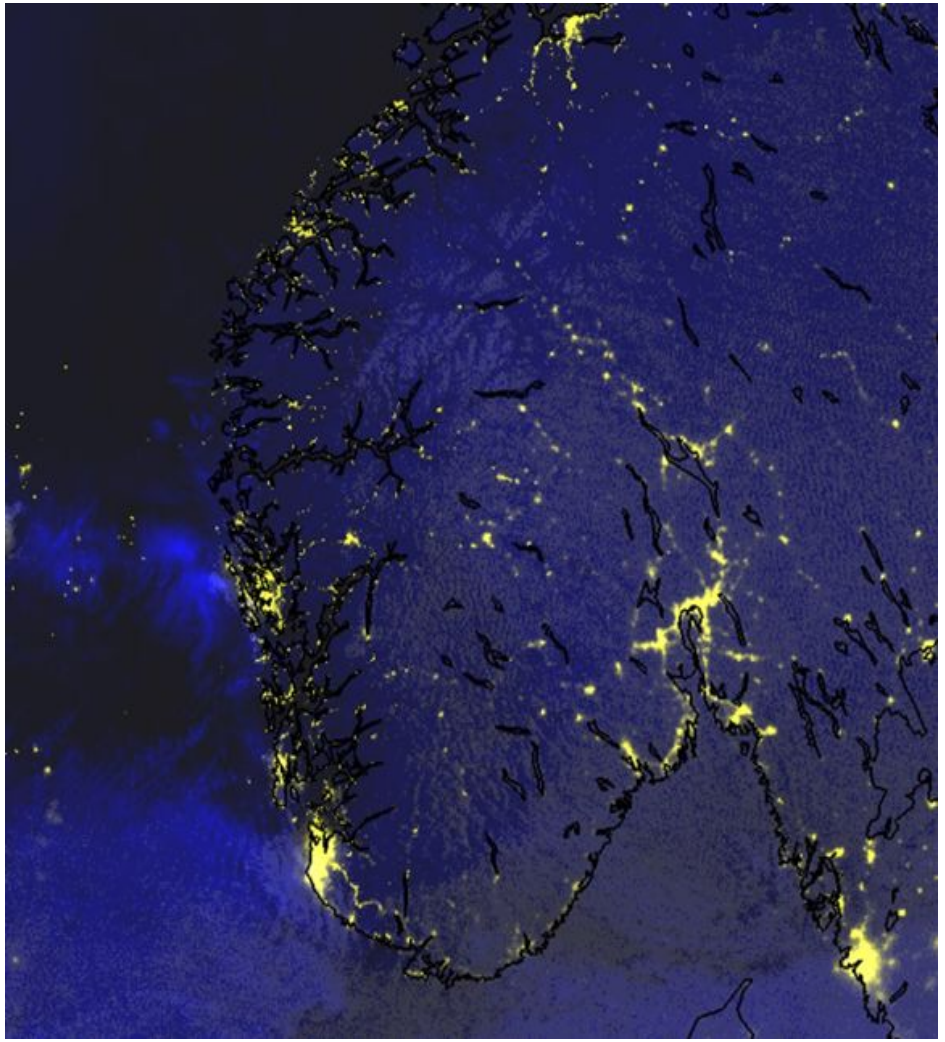
Arbeidsstad: Der du vil!
Auka bruk av fjernarbeid og moglegheiter
for Hardangerregionen.
Adobe Firefly

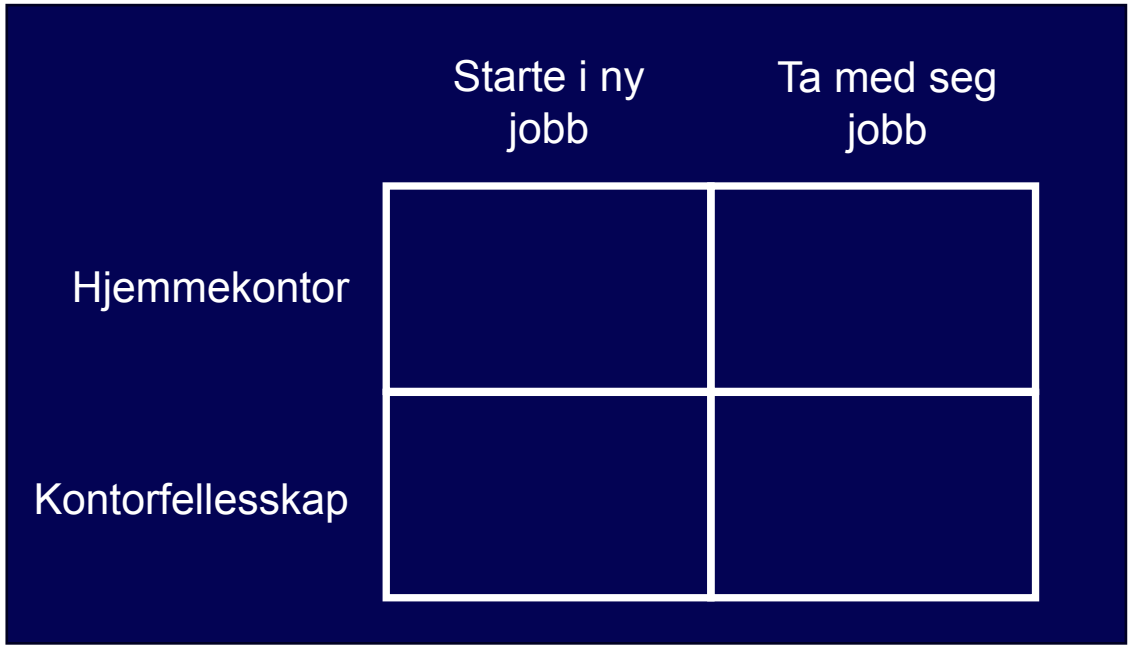
Hva handler det om?

