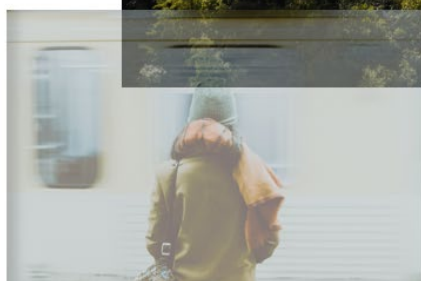


Fjernarbeid og distriktsutvikling – arbeidstakernes holdninger og erfaringer

Forfattere | Kåre Hansen & Leif Jarle Gressgård

Rapport | nr. 17-2025 – NORCE Helse & Samfunn



Rapporttittel	Fjernarbeid og distriktsutvikling – arbeidstakernes holdninger og erfaringer
Prosjektnummer	107364
Institusjon	NORCE Research AS
Oppdragsgiver(e)	Hardangerrådet
Gradering	Åpen
Rapportnr.	Nr. 17-2025, NORCE Helse og samfunn
ISBN	978-82-8408-411-4
Antall sider	41
Publiseringsdato	September, 2025
CC-lisens	CC BY 4.0
Sitering	Hansen, K. og Gressgård, L.J. (2025). Fjernarbeid og distriktsutvikling – arbeidstakernes holdninger og erfaringer. Rapport nr. 17-2025, NORCE Helse og samfunn.
Bildekreditering	Bilde av Tyssedal Hotell: Joshua Kettle / Unsplash Bilde av person ved tog: Jeffrey Czum Bilde av fotgjengere: Mike Chai
Stikkord	Fjernarbeid, hjemmekontor, distriktsutvikling

Sammendrag

Digitaliseringen av arbeidslivet har åpnet for at mange jobber kan utføres uavhengig av geografisk plassering. Dette gir distriktskommuner som Hardanger et stort potensial for tilflytting og lokal utvikling. Rapporten bygger på fase 2 av et forskningsprosjekt i samarbeid med Hardangerrådet og undersøker arbeidstakeres erfaringer med fjernarbeid, deres holdninger til å bo i distriktene, og hvilke tiltak som kan fremme fjernarbeid som arbeidsform.

Datagrunnlaget består av intervjuer med syv fjernarbeidere bosatt i Hardanger, samt en landsdekkende representativ spørreundersøkelse blant 500 yrkesaktive med mulighet for fjernarbeid. I tillegg er det gjennomført en litteraturgjennomgang av relevant forskning.

Intervjuene viser at fjernarbeid oppleves som svært positivt. De fleste informantene har valgt å flytte til Hardanger og ta med seg jobben, ofte motivert av livskvalitet, natur, familie og fleksibilitet. Arbeidshverdagen organiseres enten fra hjemmekontor eller kontorfellesskap, hvor sistnevnte gir sosial kontakt og muligheter for faglig utveksling. Hjemmekontor gir på sin side fleksibilitet og effektivitet, særlig for erfarne arbeidstakere. Informantene rapporterer om økt produktivitet, bedre balanse mellom jobb og fritid, og redusert reisetid og kostnader. Samtidig nevnes sosial isolasjon som en utfordring, spesielt for dem som jobber alene hjemme. Tillitsbasert ledelse fremheves som en nøkkelfaktor for at fjernarbeid skal fungere godt.

Fjernarbeiderne er ofte aktive i lokalsamfunnet, og bidrar til frivillighet og lokal næringsutvikling. Flere informanter peker på behovet for tiltak som kan støtte fjernarbeidere, blant annet etablering av lokale kontorfellesskap, samlinger for fjernarbeidere, god digital infrastruktur og attraktive oppvekstvilkår.

Spørreundersøkelsen bekrefter mange av funnene fra intervjuene. De fleste respondentene benytter hjemmekontor jevnlig, og vurderer fjernarbeid som effektivt og fleksibelt. Samarbeid og arbeidsmiljø vurderes mer negativt, særlig blant dem som mangler fast arbeidsplass hjemme. Undersøkelsen viser også at økt bruk av hjemmekontor gir større aksept for lengre reisetid og øker villigheten til å flytte til distriktskommuner. Omtrent 15 % av respondentene vurderer det som aktuelt å flytte dersom de kan fjernarbeide, noe som representerer et betydelig mobilitetspotensial.

Basert på funnene foreslår rapporten fem tiltaksområder: utvikling av kontorfellesskap og samstedsarbeid, inkludering av fjernarbeidere i lokalsamfunn, rådgivning til skoleelever om utdannings- og yrkesvalg, kompetanseutvikling i fjernarbeid, og markedsføring av fjernarbeidsmuligheter. Tiltakene skal bidra til å gjøre Hardangerregionen mer attraktiv for fjernarbeidere og tilflyttere, og samtidig styrke lokal verdiskaping og samfunnsutvikling.

Innhold

Sammendrag	3
1 Innledning	5
2 Metode.....	6
3 Resultater	8
3.1 Resultater fra intervjuer	8
3.1.1 Hvorfor blir man fjernarbeider?	8
3.1.2 Hvor jobber fjernarbeideren?	9
3.1.3 Hvordan er det å fjernarbeide?	10
3.1.4 Oppsummering	14
3.2 Resultater fra spørreundersøkelsen	15
3.2.1 Kjennetegn ved respondentene	15
3.2.2 Dagens arbeidssituasjon	16
3.2.3 Betydning av tilstedeværelse («fabrikkparadigme»).....	17
3.2.4 Preferanser for bosted	20
3.2.5 Tilbøyelighet til mobilitet.....	20
3.3 Sammenfatning av resultater.....	22
4 Forslag til tiltaksområder	24
4.1 Utvikling av kontorfellesskap/tilrettelegging for samstedsarbeid	24
4.2 Inkludering/involvering av fjernarbeidere i lokalsamfunn.....	26
4.3 Rådgivning av skoleelever (utdannings- og yrkesvalg)	26
4.4 Kompetanseutvikling/kurs i fjernarbeid	27
4.5 Markedsføring/profilering av fjernarbeidsmuligheter	28
5 Referanser	30
Vedlegg 1 – Spørreskjema.....	32
Vedlegg 2 – Intervjuguide	35

1 Innledning

Utgangspunktet for denne rapporten, er at digitaliseringen av arbeid har resultert i at mange av jobbene nå i prinsippet kan utføres hvor som helst. Et sted mellom 40 og 50% av jobbene i Norge er av denne typen og representerer et potensiale for at folk i større grad kan bosette seg der de vil, uavhengig av hvor arbeidsgiver er lokalisert. Dette potensialet var årsaken til at vi i samarbeid med Hardangerrådet satte i gang et prosjekt for å skaffe mer kunnskap om hvilke erfaringer arbeidstakere og arbeidsgivere har med fjernarbeid. Vi ønsket også mer innsikt i hvilke holdninger arbeidstakere mer generelt har til fjernarbeid, samt deres syn på det å flytte til en distriktskommune og fjernarbeide for en arbeidsgiver lokalisert en annen plass.

I denne rapporten presenteres resultater fra fase 2 av prosjektet. I fase 1 ble det gjennomført en litteraturgjennomgang og intervjuer med arbeidsgivere med fjernarbeidserfaring, samt en arbeidssamling med deltakere fra fire kommuner i Hardanger, og resultatene er presentert i rapporten «Fjernarbeid som arbeidsform og nytt politikkområde: kunnskap og aktuelle tiltak for norske distriktskommuner» (<https://hdl.handle.net/11250/3150473>) (Hansen & Gressgård, 2024). Aktivitetene i del 2 av prosjektet bygger på arbeidet gjennomført i del 1.

Rapporten består av tre deler, først en beskrivelse av metodene vi har anvendt, så en presentasjon av våre empiriske funn, og avslutningsvis en oversikt over hvilke tiltak vi mener er mest aktuelle å iverksette basert på kunnskapen fra prosjektet.

2 Metode

Aktivitetene i denne delen av prosjektet bygger på data og resultater fra del 1. Følgende er gjennomført i fase 2:

Litteraturgjennomgang

Det ble gjennomført en gjennomgang av forskning knyttet til mobilitet og fjernarbeid, samt forskning relatert til tiltaksområdene som ble definert på grunnlag av resultatene fra de enkelte delstudiene, og som beskrives i kapittel 5.

Intervjuer med fjernarbeidere

Vi har intervjuet 7 arbeidstakere som bor i Hardanger og som fjernarbeider for en arbeidsgiver lokalisert utenfor regionen. Informantene ble rekruttert via prosjektets kontakter i de fire kommunene Kvam, Ulvik, Eidfjord og Ullensvang. Alle intervjuene ble gjennomført på Teams og hadde en varighet på ca. 60 minutter. Intervjuene ble transkribert via Teams sin autotranskripsjon og gjennomgått manuelt. I intervjuene spurte vi informantene om hvorfor og hvordan de ble fjernarbeidere, hvordan arbeidssituasjonen deres er og deres erfaringer med det å fjernarbeide.

Intervjuguide er vedlagt i vedlegg 2.

Spørreundersøkelse

Det ble gjennomført en spørreundersøkelse om erfaringer med og holdninger til fjernarbeid, og tilbøyelighet til mobilitet, blant et representativt utvalg av yrkesaktive personer i Norge (i privat eller offentlig sektor) og som har mulighet til fjernarbeid. Denne siste betingelsen (mulighet for fjernarbeid) innebærer at målgruppen i hovedsak har høyere utdanning og typiske kontorjobber. Av denne grunn ble det gjort en aldersavgrensning på 25 år som nedre grense og 60 år som øvre grense, ettersom en stor andel under 25 år er under utdanning, og videre at yrkesaktiviteten synker oppover i aldersklassene og at det kan antas at potensiell mobilitet for de over 60 år er lavere og/eller ikke relatert til fortsatt utøvelse av yrke.

