Leary, Jeanne M. Wilson, Anca Metiu [Authors Info & Claims](#)

MIS Quarterly, Volume 38, Issue 4 • December 2014 • pp 1219–1244 • <https://doi.org/10.25300/MISQ/2014/38.4.13>



Krever kreativitet fysiske møter med tavle og gule lapper?

Employees report greater creativity working remotely

By [Erin Eatough, PhD](#)
September 21, 2021 - 7 MIN READ

Virtual Collaboration Won't Be the Death of Creativity

Shifting to remote work can help groups generate better ideas — and more of them.

BY LEIGH THOMPSON

MIT Sloan Management Review; Cambridge Vol. 62, Iss. 2, (Winter 2021): 42-46.

Why Virtual Brainstorming Is Better for Innovation

by Gleb Tsipursky

February 03, 2022

Harvard Business Review



HBR Staff/Getty Images/everything bagel



Medfører fjernarbeid redusert produktivitet?



RESEARCH ARTICLE | Full Access

Work-from-anywhere: The productivity effects of geographic flexibility

Prithwiraj (Raj) Choudhury , Cirrus Foroughi, Barbara Larson

nature
human behaviour

ARTICLES

<https://doi.org/10.1038/s41562-021-01196-4>

Check for updates

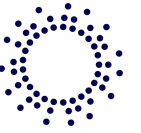
The effects of remote work on collaboration among information workers

Longqi Yang ¹✉, David Holtz ^{2,3}, Sonia Jaffe ¹, Siddharth Suri ¹, Shilpi Sinha¹, Jeffrey Weston¹, Connor Joyce¹, Neha Shah¹, Kevin Sherman ¹, Brent Hecht ¹ and Jaime Teevan ¹

> Work. 2021;69(4):1171-1189. doi: 10.3233/WOR-210301.

Working from home during the COVID-19 pandemic: Impact on office worker productivity and work experience

Mohamad Awada ¹, Gale Lucas ², Burcin Becerik-Gerber ¹, Shawn Roll ³



Kort om prosjektet

- Oppdragsgiver er Hardangerrådet.
- NORCE er kunnskapsleverandør.
- Organisert i to faser, vi jobber nå med fase 2.
- Henter kunnskap fra hele verden.
- Utfører egne studier i form av intervjuer og en spørreundersøkelse.
- **Skal produsere kunnskap som kan danne grunnlag for å utvikle en fjernarbeidspolitikk for Hardangerregionen og de enkelte kommunene.**

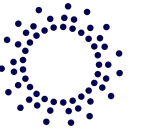




Hva gjorde vi i første fase av prosjektet?

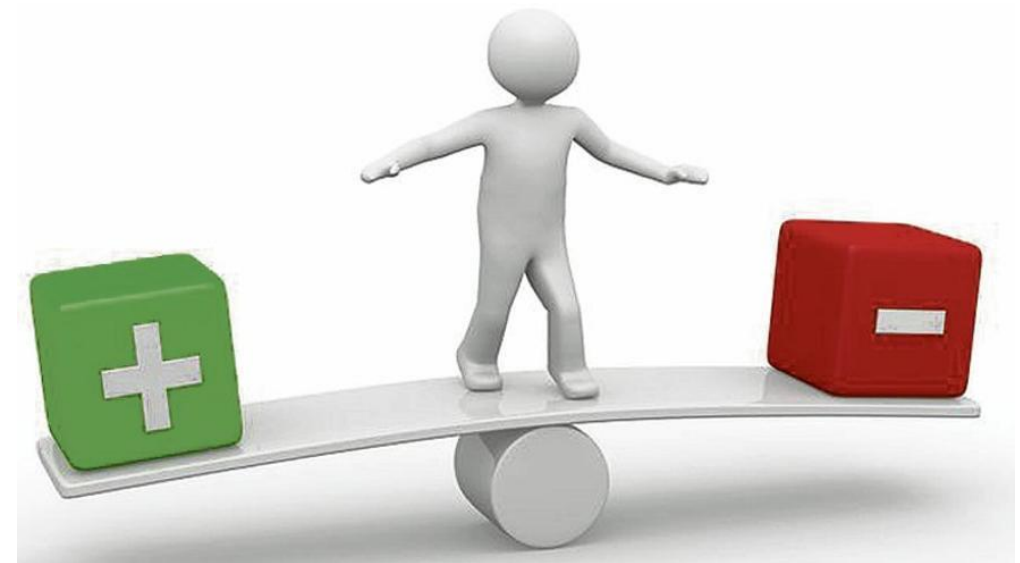
- Vekt på arbeidsgiversiden.
- Intervjuer med 6 bedrifter som praktiserer med fritt valg av arbeidssted.
- Gjennomgang av forskning og andre relevante kunnskapskilder.
- Seminar for alle kommunene.
- Formidling/foredrag.
- Rapport med oppsummering av egen og andres forskning, samt oversikt over mulige tiltak.