- 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 (ca. 1,2 – 1,4 millioner jobber).
- Snur opp ned på den kanskje viktigste faktoren for bosteds- og samfunnsutvikling: nærheten mellom hjem og arbeidsted.
- Viktigste bremse er våre forestillinger om arbeid!



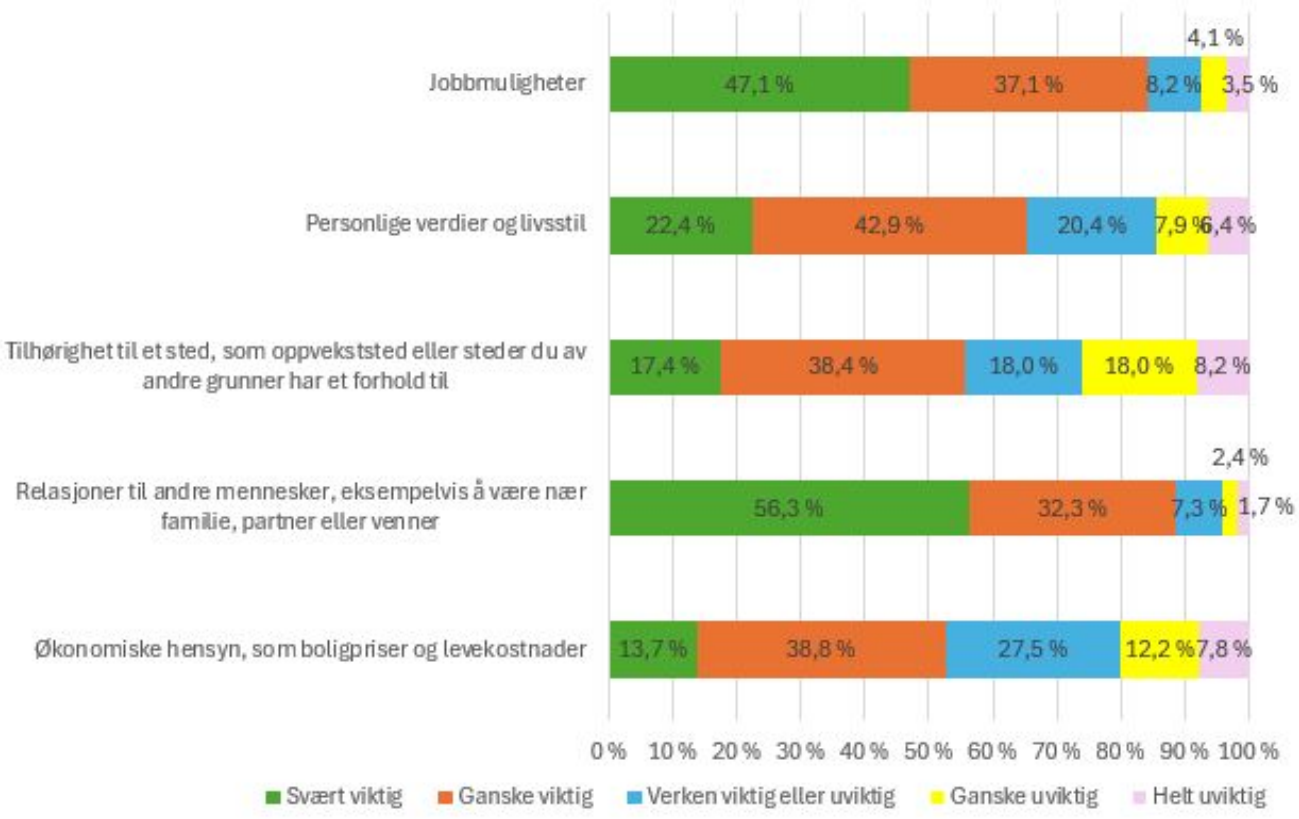
Hva er fjernarbeid?

- Arbeid som utføres av arbeidstakere andre steder enn ved arbeidsgivers kontor.
- Ulike modeller for praksis
  - Arbeidssted, etablering/initiering og omfang (fast vs. hybrid).



Betydningen av arbeid for bosetting

Hvor viktig er følgende forhold for ditt valg av bosted?

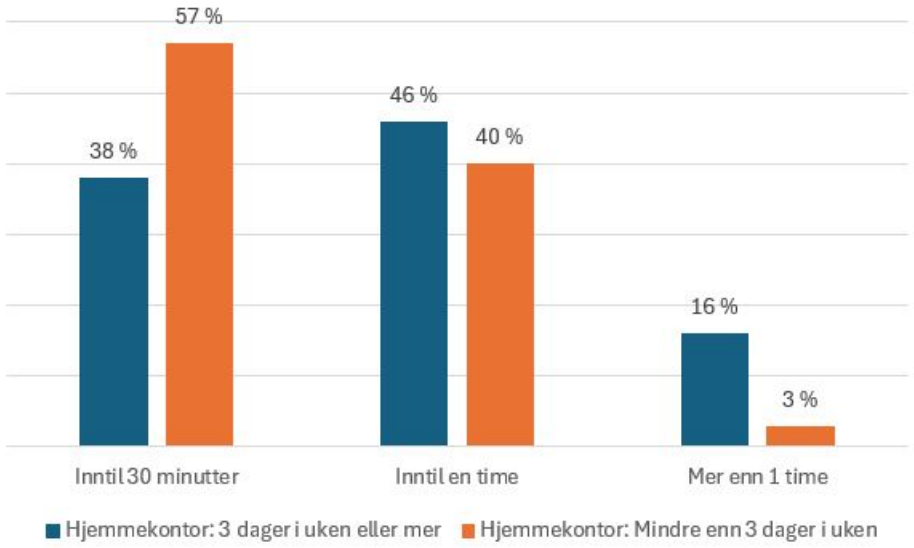


- 84 % mener at jobbmuligheter er svært eller ganske viktig for valg av bosted.
- 89 % svarer at relasjoner til andre mennesker er svært eller ganske viktig for valg av bosted.