Undersøkelsen ble gjennomført som telefonintervjuer av Respons Analyse i tidsperioden 24. april – 15. mai 2025. For å nå målgruppen ble følgende silingsspørsmål og svarkategorier brukt:

S1: «Er du yrkesaktiv, altså at du har lønnet stilling på 50% eller mer? I så fall, arbeider du i offentlig eller privat sektor?» [Svarkategorier: 1: Ja, i offentlig sektor; 2: Ja, i privat sektor; 3: Nei, ikke yrkesaktiv i minst 50% stilling => AVSLUTT]
S2: «Har du mulighet til å utføre alle eller deler av dine arbeidsoppgaver hjemmefra eller et annet sted? Vi tenker altså på om det ville vært mulig for deg, uavhengig av om du faktisk bruker hjemmekontor i dag. [Svarkategorier: 1: Ja>; 2: Nei => AVSLUTT]

Totalt antall kontakter var 1074, hvorav 182 (ca. 17%) ble silt ut i S1 og 392 (ca. 44%) ble silt ut i S2. Nettoutvalget bestod av 500 respondenter. Spørreskjema er vedlagt i vedlegg 1.

3 Resultater

I dette kapitlet presenteres først resultatene fra intervjuene og spørreundersøkelsen. Deretter følger en sammenfatning av resultatene som brukes som grunnlag for definering av tiltaksområder.

3.1 Resultater fra intervjuer

Intervjuene med de syv personene som fjernarbeider fra Hardangerregionen gav oss innsikt i deres arbeidshverdag. Det var en del variasjon i deres erfaringer, men noen trekk gikk igjen i flere av intervjuene. I det følgende gjennomgås hovedfunnene i forhold til hvorfor de ble fjernarbeidere, hvor de jobber og hvordan det oppleves å fjernarbeide.

3.1.1 Hvorfor blir man fjernarbeider?

Det er ulike årsaker til at de vi har intervjuet har valgt å fjernarbeide. Seks av syv av våre informanter har jobbet andre steder tidligere, men har på et tidspunkt valgt å flytte til Hardanger og tatt jobben med seg. En av informantene startet i ny jobb og flyttet til regionen, men jobber for en arbeidsgiver som er lokalisert et annet sted i landet.

De fleste fjernarbeiderne vi intervjuet hadde en tilknytning til Hardanger før de flyttet hit. Typisk er det at de enten har vokst opp på en plass i regionen, er gift/samboer med en Harding eller har tilbrakt perioder av livet her. Kun en av informantene hadde ingen spesiell tilknytning før hun valgte å flytte til Hardanger.

Overgangen til fjernarbeid er sjelden en enkel beslutning, men typisk et resultat av en kombinasjon av personlige, familiære og praktiske faktorer. For informantene var "livet" ofte en sentral utslagsgivende faktor, enten det handlet om et ønske om å flytte nærmere familie, forbedre livskvaliteten, eller redusere belastningen fra pendling.

"Vi har senket skuldrene kontra det å bo i sentrum av Bergen."

«Fordelen for meg er jo at jeg kan bo der jeg vil bo. For meg med min bakgrunn, så er det ikke rett fram og finne relevant arbeid på en så liten plass som dette. Det er jo helst større bedrifter som etterspør den kompetansen som jeg har.»

«Og det er veldig effektivt og fint, så jeg har liksom (...) kvalitetstid med ungene. Så det er veldig fint, så andre fordeler er jo at det er jo en helt annen natur er Hardanger enn i Oslo. Jeg er glad i fjell og sånn så er jo veldig fint selv på sommeren da.... Har det fint, og så føles det mye tryggere for ungene, nå kan jeg sende deg ut i gata uten at det er noe problem.»

Et sentralt motiv for å fjernarbeide, er ønsket om å bo på hjemstedet eller et sted man har en personlig tilknytning til, ofte kombinert med natur, livskvalitet og familielogistikk. Dette reflekterer en trend der arbeidstakere søker større autonomi og fleksibilitet i møte med personlige forpliktelser, en tendens som er godt dokumentert i studier om balanse mellom jobb og privatliv (Felstead & Henseke, 2017; Hjorthol & Bjørnskau, 2019).

3.1.2 Hvor jobber fjernarbeideren?

Den vanlige forestillingen av en fjernarbeider, er at det er en person som jobber fra et hjemmekontor. Av de 7 vi har intervjuet, er det imidlertid fire som helt eller delvis har valgt å knytte seg til et kontorfellesskap der de deler et areal med arbeidstakere som er ansatt i andre virksomheter. De som har valgt en slik løsning, har gjort det primært for å ha et mer sosialt liv i løpet av arbeidsdagen. Dette illustreres av følgende sitater fra to av fjernarbeiderne:

«Det er lite faglig da, det er såpass variert hva folk jobber med at det blir ikke sånn veldig faglig deling der. Nei, det er først og fremst sosialt.»

«Ja, for det første så vil jeg si at hadde jeg ikke hatt det fysiske arbeidsmiljøet eller kollegium som jeg har på kontorfellesskapet, så hadde jeg nok ikke blitt i jobben min. For jeg trenger folk rundt meg. Det er mange som sitter her, men vi jobber jo ikke med det samme. Og selv om vi ikke jobber direkte med det samme, så har vi veldig mye overlapp og samme. Sant, så hvis det er noe, så går det an å drøfte litt problemstillinger med de. Det å få litt feedback, det er kjempenyttig. Det har jeg hatt veldig god nytte av.»

I et kontorfellesskap deler man typisk areal med ansatte som jobber i andre virksomheter, i noen tilfeller folk som jobber med lignende oppgaver som en selv, men ofte også personer som man har lite faglig til felles med. Likevel viser mange studier at slike fellesskap, til tross for faglig avstand, kan skape grunnlag for innovasjoner og nyetableringer (se eks. Demir & Lukes, 2025; Howell, 2022). Kontorfellesskap kan derfor være viktig for både den enkeltes sosiale arbeidshverdag (Tjernberg, 2025), men også representere et innovasjonspotensial for et lokalsamfunn (se eks. Oleaga, 2025; Bosworth m.fl., 2023; Merrell m.fl., 2022).

Et poeng i denne sammenheng, er at det kan være viktig å utforme slike kontorfellesskap på en slik måte at de er tilpasset fjernarbeidere. Typisk tilbringer de relativt mer tid enn andre i digitale møter, noe som stiller krav til hensiktsmessig kontorutforming:

«Og helst cellekontor i og med jeg har ganske mange møter, så har det vært litt styrete hvis jeg skulle gå og finne en sånn stille rom hver gang jeg skulle ha et møte»

To av våre informanter uttaler at deres arbeidssituasjon gjør at cellekontorer er en klar fordel og at et åpent kontorlandskap ville gjort det mindre aktuelt for dem å benytte seg av slike fellesløsninger.

Våre funn samsvarer i stor grad med funn fra annen forskning. Vi ser at kontorfellesskap er et sentralt og ofte virkningsfullt virkemiddel med lokal tilrettelegging for distribuert arbeid (Florida, 2002). Slike ordninger for coworking kan også organiseres regionalt, noe man bl.a har gjort i Sogn med den såkalte FUS ordningen (<https://www.fussogn.no/>).

Men ikke alle fjernarbeidere har et ønske om å sitte i et kontorfellesskap. Tre av våre informanter har valgt å utføre sitt arbeid i et rom i eget hus og de uttrykker alle at dette er noe de trives godt med. De gir dem fleksibilitet, ingen reisetid og sparer dem/arbeidsgiver for utgifter til kontor:

«Men som sagt, jeg jobber 100 % fra hjemmekontoret. Og stortrives med det, og jeg får bare skryt fra sjefen og fra andre som er over han igjen for den jobben gjør ved å sitte hjemme og jobbe. Så jeg bare føler meg privilegert.»

«Jeg fikk tilbud om kontorfellesskap, men har ikke behov»

Vi ser at hjemmekontor er spesielt aktuelt for seniorpersonell med lang erfaring fra arbeidslivet. De virker i mindre grad å være avhengig av å ha et arbeidsmiljø rundt seg og trives godt med å tilbringe arbeidsdagen hjemme.

Oppsummert kan vi si at det er to måter fjernarbeider på, enten ved å ta med seg en jobb når man flytter eller ved å starte i en ny jobb som er basert på fjernarbeid. Videre er det i hovedsak to valgmuligheter for hvor man fjernarbeider på, hjemmekontor eller kontorfellesskap. Dermed kan fjernarbeiderne kategoriseres i fire grupper som angitt i tabellen til høyre. I vårt datamateriale er det 6 stykker som har tatt med seg jobben når de flyttet til Hardanger, tre av dem jobber hjemmefra, tre på kontorfellesskap. En av informantene startet i ny jobb da vedkommende flyttet til regionen, og har valgt å knytte seg til et kontorfellesskap.

	Starte i ny jobb	Ta med seg jobb
Hjemmekontor		
Kontorfellesskap		

3.1.3 Hvordan er det å fjernarbeide?

Det mest slående og gjennomgående trekket som kommer frem i intervjuene, er at informantene vi har snakket med generelt sett er svært fornøyd med å fjernarbeide. Det er særlig det å kunne bo der man vil, samtidig som man har en relevant jobb, som trekkes frem som det mest positive. Ulempene handler først og fremst om mindre direkte sosial kontakt med kolleger, men alle fjernarbeiderne vi har snakket med uttaler at dette oppveies av de mange fordelene fjernarbeid gir dem.

3.1.3.1 Effektivitet, fleksibilitet og livskvalitet

Fjernarbeiderne fremhever en rekke fordeler som i stor grad sammenfaller med etablerte funn i forskningslitteraturen:

- Økt effektivitet og fokus: En gjenganger er opplevelsen av å få mer gjort på kortere tid på grunn av færre avbrytelser.
- Fleksibilitet og balanse mellom jobb og fritid: Evnen til å styre egen arbeidsdag og integrere jobb med privatliv er høyt verdsatt.

- Reduserte kostnader og reisetid: Økonomiske og tidsmessige besparelser er et tydelig motiv.

Alle informantene mener de er mer effektive når de fjernarbeider sammenlignet med å utføre oppgavene på arbeidsgivers kontor. Dette handler om at de har bedre betingelser for konsentrasjon, færre avbrytelser, samt kort eller ingen reisetid:

«Jeg går fra møte til møte med bare å trykke på en knapp, og så når jeg er ferdig med møtet, så kan jeg sette meg ned og jobbe umiddelbart. Det er veldig bra, så jeg er mer effektiv på hjemmekontoret.»