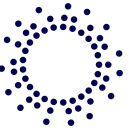




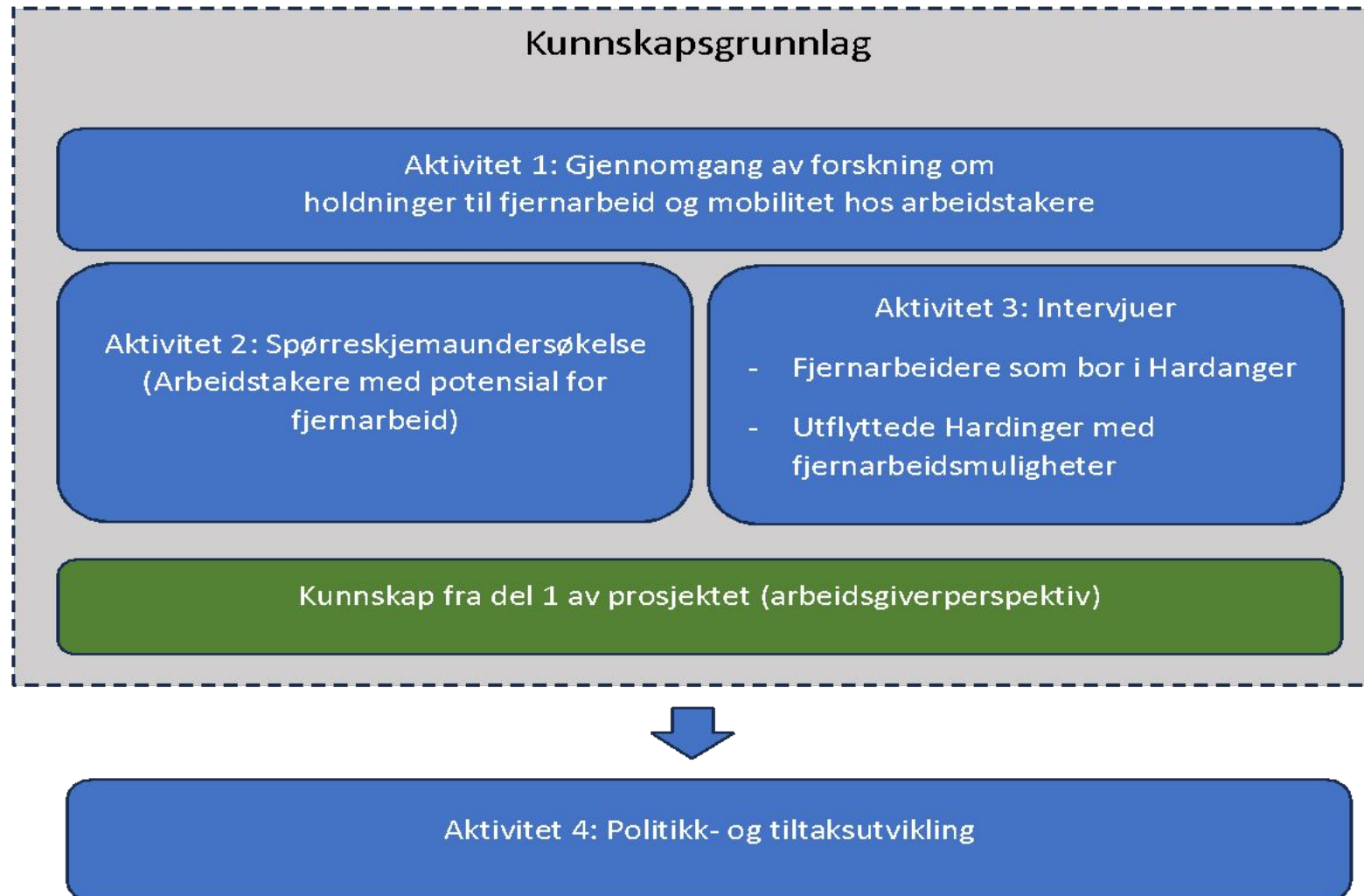
Hva sier andres forskning?

- Forskningen vi har gjennomgått viser at det er hva man gjør fra bedriftens og arbeidstakers side som avgjør om fjernarbeid fungerer godt eller dårlig.
- Det er altså ikke noe ved fjernarbeid i seg selv som virker negativt eller positivt.
- Det handler om hvordan slikt arbeid rammes inn og støttes opp med kompetanse, teknologi, ledelse og organisering.
- Gjør man de riktige tingene, vil fjernarbeid kunne fungere utmerket for både bedrift og ansatte.
- Våre intervjuer stemmer godt overens med dette.





Prosjektets fase 2



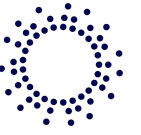


Hva er våre hovedfunn så langt i fase 2?

Basert på intervjuer med fjernarbeidere i regionen ser vi at:

- De fleste flytter til regionen fordi de har en tilknytning fra før.
- Det å få en enklere hverdag med mindre reising er en viktig faktor.
- Er veldig fornøyd med å fjernarbeide.
- De unge ser ut til å foretrekke kontorfelleskap, seniorer er veldig fornøyd med hjemmekontor. Kontorfelleskap fremstår som et viktig fundament/virkemiddel.
- Bruker Teams og fildeling. Potensiale for bruk av andre samhandlingsverktøy (tiltak).
- Reiser til sine arbeidslokasjoner en til to ganger i måneden.
- Tiltak for nettverksbygging var avgjørende for en av de vi intervjuet.





Hva kan Hardangerregionen gjøre?

- Jobbe for desentralisering av statlige arbeidsplasser!
Politisk arbeid.
- Identifisere målgrupper, finne ut hva som hindrer dem i å flytte og skreddersy tiltak for å redusere disse hindringene.
- Etablere nettverk av kontorfellesskap etter mønster fra Sogn (FUS).
- Seminar for fjernarbeidere.
- Tiltak for å styrke digital infrastruktur og kompetanse i å fjernarbeide.
- Prøv ut noen piloter, men tenk tiltak i sammenheng!

Må knyttes til andre politikkområder som helse, skole, kultur, bolig og samferdsel.





Veien videre

- Vi går snart i gang med en spørreundersøkelse for å måle holdninger til fjernarbeid og vilje til å flytte.
- Vil oppsummere kunnskapen i en rapport.
- Konkretisere forslag til tiltak.
- Arrangere webinar.
- Sammen med dere: komme i gang, starte med å prøve ut noen piloter!
- Annet?