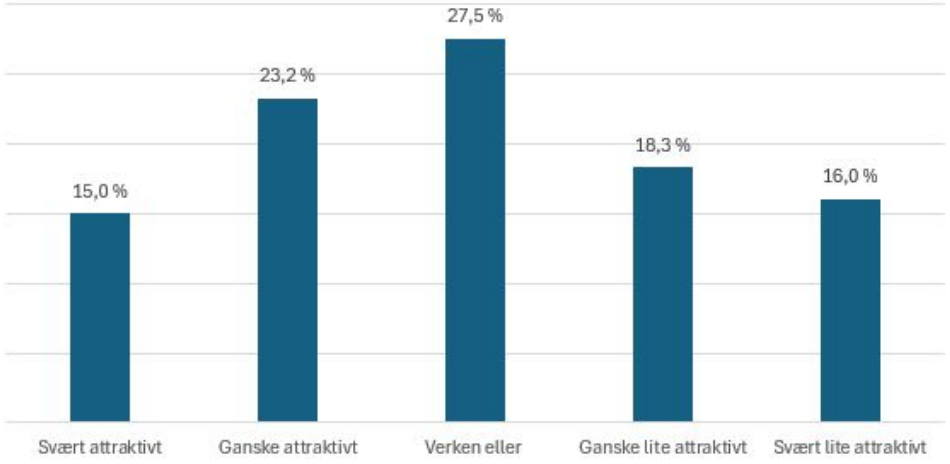
Rapport fra Distriktssenteret:

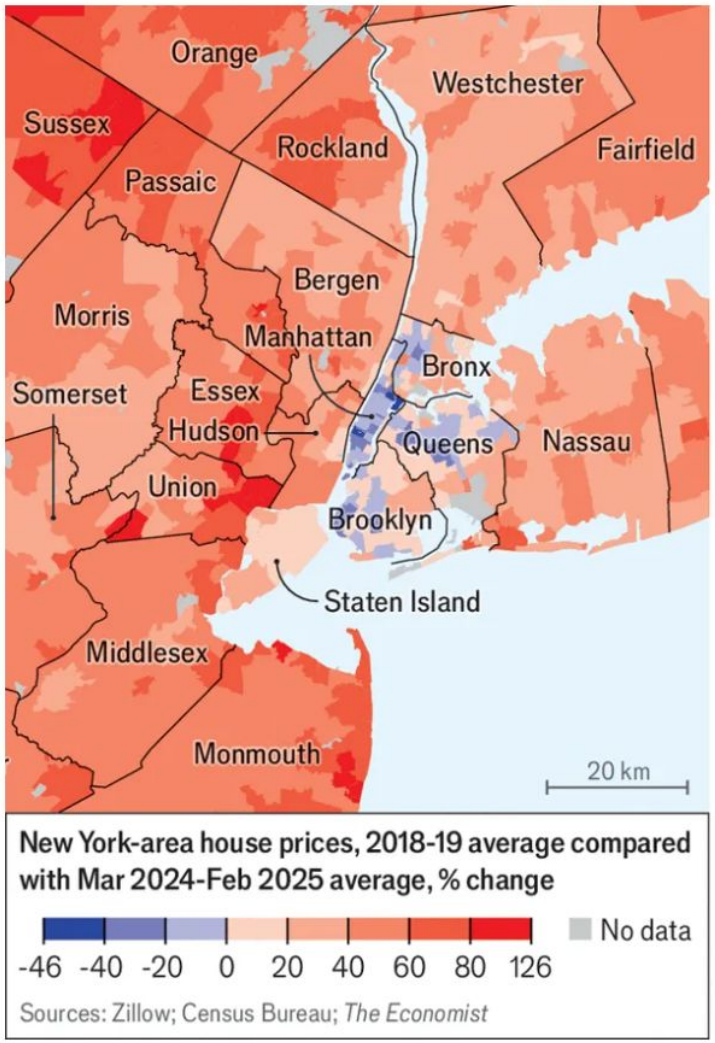
«Det er negativ sammenheng mellom å verdsette mange jobbmuligheter og holdning til å bo i en distriktskommune.
Dette uansett hvor sentralt du er vokst opp/bor, alder, kjønn, andre vurderinger på individnivå, mm»

Gitt din nåværende mulighet til å jobbe hjemmefra eller andre steder, hvor lang reisetid til arbeidsgivers kontor er akseptabelt for deg? Vi tenker da på reisetid en vei.



Hvor attraktivt er det for deg å bo i en distriktskommune?