«Ja, altså det jeg merker er jo at en av færre av de der avbrytelsene i løpet av dagen. Så jeg får gjerne konsentrert meg i lengre perioder av gangen. For ja, folk ringer meg jo på Teams og lignende, men terskelen er jo litt høyere for å ringe noen på Teams enn det er å bare tappe noen på skuldrene når du sitter ved siden av. Så jeg føler jeg blir jo kanskje mer effektiv når jeg jobber da.»

Likeledes fremhever fjernarbeiderne fordelen det gir når det gjelder fleksibilitet i hverdagen. De kan i prinsippet jobbe hvor som helst, noen av dem også når som helst, så lenge oppgavene blir gjennomført:

«Det har ikke så mye å si om jeg sitter her, eller om jeg skal opp til Tromsø eller hvor enn jeg sitter. Altså jeg kan ta med meg arbeidet overalt. Og det er en veldig stor fordel.»

Vi ser også at noen av informantene driver med aktiviteter ved siden av jobben som blir lettere å håndtere når de har fleksibiliteten som fjernarbeid gir dem. De kan da ta en pause i løpet av dagen for å se til dyr eller andre typer av arbeid, uten å måtte reise med den tidskostnaden det har:

«Og så for meg medfører det at jeg har en ganske fleksibel hver dag. Jeg driver jo småbruk her ved siden av jobb, så det gjør det jo litt enklere det.»

Livet til fjernarbeideren fremstår som kompakt, i den forstand at hverdagene deres tilbringes innen en kort geografisk radius. De bruker svært lite tid på reising og kan i stedet bruke tiden på det de har mest lyst til; familie og fritidsaktiviteter. Dette er noe av det som fremheves som den største fordelen ved å fjernarbeide og som har vært en viktig årsak til at våre informanter har tatt valget med å flytte til Hardangerregionen.

3.1.3.2 Fjernarbeiderne er ikke helt fjerne

Unntaket fra det kompakte livet til fjernarbeiderne, er at alle vi har intervjuet må reise til arbeidsgivers lokasjon en gang iblant. Hyppigheten på jobbreising varierer, men ligger typisk på en til to ganger i måneden. Disse reisene omtales som både positive og negative for informantene. Oppsiden er fysisk nærvær med kollegaer og inkludering i arbeidsmiljøet:

«Så jeg trives veldig godt når jeg er her. Synes det funker veldig bra og har veldig masse tid med familien. Og så trives jeg veldig godt når jeg er i Oslo. Da får jeg

være mye med kollega og treffer gamle venner, og er ute og opplever storbylivet. Det er veldig fint det og.»

Lang reisevei, for flere av informantene er det snakk om en halv dag eller mer, er imidlertid også en ulempe for fjernarbeiderne. Det stjeler tid og overskudd, ifølge dem selv. Likevel er det såpass få reisedager i løpet av en måned at det ikke blir betraktet som noe stort problem. I sum er de tilfreds med å kunne treffe sine kollegaer fysisk med jevne mellomrom. Det gir dem også mulighet til å bli kjent med nyansatte og opprettholde gode relasjoner til kollegaer ellers. Et par av informantene uttrykker dog at de ville ønsket bedre (offentlige) kommunikasjoner mellom Hardanger og arbeidsgivers lokasjon, det være seg i Bergen, Oslo eller andre steder.

3.1.3.3 Sosiale, faglige og mentale aspekter

Selv om fordelene ved fjernarbeid er det som blir mest fremhevet i intervjuene, pekes det også på noen utfordringer, spesielt knyttet til de sosiale dimensjonene av arbeid. Dette gjelder spesielt de som tilbringer arbeidstiden alene på hjemmekontor:

"Ulempene er jo så klart at jeg sitter jo mye alene... Det er ikke helt det samme som å sitte med kollegaer hver dag."

"Det var litt ensomt da... Jeg har veldig godt av å komme meg på jobbreise."

Sosial isolasjon er et kjent funn fra forskning på fjernarbeid (Golden et al., 2008). For noen vil denne type negative effekter kunne bli redusert eller fjernet ved å knytte seg til et kontorfellesskap, noe majoriteten av våre informanter har valgt. Dette understreker viktigheten av å etablere lokale kontorfellesskap for fjernarbeidere som et tiltak for både å hindre sosial isolasjon og legge grunnlag for lokal innovasjon.

3.1.3.4 Ledelse og organisatoriske tilpasninger

Vi har også spurt fjernarbeiderne om virksomheten de jobber i må gjøre tilpasninger til denne arbeidsformen, eksempelvis med hvordan oppgaver fordeles og løses, samt hvordan ledelse utøves.

Intervjuene viser at det i praksis er få og små tiltak som foretas for å få fjernarbeid til å fungere i en virksomhet. De fleste forteller at de jobber mye likt som før de ble fjernarbeidere. Oppgavegjennomføringen er stort sett som før, selv om den utføres et annet sted enn arbeidsgivers lokasjon. Kommunikasjonen foregår for det meste på Teams, noe som også er tilfelle for de som ikke fjernarbeider. Forskjellen er primært at fjernarbeiderne utfører sine oppgaver med en til dels stor geografisk avstand til sine kolleger. Intervjuene viser at dette likevel ikke har særlig mye å si for verken ledelse eller organisering. Det er imidlertid ett viktig moment som trekkes frem i denne sammenheng; leders tillit til den som fjernarbeider. Dette går igjen i alle intervjuene og viser til en forutsetning for å få fjernarbeid til å fungere tilfredsstillende:

«Fra min nærmeste leder, så krever det jo at han er tillitsfull. At selv om han ikke har hørt noe fra meg på noen dager, så stoler han på at jeg jobber og gjør det jeg skal.»

Mangler denne typen tillit i relasjonen mellom leder og fjernarbeider, vil det potensielt kunne slå ut i konflikter og mistrivsel fra begge hold. Her kan man likevel innvende at denne typen tillit er avgjørende i enhver relasjon mellom leder og medarbeider. Ifølge våre informanter, virker det likevel slik at tillitt blir spesielt avgjørende den fysiske distansen mellom medarbeider og leder er stor.

3.1.3.5 Effekter for lokalsamfunnet

I intervjuene berører vi også fjernarbeidernes forhold til lokalsamfunnet. Her kommer det tydelig frem at de vi har intervjuet er aktive ressurspersoner i sine respektive bygder. De engasjerer seg i frivillig arbeid, foreningsliv og idrett. Det kommer også frem eksempler på at det har oppstått synergier med lokalt næringsliv, spesielt for de som jobber i kontorfellesskap. Nye prosjekter er satt i gang på tvers av virksomheter, men eksemplene ser ut til å være få og relativt tilfeldige. I dette kan det ligge et uutnyttet potensial for innovasjoner og synergier mellom selskapene fjernarbeiderne er ansatt i og lokale virksomheter. Det er en del forskning som viser at når kompetente arbeidstakere bosetter seg i distriktene, så kan dette danne grunnlag for næringsutvikling (se eks. Teodorovicz m.fl., 2025; Bosworth m.fl., 2023). Dette er noe kommuner og næringshager kan ta en viktig rolle i å fasilitere gjennom å legge til rette for strategiske koblinger mellom fjernarbeiderne og lokalt næringsliv, et tiltak vi vil komme tilbake til i siste del av rapporten.

3.1.3.6 Fjernarbeidernes anbefalinger til tiltak

Vi har spurt fjernarbeiderne om de har forslag til hva kommunene og Hardangerregionen kan gjøre for å understøtte de som alt fjernarbeider i regionen og tiltrekke seg flere tilflyttere som kan bo i Hardanger og være ansatt i selskap lokalisert andre steder. Dette er spørsmål informantene i liten grad har tenkt gjennom, men flere av dem har likevel synspunkter om temaet. Deres innspill kan oppsummeres i følgende punkter:

- Gode, desentraliserte og fleksible kontorfellesskap der folk kan jobbe med kort avstand til sitt hjem. Blir avstanden for stor og reisetiden lang, vil mange heller foretrekke å sitte hjemme.
- Samlinger for fjernarbeidere. Flere av informantene uttaler at de ville være positive til å delta på arrangementer for de som alt fjernarbeider i regionen. Her kunne man ta opp tema som er felles for fjernarbeidere, eksempelvis kurs/kompetanseutvikling i samhandlingsverktøy.
- Å sikre god digital infrastruktur er helt avgjørende for å kunne fjernarbeide. Et par av informantene nevner at digitalt nett tidligere var ustabilt, men at dette nå fungerer tilfredsstillende. Ingen av informantene nevner dette som et problem i dag, men vi har ikke full oversikt over nettilgangen i hele regionen.
- Generelt peker informantene på faktorer som gode barnehager/skoler og trygge oppvekstmiljø, tilgang på rimelige boliger, nærhet til natur og offentlige servicefunksjoner som viktige for at regionen skal kunne tiltrekke seg flere fjernarbeidere.

3.1.4 Oppsummering

Intervjuene våre viser at fjernarbeid oppleves som svært positivt, spesielt det å kunne bo der man vil og samtidig være uavhengig av å finne en relevant jobb lokalt. Å utføre sine oppgaver med fysisk distanse til sine kollegaer fremstår som ganske uproblematisk. Det krever små eller ingen justeringer i måte arbeidet blir organisert, men krever tillitsbasert ledelse. Sosial isolasjon kan være en utfordring for noen, etablering av kontorfellesskap er et tiltak som ser ut til å være en god løsning for mange. Lokalsamfunn som Hardanger kan spille en avgjørende rolle ved å tilby attraktive rammer for fjernarbeidere, inkludert kontorfellesskap og nettverksbygging, for å bygge bro over de sosiale og faglige gapene fjernarbeid kan skape, og dermed realisere det fulle potensialet i en desentralisert arbeidsstyrke.