MAP: THE ECONOMIST

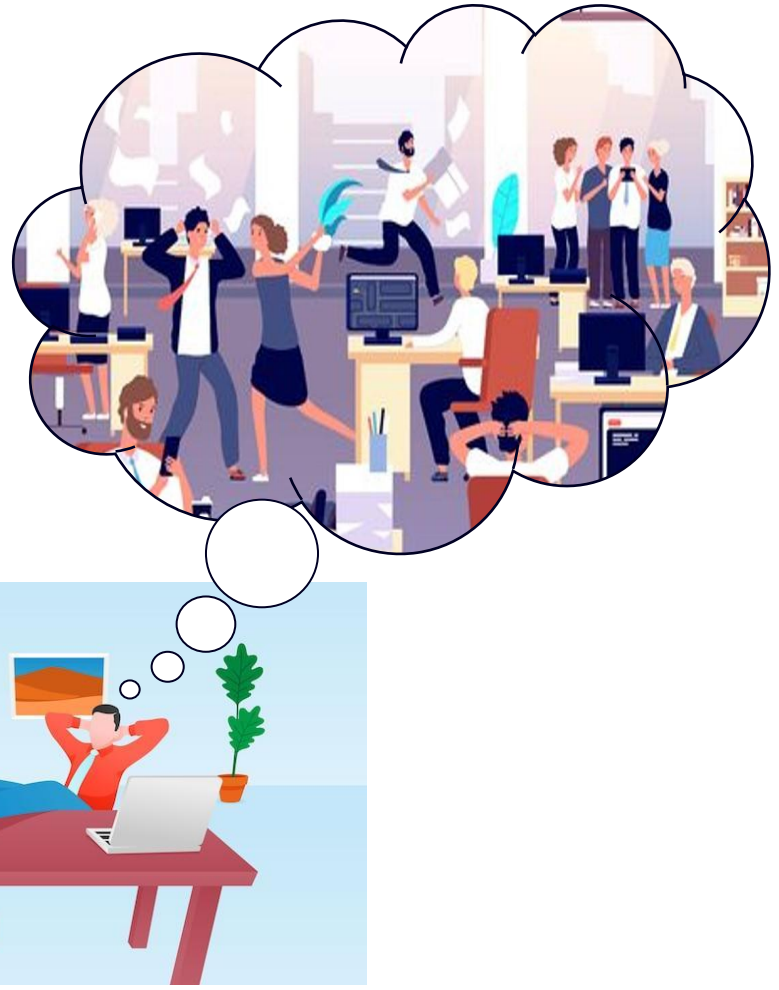
Fabrikkparadigmet

● Siste: Tre personer besvimte på fullt tog til Oslo: – Sild i tønne

Passasjerer kollapset på pendlertoget fra Romerike til Drammen i morgenrushet. Vy kan ikke utelukke at overfylte vogner var årsaken.

Fabrikkparadigmet

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

Medfører fjernarbeid redusert produktivitet?

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 Sinha[1], Jeffrey Weston[1], Connor Joyce[1], Neha Shah[1], Kevin Sherman[1], Brent Hecht[1] and Jaime Teevan[1]

STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL

SMS Strategic Management Society

RESEARCH ARTICLE | Full Access

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

Prithwiraj (Raj) Choudhury, Cirrus Foroughi, Barbara Larson

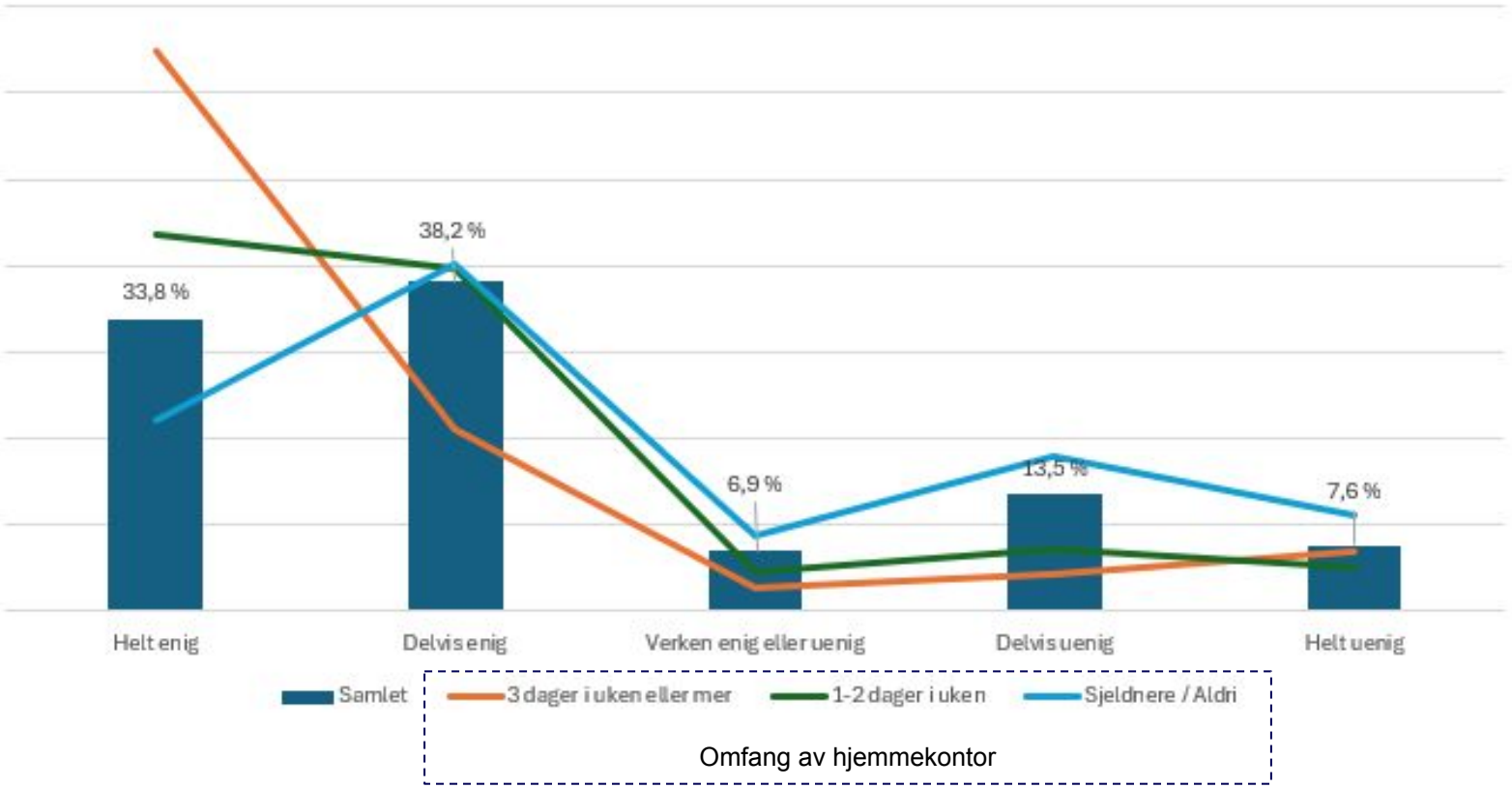
Work. 2021;69(4):1171-1189. doi: 10.3233/WOR-210301.