3.2 Resultater fra spørreundersøkelsen

I denne delen presenteres resultater fra en spørreundersøkelse rettet mot et representativt utvalgt arbeidstakere i Norge som har mulighet for fjernarbeid, som ble gjennomført for å identifisere og beskrive deres holdninger til fjernarbeid og tilbøyelighet til å flytte (spesielt til en distriktskommune). Undersøkelsen gir et kvantitativt bilde av i hvilken grad norske arbeidstakere kan tenke seg å jobbe fra andre steder enn der virksomheten de er ansatt i er lokalisert, og hvilke arbeidsrelaterte forhold som kan påvirke dette.

3.2.1 Kjennetegn ved respondentene

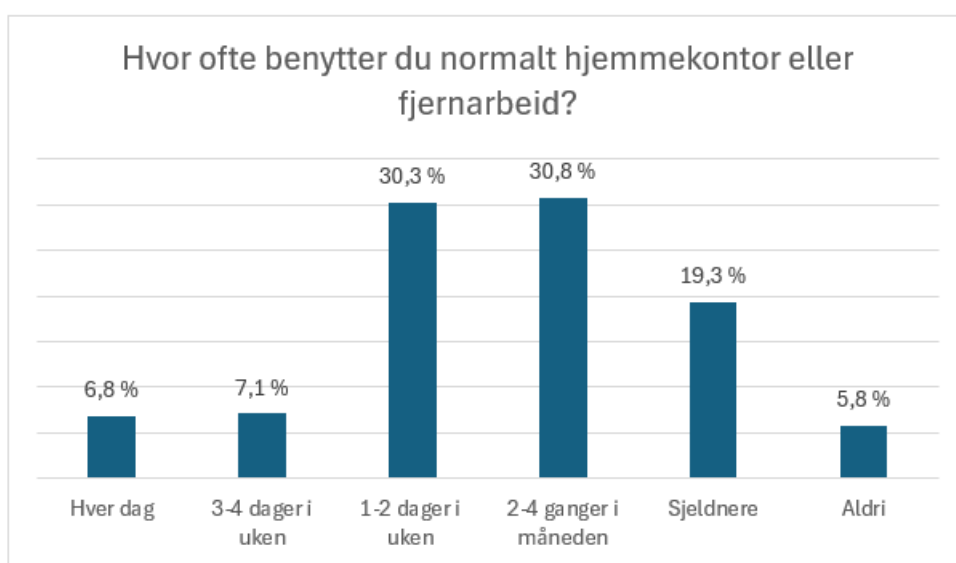
Kjennetegn ved respondentene som har svart på undersøkelsen er presentert i tabellen nedenfor.

Kjennetegn ved respondentene (n=500)							
Kjønn	Mann				Kvinne		
	55%				45%		
Alder	< 31 år	31-40	41-50	> 50			
	6,6%	20%	36,2%	37,2			
Personer i husstand	1	2	3	4	5	>5	
	13,8%	23,6%	19,6%	26,4%	13,4%	3,2%	
Utdanning	Grunnskole	Videregående skole	Universitet/ høyskole, lavere grad	Universitet/ høyskole, høyere grad	Annet		
	1,6%	14,8%	41%	40,8%	1,8%		
Bostedsregion	Østlandet	Sør- og Vestlandet		Trøndelag og Nord-Norge			
	52%	32,4%		15,6%			
Sentralitet for bostedskommune	1	2	3	4	5	6	
	25%	27,6%	25%	11,8%	7,4%	3,2%	
Ansettelse	Privat sektor			Offentlig sektor			
	66%			34%			
Personalansvar	Ja			Nei			
	30%			70%			

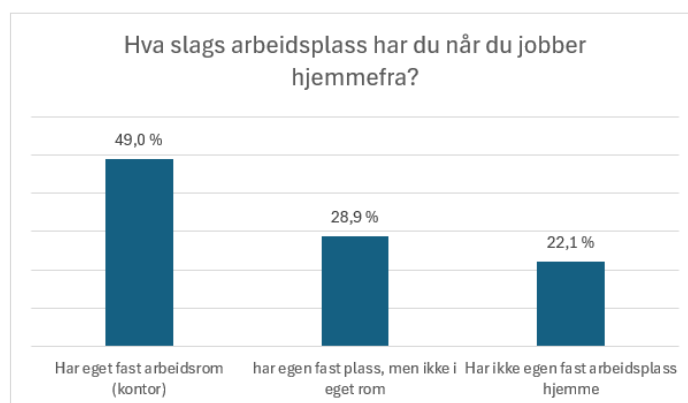
Alle frekvensfordelinger og analyser av forskjeller mellom grupper og sammenhenger mellom variabler presentert i avsnittene nedenfor, er vektet basert på alder og kjønn relativt til populasjonsdata.

3.2.2 Dagens arbeidssituasjon

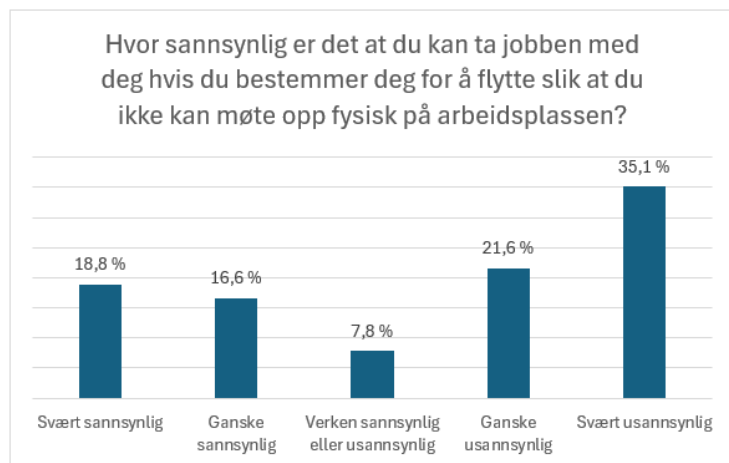
I undersøkelsen ble respondentene stilt noen spørsmål om deres nåværende arbeidssituasjon knyttet til fjernarbeid/hybrid arbeid (i form av bruk av hjemmekontor). Som i andre undersøkelser finner vi at kun et mindretall aldri arbeider fra hjemmekontor, selv om de har mulighet til det, og at det mest vanlige er å arbeide fra hjemmekontor 1-2 dager i uken eller 2-4 ganger i måneden. Ansatte i den yngste alderskategorien arbeider noe mindre hjemmefra enn andre.



På spørsmål om deres arbeidsforhold når de arbeider hjemmefra svarer ca. halvparten av respondentene at de har et eget fast arbeidsrom/kontor, ca. 29% at de har egen plass, men ikke eget rom, og 22% at de ikke har egen fast plass. Tidligere undersøkelser (eks. Bergefurt m.fl., 2022; 2024) har i denne sammenheng vist at dette har betydning for både omfang og opplevd kvalitet ved arbeidsutførelse fra hjemmekontoret. Også i denne undersøkelsen finner vi at arbeidssituasjonen på hjemmekontoret har betydning for erfaringer med og holdninger til bruk av hjemmekontor. Dette presenteres i kap. 3.2.3.

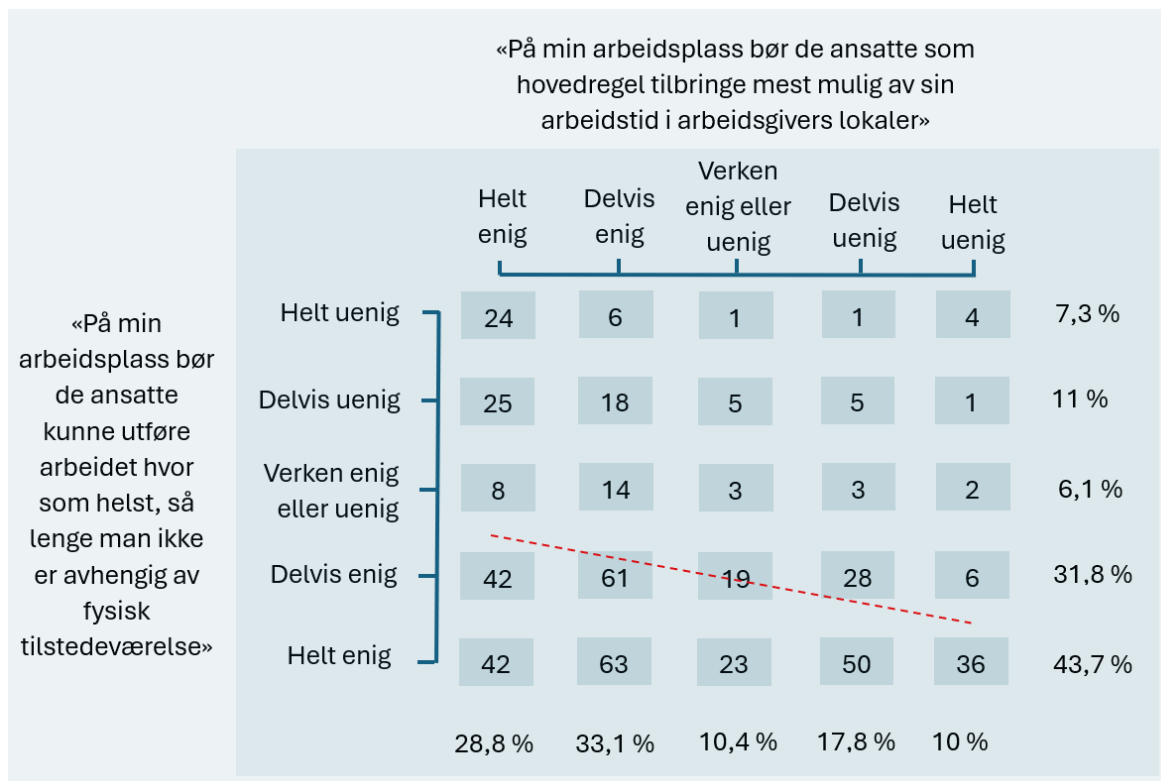


Ca. 57% av respondentene mener det er ganske eller svært usannsynlig at de kan ta med seg jobben dersom de bestemmer seg for å flytte og ikke kan møte opp fysisk på arbeidsplassen. Motsatt ser vi at ca. 1/3 mener det er svært eller ganske sannsynlig at de kan gjøre dette. Dette tilsvarer et sted mellom 400.000 og en halv million arbeidstakere.



3.2.3 Betydning av tilstedeværelse («fabrikkparadigme»)

For å undersøke respondentenes holdninger til og erfaringer med fjernarbeid (bruk av hjemmekontor), ba vi respondentene ta stilling til ulike påstander om dette. Svarfordeling på to holdningsutsagn vises i tabellen nedenfor. Det er en signifikant negativ sammenheng mellom svarene på utsagnene, dvs. oppfattelsen av at ansatte som hovedregel bør tilbringe mest mulig av sin arbeidsplass på arbeidsgivers lokaler er negativt korrelert med oppfattelsen av at ansatte på respondentens arbeidsplass bør kunne utføre arbeidet hvor som helst. Ser vi på svarene enkeltvis finner vi at ca. 62% er helt eller delvis enig i at kontoret bør være det primære arbeidsstedet, mens ca. 75% er helt eller delvis enig i at ansatte bør kunne arbeide hvor som helst så lenge man ikke er avhengig av fysisk tilstedeværelse.



Når det gjelder erfaringer med hjemmekontorbruk ble respondentene bedt om å ta stilling til fire utsagn som er relatert til et begrep vi kaller for «*fabrikkparadigme*». Dette begrepet handler om at arbeidet i lange tider har vært konsentrert i fabrikker på grunn av avhengighet til maskiner og stort produksjonsutstyr. De ansatte måtte møte opp til bestemte tider for å utføre oppgaver langs samlebåndet, og det var lite fleksibilitet, både når det gjelder arbeidssted, arbeidstid, og også arbeidsutførelse. Men selv om typiske kontorarbeidere ikke har en slik avhengighet til fysisk utstyr som ikke kan flyttes på, er det fortsatt sånn at en går til kontoret selv om selve arbeidsutførelsen ikke er avhengig av en bestemt lokasjon. Et viktig spørsmål er da «hvorfor er det sånn?». Det vi ser er at de mest typiske argumentene som blir brukt mot fjernarbeid knyttes til antakelser om negative konsekvenser for organisasjonskultur og arbeidsmiljø, samhandling, kreativitet/innovasjon og produktivitet, som ofte blir brukt når virksomheter iverksetter tiltak for å redusere omfanget av medarbeideres bruk av hjemmekontor (såkalte «return-to-office policies») (Gibson m.fl., 2023). Vi inkluderte derfor spørsmål om disse temaene i undersøkelsen.

Som vist i diagrammene nedenfor er de fleste helt eller delvis enig i at det er like effektivt å jobbe på hjemmekontor, og de fleste er helt eller delvis uenig i at dette ikke gjør det vanskelig å være kreativ. Når det gjelder samarbeid med andre uten å være samlokalisert er resultatene mer delt; ca. halvparten er helt eller delvis uenig i at bruk av hjemmekontor gjør det vanskelig å samarbeide med andre, mens en større andel (34%) også er delvis enig i denne påstanden. Til sist ser vi at de fleste er helt eller delvis enig i at bruk av hjemmekontor gjør det vanskelig å bygge et godt arbeidsmiljø.

Vi finner også at vurderingen av disse forholdene har sammenheng med respondentenes omfang av hjemmekontorbruk. Overordnet sett viser resultatene at mer bruk av hjemmekontor er forbundet med mer positive vurderinger av i hvilken grad hjemmekontor påvirker kreativitet, effektivitet, samarbeid og bygging av arbeidsmiljø. Dette illustreres i grafene nedenfor.

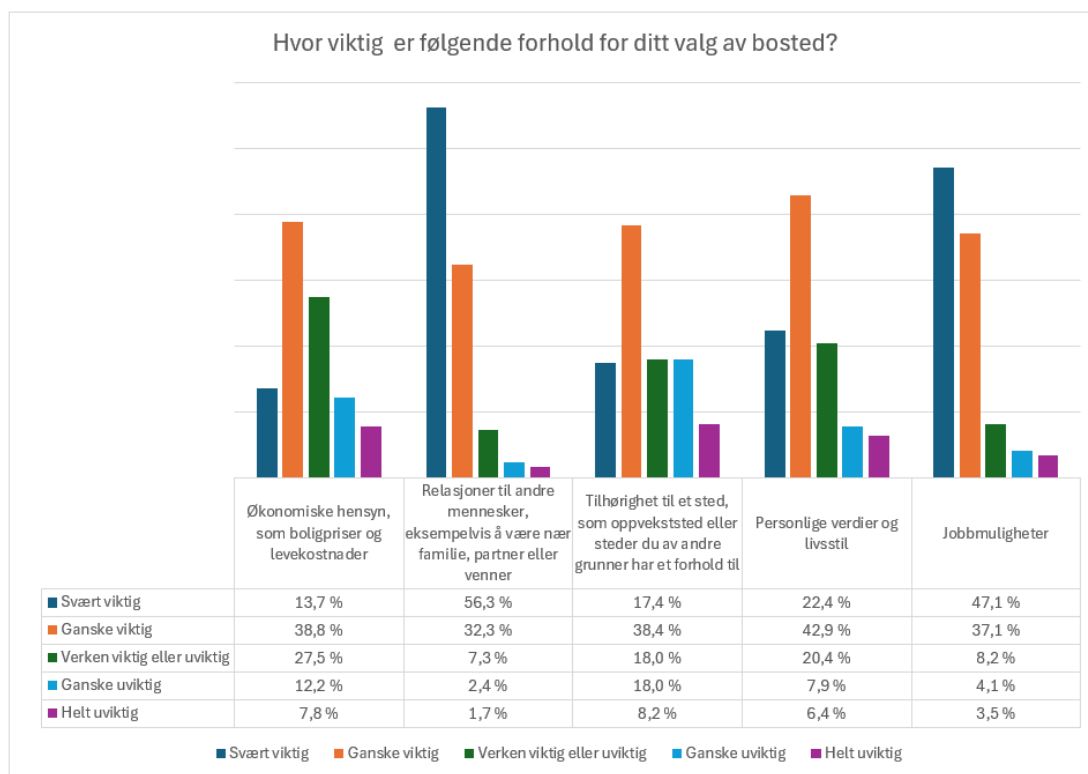


Også arbeidsplassen som respondentene har når de arbeider på hjemmekontor har betydning for vurderingen av disse forholdene. Resultatene viser at ansatte som enten har fast rom eller fast plass (uten fast rom) vurderer forholdene signifikant mer positivt enn ansatte som ikke har fast arbeidsplass hjemme. Dette viser at fysisk infrastruktur og arbeidsomgivelser har betydning for opplevelse av arbeidsutførelse i en fjernarbeidssituasjon.

De 6 variablene som omhandler holdninger til og erfaringer med fjernarbeid presentert i denne delen viser god intern sammenheng, og ble derfor brukt for å lage en aggregert variabel som mål på respondentenes opplevelse av *fabrikkparadigmet* for bruk i videre analyser av mobilitetstilbøyelighet.

3.2.4 Preferanser for bosted

På spørsmål om hvor viktig ulike forhold er for valg av bosted, viser resultatene at relasjoner til andre mennesker og jobbmuligheter er de forholdene som i størst grad fremheves som viktige. Nesten 90% av respondentene mener at relasjoner til andre mennesker er ganske eller svært viktig for valg av bosted, mens ca. 84% mener at jobbmuligheter er ganske eller svært viktig.



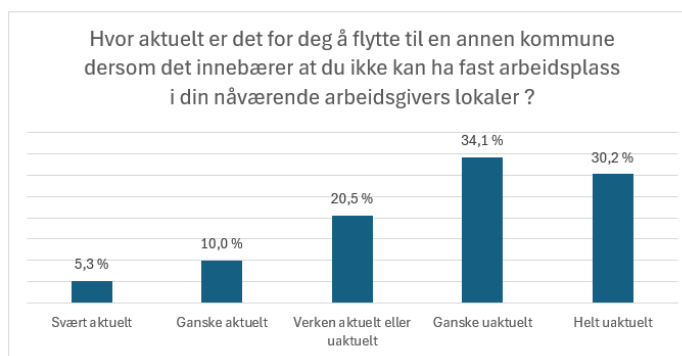
For å undersøke om betydningen av jobbmuligheter påvirkes av fjernarbeid, sammenlignet vi vurderingen av forholdene som påvirker bosted mellom grupper av respondenter som i ulik grad benytter seg av hjemmekontor. Resultatene viser at respondentene som arbeider hjemmefra 3 dager i uken eller mer vurderer jobbmuligheter som mindre viktig for valg av bosted sammenlignet med dem som arbeider fra hjemmekontor mindre enn 3 dager i uken. Det er ingen signifikante forskjeller mellom grupper for de andre forholdene, og resultatene tyder på at fjernarbeid (eller hybrid arbeid med høy grad av hjemmekontorbruk) er forbundet med mindre vektlegging av jobbmuligheter for valg av bosted.

3.2.5 Tilbøyelighet til mobilitet

For å undersøke respondentenes tilbøyelighet til mobilitet, stilte vi spørsmål om deres villighet til å flytte dersom det innebærer fjernarbeid, hva de oppfatter som akseptabel reisetid til arbeidsgivers kontor, samt deres oppfattelse av distriktskommuners bostedsattraktivitet. Når det gjelder førstnevnte finner vi at ca. 64% av respondentene mener det er ganske eller helt uaktuelt å flytte til en annen kommune dersom det innebærer at de ikke kan ha fast arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler.

I motsatt ende av skalaen finner vi at ca. 15% mener det er svært eller ganske aktuelt å flytte gitt denne betingelsen. Selv om denne prosentandelen er lav, representerer dette et betydelig potensial for mobilitet basert på fjernarbeid. Med utgangspunkt i at mellom 40-50% av jobbene i Norge i prinsippet kan utføres hvor

som helst (Ingelsrud m.fl., 2022), noe som utgjør mellom 1,2-1,4 millioner jobber, vil dette innebære at rundt 200 000 ansatte med mulighet for fjernarbeid ser på dette som en aktuell arbeidsform. I et distriktpolitisk perspektiv er dette et svært høyt tall.