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

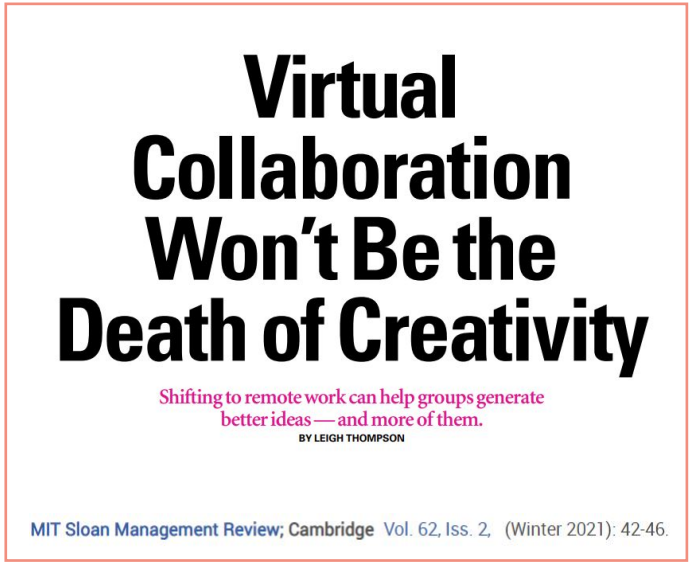
Mohamad Awada [1], Gale Lucas [2], Burcin Becerik-Gerber [1], Shawn Roll [3]

Medfører fjernarbeid redusert produktivitet?

Det er like effektivt å jobbe på hjemmekontor som på arbeidsplassen



Krever kreativitet fysiske møter med tavle og gule lapper?



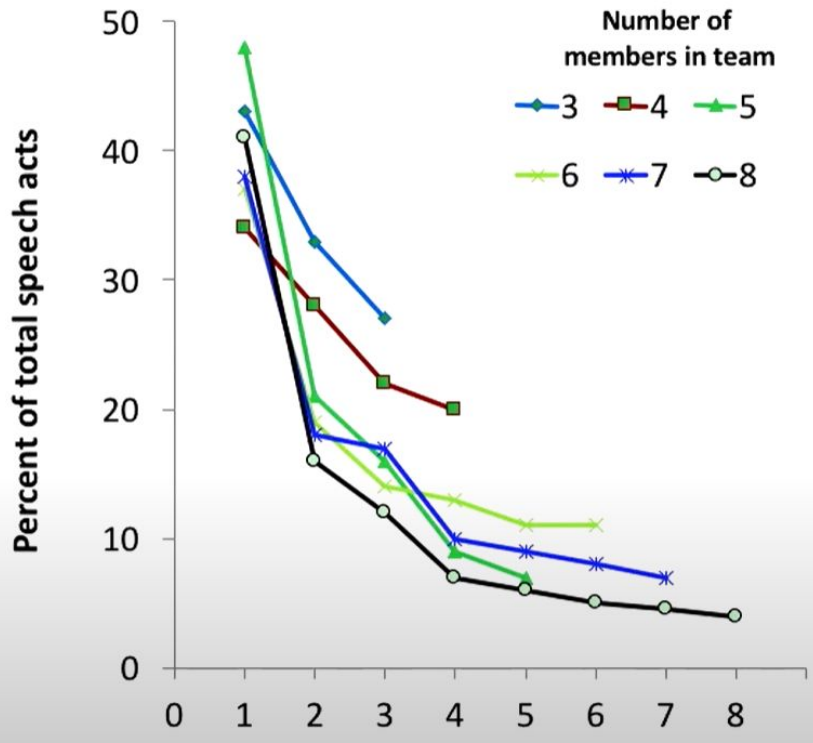
Deltakelse (snakking) i gruppearbeid

In a typical…

4-person Team
- 2 people do more than 70%

6-person Team
- 3 people do more than 77%

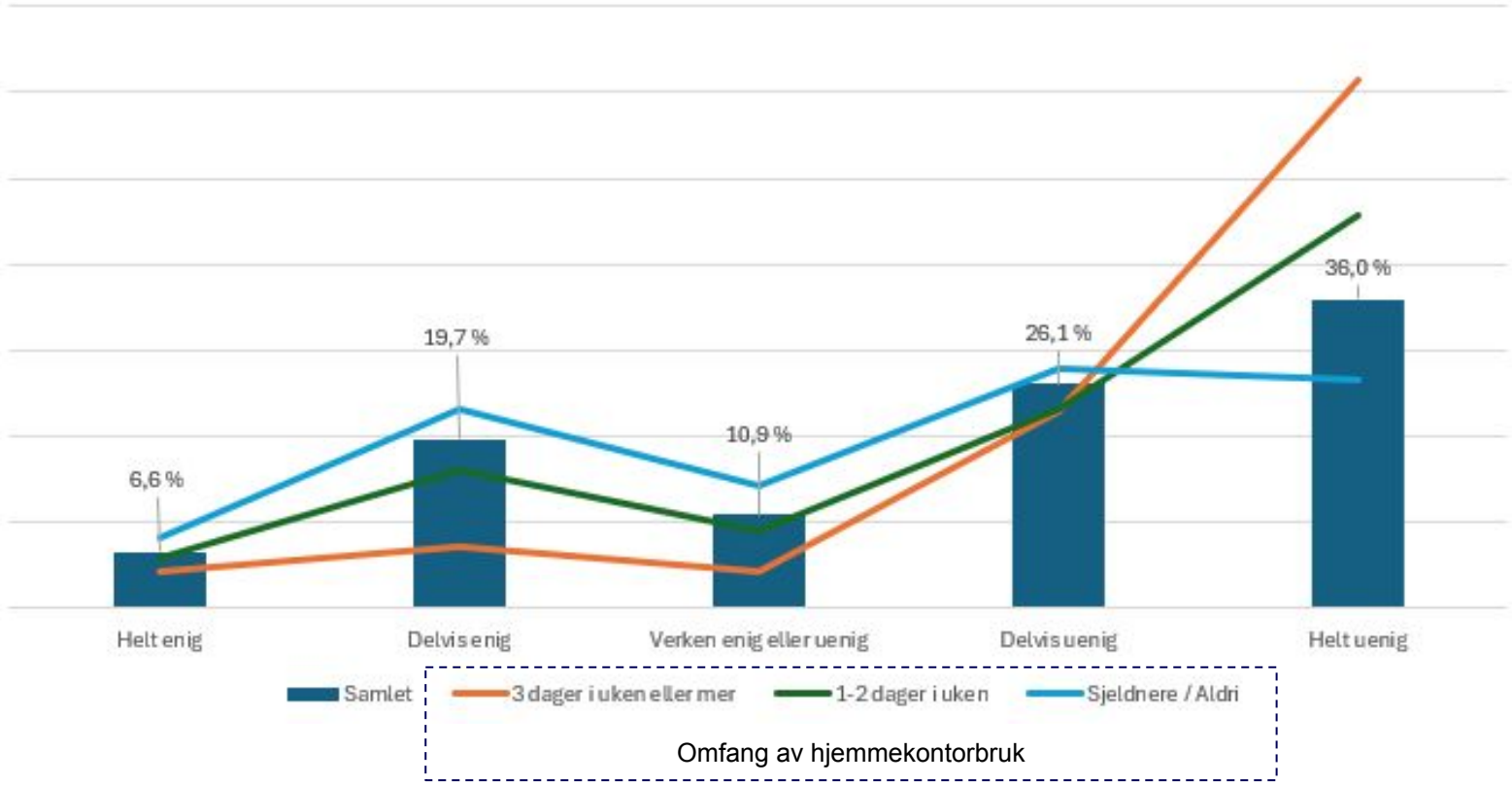
8-person Team
- 3 people do more than 86%



Paul Leonardi: The science of distributed collaboration (Youtube)

Krever kreativitet fysiske møter med tavle og gule lapper?

Det er vanskelig å være kreativ på hjemmekontoret



Krever bygging av organisasjonskultur fysisk tilstedeværelse?

MITSloan 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

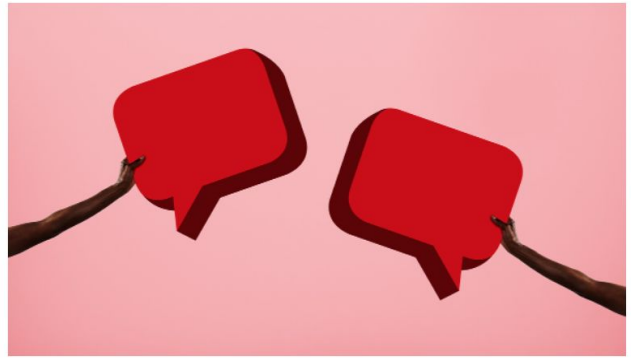
In book: Remote and Hybrid Working: Variants, Determinants, Outcomes · Publisher: Peter Lang