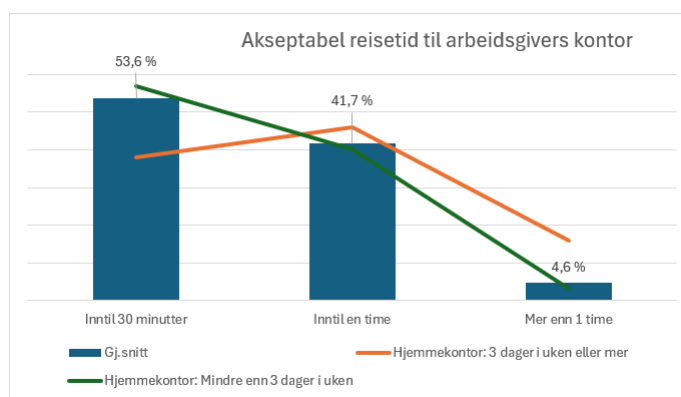


Vi finner også at det er en signifikant sammenheng mellom fabrikkparadigme og tilbøyelighet til å flytte, dvs. at en reduksjon i score på fabrikkparadigme (dvs. mer positivt syn på fjernarbeid) er forbundet med økt tilbøyelighet til å flytte.

Videre spurte vi respondentene hva som er deres akseptable reisetid (en vei) til arbeidsgivers kontor, gitt deres nåværende mulighet til å jobbe hjemmefra. Svarkategoriene var 1) inntil 30 minutter, 2) inntil en time, 3) inntil to timer, og 4) mer enn 2 timer. Resultatene viser at over halvparten ikke vil bruke mer enn 30 minutter til jobbreise, mens ca. 42% mener at reisetid under en time er akseptabelt. Kun et mindretall er villig til å bruke mer enn en time på å reise til arbeidsgivers kontor (ca. 2,3% hver i kategori 3 og 4). Dersom vi sammenligner respondentene i kategori 1 (inntil 30 min.) og 2 (inntil en time) i forhold til deres tilbøyelighet til å flytte, finner vi at førstnevnte i signifikant mindre grad er villig til å flytte uten å ha fast arbeidsplass i arbeidsgivers lokaler.

Når vi undersøker om akseptabel reisetid er avhengig av omfang av hjemmekontorbruk, finner vi at det er signifikante forskjeller mellom ansatte som arbeider hjemmefra 3 dager i uken eller mer, sammenlignet med ansatte som bruker hjemmekontor sjeldnere enn 3 dager i uken.

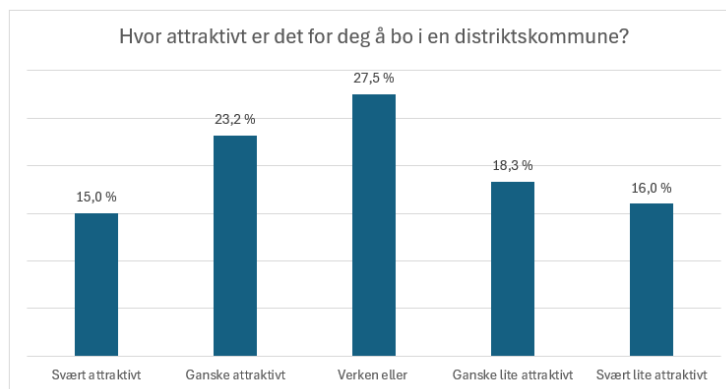
Totalt sett støtter disse resultatene «smultringeffekten» som innebærer at økt bruk av hjemmekontor kan medføre større aksept for reisetid til/fra arbeidsgivers lokaler og dermed mulighet for bosetting utenfor sentrale områder.



På spørsmålet om respondentene mener det er attraktivt å bo i en distriktskommune, svarer i overkant av 38% at dette er svært eller ganske attraktivt. Det er ikke signifikante forskjeller mellom ulike aldersgrupper for denne vurderingen, men vi finner naturlig nok forskjeller mellom respondenter avhengig av deres bosted – det er en negativ

sammenheng mellom sentralitetsindeks og vurdering av attraktivitet. De som bor i byer finner det med andre ord mindre attraktivt å bo i en distriktskommune enn de som alt gjør det, noe som naturligvis ikke er overraskende. Likevel mener i underkant av 25% av respondentene som bor i sentrale kommuner (indeks 1 og 2) at det er svært eller ganske attraktivt å bo i en distriktskommune. Dette tallet kan tolkes som at det er et stort antall mennesker som i dag bor i en by, men som har en draging mot distriktet.

Videre ser vi at utdanning har betydning for vurderingen. Jo høyere utdanning respondentene har, desto mindre attraktivt opplever de distriktskommuner som bosted. Respondenter med utdanning på universitet eller høyskole med hovedfag, mastergrad eller høyere, skiller seg ut med mest negativ vurdering.



3.3 Sammenfatning av resultater

Resultatene fra intervjuene og spørreundersøkelsen kan sammenfattes i følgende punkter:

Betydningen av fysiske arbeidsforhold

Fjernarbeidere jobber både på hjemmekontor og i kontorfellesskap. Her er de individuelle preferanser som avgjør hva man velger, men det ser ut til at yngre i større grad foretrekker å sitte i et fellesskap med andre, mens seniorpersonell trives godt med hjemmekontor.

Spørreundersøkelsen viser at arbeidstakere med fast arbeidsplass hjemme/eget arbeidsrom, i større grad jobber hjemme enn de som ikke har dette. Den fysiske utformingen av hjemmet har dermed betydning for våre arbeidsmønstre.

Betydning av psykososialt arbeidsmiljø

Intervjuene avdekket at noen av informantene nevner sosial isolasjon som en utfordring med fjernarbeid. Likeledes viser resultatene fra spørreundersøkelsen at arbeidsmiljø er den faktoren som assosieres mest negativt med fjernarbeid. Dette er noe distriktskommuner må ha i mente når man skal utvikle tiltak for å tiltrekke seg fjernarbeidere, eksempelvis ved å sikre tilgang til kontorfellesskap.

Fjernarbeid og innovasjon

Spørreundersøkelsen viser at arbeidstakere i liten grad betrakter fjernarbeid som et hinder for kreativitet. Tvert imot viser våre funn at et stort flertall mener at bruk av hjemmekontor ikke påvirker deres evne til å være kreative. Likeledes uttaler våre informanter at deres plassering i distriktet gir dem et annet perspektiv som er gunstig for virksomheten og som også kan danne grunnlag for relasjoner til lokale virksomheter. Sistnevnte mener de kan utgjøre muligheter for videre innovasjoner.

Holdninger til og kunnskap om fjernarbeid

I intervjuene våre kommer det frem at fjernarbeiderne i liten grad tar i bruk andre samhandlingsverktøy enn de mest tradisjonelle som Teams og vanlig fildeling. Det er i de senere år, og spesielt under og etter pandemien, blitt utviklet en rekke digitale verktøy som skal gjøre det enklere, mer innovativt og effektivt å jobbe på tvers av fysisk avstand. Her er det grunn til å tro at en økt bevisstgjøring og mer kompetanse i denne typen verktøysbruk kan gjøre det mer attraktivt å fjernarbeide. Dette støttes også i spørreundersøkelsen, der vi ser at de som har erfaring og kompetanse i å fjernarbeide (hjemmekontor) også er de som er mest tilbøyelig til å ønske og flytte og ta jobben med seg.

Inkludering i lokalsamfunn

Intervjuene viser at fjernarbeiderne er ressurspersoner i sine respektive lokalsamfunn. Samtidig antydes det i flere av intervjuene at det kan være krevende å bli integrert i et lokalsamfunn, spesielt hvis man ikke har noen tilknytning til stedet på forhånd. Da kan tiltak for inkludering være fornuftige og bidra til at tilflyttede fjernarbeidere raskere etablerer sosiale relasjoner til sine sambygdinger. En av våre informanter uttalte at uten et slikt tiltak ville hun neppe ha blitt boende i regionen.

I neste og siste del av rapporten vil vi presentere et sett av tiltak som vi, basert på kunnskapen fra prosjektets to faser, mener er de mest sentral å iverksette for å gjøre Hardangerregionen for folk som ønsker å bosette seg her og jobbe for en arbeidsgiver et annet sted.

4 Forslag til tiltaksområder

I dette kapitlet presenteres forslag til tiltaksområder som er basert på resultatene fra del 1 og del 2 av prosjektet, og som kan bidra til økt tilrettelegging for fjernarbeid og utnyttelse av potensialet dette innebærer for Hardangerregionen. Områdene som beskrives er 1) utvikling av kontorfellesskap/tilrettelegging for samstedsarbeid, 2) inkludering/involvering av fjernarbeidere i lokalsamfunn, 3) rådgivning av skoleelever når det gjelder utdannings- og yrkesvalg, 4) kompetanseutvikling-/kurs i fjernarbeid, og 5) markedsføring/profilering av fjernarbeidsmuligheter.

4.1 Utvikling av kontorfellesskap/tilrettelegging for samstedsarbeid

Hvorfor er dette aktuelt?

Kontorfellesskap og samstedsarbeid («coworking») er tradisjonelt et urbant fenomen, men etableres i økende grad i rurale områder, og skaper mange muligheter for lokal og regional utvikling. Dette handler ikke bare om å tilby et sted å jobbe; det har bredere økonomisk, sosial og miljømessig betydning. Forskning (eks. Merrell m.fl., 2022; Dell'Aversana, G., & Miglioretti, 2024; Ciccarelli m.fl., 2025; Rex, A., & Westlund, 2024) tyder blant annet på følgende:

Økonomisk utvikling: Områder for samstedsarbeid støtter lokalt entreprenørskap og innovasjon ved å tilby rimelige og fleksible arbeidsplasser for frilansere, fjernarbeidere og små bedrifter. De tilrettelegger for grunnleggende infrastruktur og nettverksmuligheter som legger til rette for uformell interaksjon og samarbeid blant brukerne, noe som kan føre til kunnskapsoverføring og samarbeidsprosjekter. Det nevnes også at kontorfellesskap kan tilby ressurser og kompetanse innen IKT/digitalisering som kan være tilgjengelig for andre ansatte (både i kontorfellesskapet og eksternt) og befolkningen før øvrig. Dette kan bidra til forretningsvekst og lokal økonomisk utvikling.