WFH Doesn't Have to Dilute Your Corporate Culture

by Pamela Hinds and Brian Elliott

Harvard Business Review

February 01, 2021



Tim Robberts/Getty Images

ARTICLE

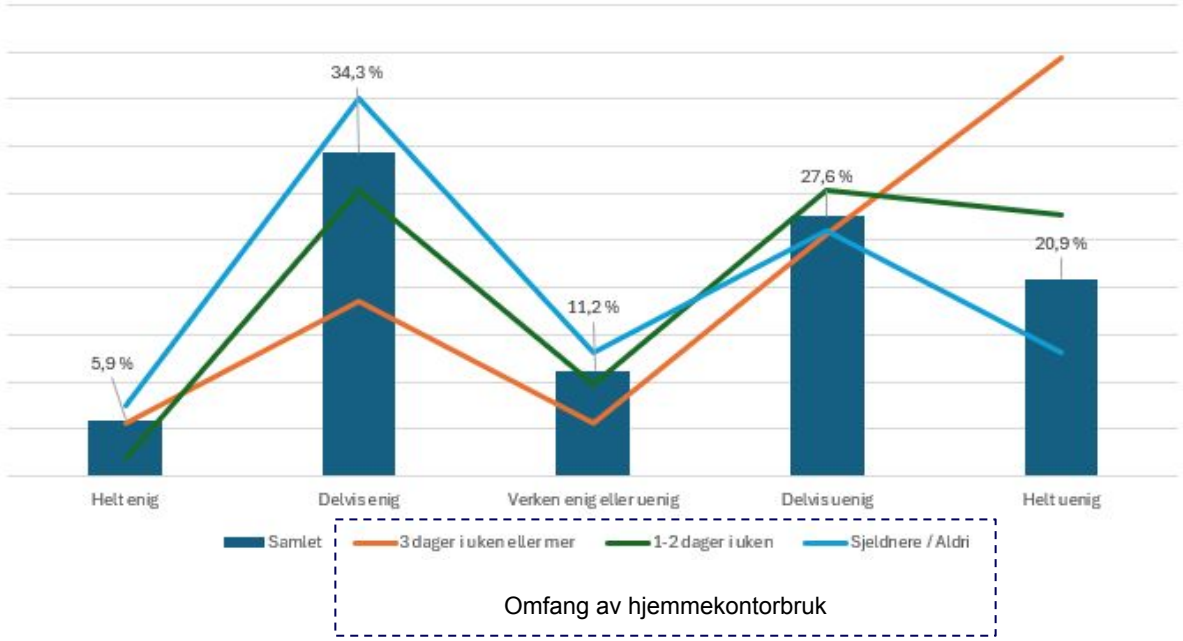
Beyond being there: the symbolic role of communication and identification in perceptions of proximity to geographically dispersed colleagues

Authors: Michael Boyer O'Leary, Jeanne M. Wilson, Anca Metiu Authors Info & Claims

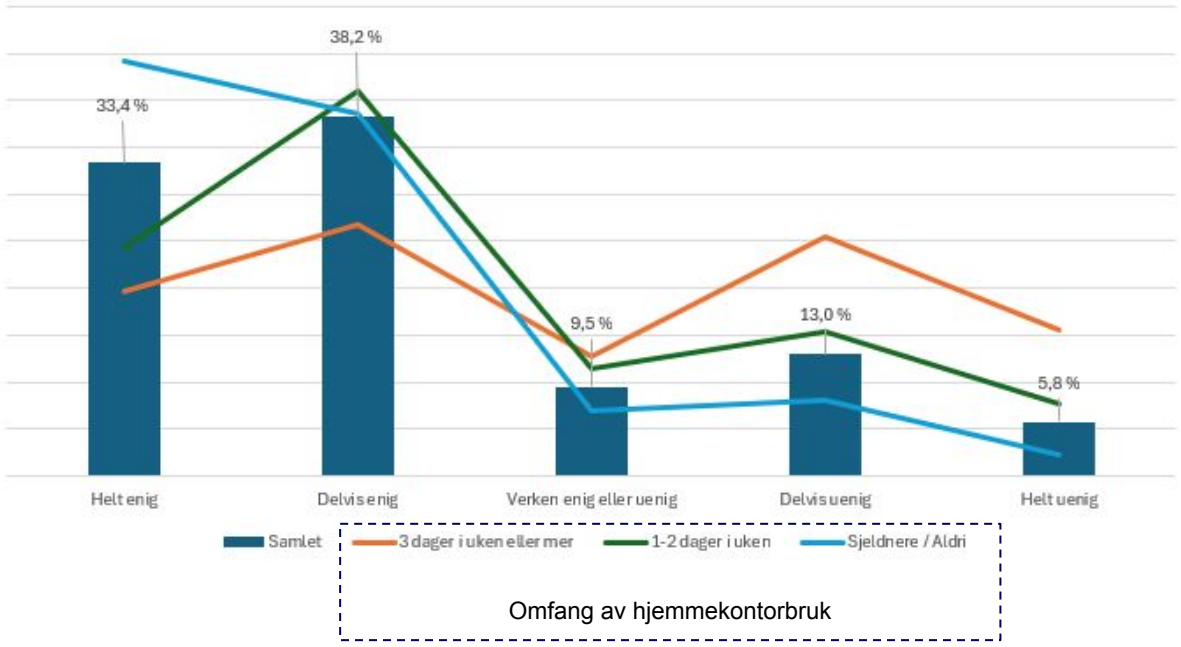
MIS Quarterly, Volume 38, Issue 4 • December 2014 • pp 1219–1244 • https://doi.org/10.25300/MISQ/2014/38.4.13

Krever bygging av organisasjonskultur fysisk tilstedeværelse?

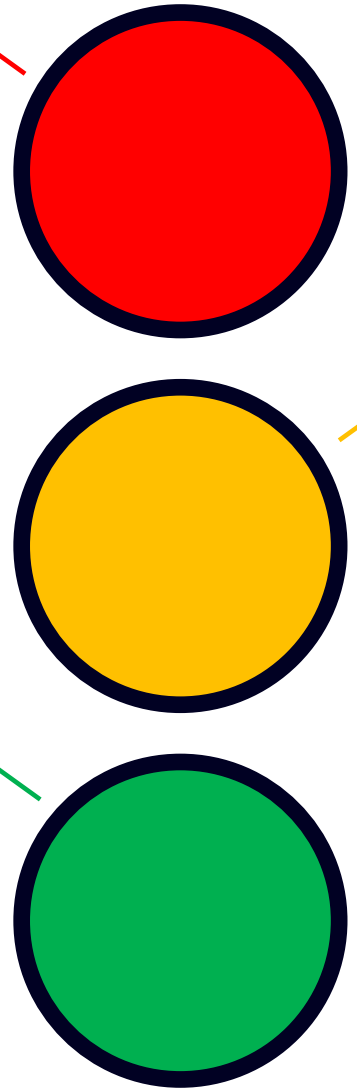
Det er vanskelig å samarbeide med andre fra hjemmekontoret



Bruk av hjemmekontor gjør det vanskelig å bygge et godt arbeidsmiljø



- Isolasjon
- «Onboarding»
- Synlighet
- Teknostress
- Ulikhet mellom ansatte
- Beskyttelse (lovverk)

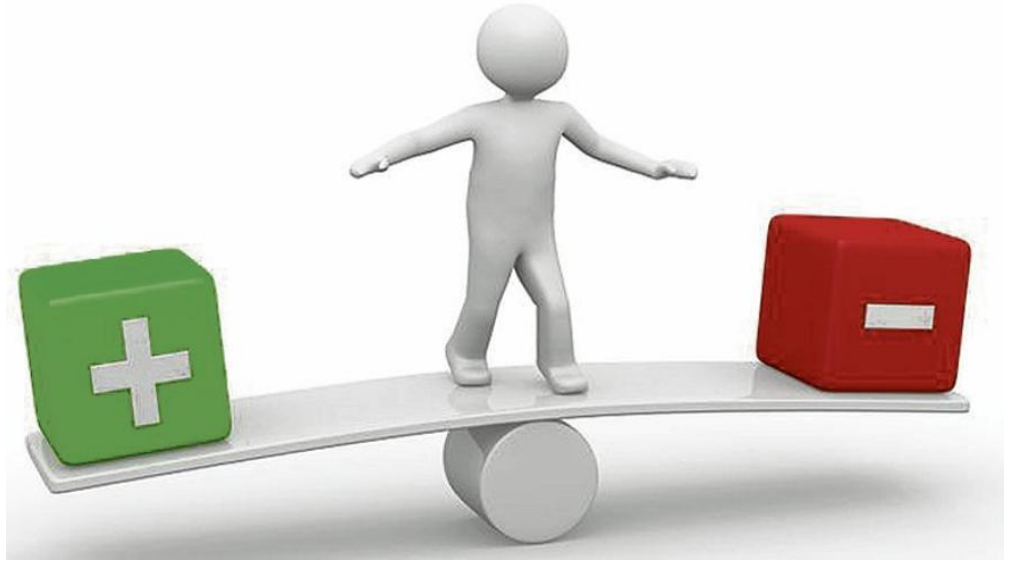


- Kommunikasjon, samhandling
- Informasjonsdeling
- Jobb – fritid
- Utvikling/karriere
- Nettverk/relasjoner
- Effektivitet/produktivitet
- Kreativitet og innovasjon
- Organisasjonskultur
- Arbeidsmiljø
- Motivasjon
- Arbeidsbelastning- og intensitet
- Ergonomi
- Lojalitet
- Involvering

- Konsentrasjon, arbeidsro
- Autonomi
- Fleksibilitet
- Reisetid
- Kostnader
- Rekruttering/omdømme

Hva avgjør om en lykkes?

- 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.



Hva sier bedriftene som praktiserer fritt valg av arbeidssted?

- Bekrefter i stor grad det vi ser fra annen forskning.
- Alle bedriftene viser til gode arbeidsmiljøresultater, også sammenlignet med «vanlige» bedrifter.
- Høy effektivitet.
- Forutsetter tillitsbasert ledelse.
- Passer ikke alle, best for seniorpersonell.
- Treffes typisk 2-3 ganger i året. Nok til å opprettholde en fellesskapsfølelse og binding til virksomheten.

Hva sier fjernarbeiderne?

- 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 kontorfellesskap, seniorer er veldig fornøyd med hjemmekontor. Kontorfellesskap 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 kan være viktig.

Hva kan (bør) regionen gjøre?

Tiltak	*Hvorfor*	*Hvordan*
Utvikling av kontorfellesskap/ tilrettelegging for samstedsarbeid	Viktig fundament for fjernarbeid. Potensielle gevinster knyttet til entreprenørskap, samarbeid, nettverk, sosiale forhold, etc.	Kartlegging, målsetninger, målgrupper, læringsmuligheter, forankring i næringsliv/kommuner, relaterte tjenester, etc.
Inkludering/ involvering av fjernarbeidere	Fjernarbeidere er potensielle ressurser for lokalmiljø.	Kartlegging og vurdering av aktuelle aktiviteter (eks. «Tulsa Remote»).
Rådgivning av skoleelever og utdanningsmuligheter	Økende frikobling mellom arbeidssted og arbeidsutførelse. Endring av utførelse av arbeid er et viktig kunnskapsgrunnlag for rådgivning.	Kunnskapsutvikling hos rådgivere. Utvikling av informasjonsmateriell.
Kompetanseutvikling/ kurs	Fjernarbeid krever kompetanse. Bruk av samhandlingsteknologi, og tilhørende kompetansetiltak, er preget av mye tilfeldigheter og mangel på strategisk tenkning	Seminar for fjernarbeidere (og lokale virksomheter/kommuner). Samarbeid med kursleverandører
Markedsføring/ profilering	Hardangerkommunene bruker i dag mye ressurser på profilering av regionen, primært rettet mot turisme/reiseliv.	Knytte markedsføring av fjernarbeidsmuligheter, «workation» og andre tiltak til eksisterende profilering av regionen.

Thank you. Takk.
Merci. Gracias. Obrigado.

Kåre Hansen, kaha@norceresearch.no
Sjefsforsker

Leif Jarle Gressgård, legr@norceresearch.no
Forsker I / Sjefsforsker