Kontorfellesskap/samstedsarbeid reduserer også behovet for pendling, noe som holder forbruket lokalt og støtter nærliggende virksomheter. Ved å tilby levedyktige arbeidsplasser, hjelper dette med å redusere urban migrasjon, spesielt blant yngre og høyt kvalifiserte arbeidere, og dermed øke mangfoldet i sysselsettingen. Områder for samstedsarbeid blir ofte lokale talentknutepunkter som tiltrekker og beholder fagfolk.

Sosiale og samfunnsmessige fordeler: Kontorfellesskap og samstedsarbeid fremmer en følelse av fellesskap blant fjernarbeidere og frilansere og kan redusere sosial isolasjon. Dette kan føre til opprettelsen av sosiale nettverk og samfunnsinitiativer, og styrke det sosiale samholdet i rurale områder. Disse områdene tiltrekker seg ofte individer som søker en balanse mellom profesjonelt og personlig liv, noe som bidrar til demografiske endringer og gjør landlige områder mer attraktive for nye innbyggere.

Miljømessige fordeler: Ved å tilby lokale arbeidsområder kan kontorfellesskap redusere behovet for reiser, og dermed bidra til reduserte karbonutslipp og fremme miljømessig bærekraft. Dette kan være gunstig i landlige områder hvor pendleavstander kan være betydelige.

Hvordan gå frem for å utvikle kontorfellesskap/samstedsarbeid?

En viktig betingelse for å lykkes med rurale kontorfellesskap er å få til en god integrering med lokalt næringsliv/arbeidsliv og samfunnet ellers. Dette betyr at etablering av infrastruktur (kontorer, utstyr, etc.) bør kombineres med andre tiltak for å etablere nettverk og utnytte muligheter for kunnskapsoverføring (Merrell m.fl., 2022). Forskning har også vist at det er viktig å ha en aktiv tilrettelegger («coworking manager») for å bygge nettverk og etablere relasjoner mellom brukerne av kontorfellesskapet (Oleaga, 2025).

Kontorinfrastruktur vil med andre ord være en nødvendig men ikke tilstrekkelig betingelse for å skape godt samstedsarbeid.

Politikere og lokale myndigheter bør vurdere de ulike effektområdene når de utvikler strategier for å utvikle kontorfellesskap og samstedsarbeid (Bosworth m.fl., 2023). Å sikre den økonomiske levedyktigheten til kontorfellesskap og samstedsarbeid i rurale områder kan være utfordrende, og krever nøye planlegging og støtte. Med strategisk planlegging og helhetlige tiltak kan dette spille en betydningsfull rolle i revitaliseringen av lokalsamfunn og regioner utenfor byene.

Følgende spørsmål og aktiviteter vil være relevante:

- Kartlegging av kontorer – hva eksisterer, og hvilke områder i regionen mangler tilbud?
 - Regionen har hatt prosjekt på dette (allerede gjennomført?). Hva er status for dette arbeidet?
- Hva er riktig omfang? Hva er riktig spredning?
 - Hvordan utvikle infrastruktur/kontorer? Eks. mulighet for lokale virksomheter å tilby infrastruktur til bruk av eksterne?
- Etablering av nettverk? Hvordan etablere samarbeid mellom kontorfellesskap/tilbydere av kontorer?
 - Hva kan Hardangerregionen lære av andre som har etablert (nettverk av) kontorfellesskap, eks. Sogn/FUS og Cowork Romsdal?
- Etablere portal/nettløsning med oversikt over kontorer/tilbydere?
- Definere målsetninger for bruk/kriterier for suksess
 - Hvordan skape «kritisk masse» og dynamikk? Hvem ønsker vi å nå? Arbeidstakere/fjernarbeidere, selvstendig næringsdrivende, ansatte i lokale virksomheter, næringshage, offentlig ansatte, studenter, hyttekontorister, turister, trainee-ordninger?
 - Muligheter, oppfordring til og evt. incentiver for bruk av kontorfellesskap av ansatte i lokale virksomheter og kommuner? Oppfordring til hospitering av eksterne (eks. ansatte i fylkeskommune, statsforvalter, etc.)?
 - Er det relevant/aktuelt å knytte dette til kommunenes beredskapsplaner (eks. muligheter for kontorbruk ved manglende framkommelighet / stengte veier)?

- Er det relevant/aktuelt å knytte dette til muligheter for samarbeid om oppgaver på tvers av kommuner?
- Hvilke tjenester er relevant å knytte til kontorfellesskap?
 - Trening/fritidsaktiviteter, mat, sosiale og faglige arrangement, kurs, reise, etc.
- Hvordan markedsføre, lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt? (Relatere til målgrupper)
 - Aktuelt å koble til reiseliv / tilrettelegge for «workation»?
 - Markedsføring mot virksomheter som har hyttekontorister?

4.2 Inkludering/involvering av fjernarbeidere i lokalsamfunn

Hvorfor er dette aktuelt?

Fjernarbeidere kan bidra med viktige ressurser i lokalsamfunn. En ny studie om betydning av Tulsa Remote (Teodorovicz m.fl., 2025) viser blant annet at deltakelse i programmet bidro positivt til økonomiske resultater, entreprenørskap og lokalt engasjement. Deltakerne var også mer positive til å bli værende i regionen, noe som i stor grad var resultat av lokalt engasjement. Funn fra våre intervjuer viser også at tiltak for inkludering av tilflyttere er viktig.

Hvordan gå frem for å utvikle tiltak?

Det er gjennomført tiltak andre steder for å inkludere fjernarbeidere i lokalmiljø. Et første steg kan derfor være å kartlegge mulige aktiviteter/tiltak, inkludert hvilke effekter disse har hatt. Et eksempel er Tulsa Remote (tulsaremote.com). Neste steg vil være valg og pilotering av aktiviteter. Det er viktig å se dette i sammenheng med andre tiltaksområder, spesielt utvikling av kontorfellesskap og tilrettelegging for samstedsarbeid. Det vil også være viktig å sikre en god forankring i og involvering av lokalt næringsliv og kommuner i dette arbeidet, og det kan være muligheter for å søke støtteordninger for utvikling av lokalsamfunn (Statsforvalter) til formålet.

4.3 Rådgivning av skoleelever (utdannings- og yrkesvalg)

Hvorfor er dette aktuelt?

Kommuner og fylkeskommuner skal sørge for at elever i grunnskolen og i den videregående opplæringen får den nødvendige rådgivningen om utdannings- og yrkesvalg, og om sosiale og personlige forhold¹. Viktige elementer som danner grunnlaget for denne rådgivningen er i dag blant annet elevers motivasjon, ønsker, evner etc. Rådgivningen bør imidlertid også bygge på arbeidsmarkedsinformasjon, eks. forventede endringer i sysselsetting/behov fremover, og hvilke muligheter og begrensninger ulike valg innebærer. Endring av utførelse av arbeid, inkludert økende frikobling mellom arbeidssted og arbeidsutførelse, er etter vår mening et viktig

¹ Utdanningsdirektoratet: [Rådgivning av elever](#).

kunnskapsgrunnlag i så måte. Rådgivning til skoleelever bør derfor inkludere muligheter og begrensninger ved fjernarbeid.

Økt digitalisering og erfaring/kompetanse med digital kommunikasjon muliggjør også fjernstudier. Som for fjernarbeid vil det derfor være relevant å formidle muligheter og utfordringer/begrensninger som distribuert utdanning kan gi (se eks. artikkel [«Er fjernlæring og desentralisert utdanning en modell for fremtiden?»](#)), både når det gjelder helhetlige utdanninger og enkeltstående kurs og kompetanseheving (eks. [Massive open online courses – MOOC](#)). Dette er et tema som kan inngå både i rådgivning til skoleelever, og som tilbud/rådgivning til målgrupper for kontorfellesskap (se ovenfor).

Hvordan gå frem for å utvikle tiltak?

Følgende aktiviteter vil være aktuelle:

- Kartlegge hvordan rådgivningen foregår i dag
- Kartlegge i hvilken grad og hvordan skoleelever vektlegger bosted/tilknytning til regionen når det gjelder valg av utdanning og yrke.
- Kunnskapsutvikling hos rådgivere, eks. utvikling av informasjonsmateriell om endringer i arbeidsutførelse og organisering, og muligheter for distribuert utdanning
- Etablere pilot/test, evaluering og evt. utvidelse/utrudding.
- Vurdere om dette arbeidet kan knyttes til eksisterende prosjekt(er) om utdanning og kompetanseheving av arbeidstakere og ledere i regionen.
- Vurdere hvorvidt/hvordan fjernstudier kan knyttes til lokalt næringsliv/kommuner (eks. opplegg for praktikant/midlertidig studentansettelse «remote»).

Også arbeidet med dette tiltaksområdet vil det være hensiktsmessig å relatere til etablering av kontorfellesskap og tilrettelegge for samstedsarbeid (se eks. Bennis & Orel, 2024)

4.4 Kompetanseutvikling/kurs i fjernarbeid

Hvorfor er dette aktuelt?

Våre intervjuer viser at bruken av samhandlingsteknologi, og tilhørende kompetansetiltak, er preget av mye tilfeldigheter og mangel på strategisk tenkning. Det typiske er at bedrifter installerer Teams og så er det opp til de ansatte selv å finne ut hvordan man bruker dette verktøyet. Vi ser også at andre samhandlingsløsninger anvendes, men da typisk fordi en eller noen ansatte har bedt om å få tilgang til dem og uten at bedriftene selv har noe bevist og strategisk forhold til det.

Internasjonalt, ikke minst i USA, har det de siste årene vokst frem en rekke nye produkter knyttet til fjernarbeid. Dette er alt fra rene teknologiske løsninger for digital samhandling/kommunikasjon til organisasjons- og ledelseskonsepter som er tilpasset virksomheter som helt eller delvis baserer seg på distribuert arbeid. Som en del av dette markedet, er det også kommet til et stort antall tilbydere av kurs som er rettet mot bedrifter og ansatte som praktiserer fjernarbeid. Slike kurs finnes det også mange av i Norge,

eksempelvis <https://www.soprasteria.no/kurs/kurs-i-godt-digitalt-samarbeid>. Vi vil i denne sammenheng også nevne prosjektet [Distance LAB](#) i regi av [Interreg Baltic Sea Region](#), som har utviklet flere verktøy med formål om å bidra til at private og offentlige virksomheter kan lykkes med fjernarbeid.

Hvordan gå frem for å utvikle tiltak?

Fremgangsmåten for å utvikle tiltak vil være avhengig av om man ønsker å utvikle egne kurs- og kompetanseopplegg eller om man vil baserer seg på eksisterende leverandører. Det sistnevnte er muligvis det enkleste, men vil da også låse tiltaket til en bestemt leverandør. Egenutviklede opplegg har den fordel at de kan utvikles og gjennomføres lokalt/regionalt og skreddersys til de behovene man avdekker.

En måte å få frem på, er å kartlegge behov hos personer som i dag fjernarbeider fra Hardangerregionen. En slik kartlegging kan evt. gjennomføres i forbindelse med et seminar for fjernarbeidere, der man kan presentere eksempler på digitale samhandlingsløsninger for så å be om tilbakemelding på om løsningene kan være av interesse for brukergruppen.

Denne typen kurstilltak kan også være aktuell å tilby til bedrifter i regionen som har ansatte som helt eller delvis utfører sine oppgaver andre steder enn arbeidsgivers lokasjon. Det samme gjelder for offentlige virksomheter i regionen, samt kommunene selv.

4.5 Markedsføring/profilering av fjernarbeidsmuligheter

Hvorfor er dette aktuelt?

Våre data viser at det er et stort antall personer som i dag bor og jobber i en by, men som kunne tenkt seg å flytte til en distriktskommune og som har en jobb som kan utføres som fjernarbeid. Likevel er det fortsatt relativt få som velger å ta skrittet å flytte og ta jobben med seg. For å få flere til å ta et slikt valgt, må regionen synliggjøre sin attraktivitet for personer som har en slik mulighet. Kommunene bør da ta et aktivt valg om å bli en region som skal fremstå som “fjernarbeidssvennlig”, en region som faktisk ønsker flere fjernarbeidere og som har vilje og evne til å legge til rette for det.

Hardangerkommunene bruker i dag mye ressurser på profilering av regionen, primært rettet mot turisme/reiseliv. Dette skjer delvis gjennom egne websider som hardangerfjord.com, og delvis via andre portaler som gofjords.com, visitnorway.no og fjordnorway.com. En åpenbar mulighet, er å knytte markedsføring av fjernarbeid, workation og andre tiltak til eksisterende profilering av regionen. Dette vil være en kostnadseffektiv måte å markedsføre regionen overfor potensielle fjernarbeidere i inn- og utland. Tiltak her kan også lenkes til produkter som <https://www.workations.no/> eller lignende portaler.

Hvordan gå frem for å utvikle tiltak?

Denne typen profileringstiltak vil være naturlig å utvikle etter hvert som de andre tiltakene innen politikkområdet kommer på plass. Man må ha noe å markedsføre før man profilerer. Eksempelvis kan et nettverk av kontorfellesskap markedsføres som en integrert del av den generelle profileringen av regionen. Det samme gjelder for tiltak som eksempelvis tilbud om gratis opphold i regionen for en gitt periode, tilrettelegging for workation, etc. Uten slik markedsføring, risikerer man at tiltakene man setter i verk forblir ukjente for potensielle

tilflyttere. Markedsføringen er dermed å betrakte en viktig utløsende faktor for å lykkes med en fjernarbeidspolitikk i regionen.

I utformingen av markedsføringstiltak kan data fra spørreundersøkelsen være nyttig. Den sier noe om hvilke grupper av arbeidstakere som kan være mest tilbøyelig til å flytte og fjernarbeide. Markedsføringen kan da skreddersys spesielt mot disse, eksempelvis gjennom sosiale medier eller annen form for kommunikasjon.

5 Referanser

- Bennis, W.M. & Orel, M. (2024). Four models of the coworking concept to facilitate remote higher education. *Facilities*, 43 (7/8), 426-443. <https://doi.org/10.1108/F-02-2024-0031>
- Bergefurt, L., Weijs-Perrée, M., Appel-Meulenbroek, R., Arentze, T. & de Kort, Y. (2022). Satisfaction with activity-support and physical home-workspace characteristics in relation to mental health during the COVID-19 pandemic. *Journal of Environmental Psychology*, 81. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101826>.
- Bergefurt, L., van den Boogert, P.F., Appel-Meulenbroek, R. & Kemperman, A. (2024). The interplay of workplace satisfaction, activity support, and productivity support in the hybrid work context. *Building & Environment*, 261. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2024.111729>.
- Bosworth, G., Whalley, J., Fuzi, A., Merrell, I., Chapman, P. & Russell, E. (2023). Rural co-working: New network spaces and new opportunities for a smart countryside. *Journal of Rural Studies*, 97. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2023.01.003>
- Ciccarelli, F. C., Mariotti, I., & Rossi, F. (2025). The role of geographical location for work-life balance satisfaction: Insights from Italian coworking spaces. *Applied Geography*, 174, 103485. <https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2024.103485>
- Dell'Aversana, G., & Miglioretti, M. (2024). Coworking spaces for remote workers: an inclusive solution? Advantages and challenges from affiliated workers' perspectives. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00787-5>
- Demir, F. & Lukes, M. (2025). Collaboration of corporates with coworking spaces: Different pathways to develop innovation capabilities. *R&D Management*, 55(1), 282-299. <https://doi.org/10.1111/radm.12697>
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class*. Basic Books.
- Gibson, C.B., Gilson, L.L., Griffith, T. & O'Neill, T.A. (2023). Should employees be required to return to the office? *Organizational Dynamics*, 52. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2023.1>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.
- Hansen, K. & Gressgård, L.J. (2024). Fjernarbeid som arbeidsform og nytt politikkområde: kunnskap og aktuelle tiltak for norske distriktskommuner. Rapport nr. 19-2024, NORCE Helse og Samfunn.
- Howell, T. (2022). Coworking spaces: An overview and research agenda. *Research Policy*, 51. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104447>
- Ingelsrud, M.H. m.fl. (2022) *Hjemme–Borte–Uavgjort. Hjemmekontor og annet fjernarbeid: Kartlegging av omfang, utviklingstrekk og konsekvenser*. AFI-rapport 2022:4. Oslo Met. <https://hdl.handle.net/11250/2992>

- Oleaga, M. (2025). Knowledge exchange in peripheral coworking spaces: A study of proximities using social network analysis. *Geoforum*, 161. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2025.104264>
- Merrell, I., Phillipson, J., Gorton, M., & Cowie, P. (2022). Enterprise hubs as a mechanism for local economic development in rural areas. *Journal of Rural Studies*, 93, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2022.05.016>
- Rex, A., & Westlund, H. (2024). Coworking and local development outside metropolitan areas in Sweden. *Journal of Rural Studies*, 105, 103185. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2023.103185>
- Teodorovicz, T., Choudhury, P. (Raj), & Starr, E. (2025). Location-specificity and relocation incentive programs for remote workers. *Organization Science*, 36(1), 186–212. <https://doi.org/10.1287/orsc.2023.17712>
- Tjernberg, M. (2025). Addressing work-from-home challenges through rural coworking. *Frontiers in Organizational Psychology*, 3. <https://doi.org/10.3389/forgp.2025.1569140>

Vedlegg 1 – Spørreskjema

NORCE
UNDERSØKELSE BLANT YRKESAKTIVE
APRIL/MAI 2025

INTRO

God dag, mitt navn er *? Agentname, og jeg ringer fra Respons. På oppdrag fra forskningsinstituttet Norce gjennomfører vi en undersøkelse blant yrkesaktive, har du anledning til å svare på noen spørsmål? Intervjuet vil ta 6-7 minutter.

201. Til å begynne med, hva er postnummeret der du bor?

202. Hvilket år er du født?

1. Er du yrkesaktiv, altså at du har lønnet stilling på 50% eller mer? I så fall, arbeider du i offentlig eller privat sektor?

1: Ja, i offentlig sektor

2: Ja, i privat sektor

3: Nei, ikke yrkesaktiv i minst 50% stilling => AVSLUTT

2. Har du mulighet til å utføre alle eller deler av dine arbeidsoppgaver hjemmefra eller et annet sted?

Vi tenker altså på om det ville vært mulig for deg, uavhengig av om du faktisk bruker hjemmekontor i dag.

1: Ja

2: Nei => AVSLUTT

3. Hvor mange personer bor det i din husstand?

REGISTRER ANTALL PERSONER

4. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

1: Grunnskole

2: Videregående, gymnas

3: Universitet eller høyskole lavere grad, bachelorgrad (bl.a. sykepleier og lærer)

4: Universitet eller høyskole med hovedfag, mastergrad eller høyere

5: Annet

5. Hvilken kommune vokste du opp i? Hvis det har vært flere kommuner, tenker vi her på den kommunen du bodde lengst i frem til du fylte 18 år.

1: Utlandet

2: Samme kommune som jeg bor i nå

3: Annen kommune (noter) ____

Jeg skal lese opp noen generelle utsagn eller påstander om bruk av hjemmekontor. Vi er altså ute etter dine meninger generelt, uavhengig av om du selv i dag benytter hjemmekontor.

6_1. Det er like effektivt å jobbe på hjemmekontor som på arbeidsplassen

6_2. Det er vanskelig å samarbeide med andre fra hjemmekontor

6_3. Det er vanskelig å være kreativ på hjemmekontor

6_4. Bruk av hjemmekontor gjør det vanskelig å bygge et godt arbeidsmiljø

- 1: Helt enig
- 2: delvis enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

Og så har jeg et par utsagn om din arbeidsplass.

10_1. På min arbeidsplass bør de ansatte kunne utføre arbeid som ikke er avhengig av fysisk tilstedeværelse hvor som helst, så lenge det ikke går utover kvaliteten og effektiviteten på arbeidet

10_2. På min arbeidsplass bør de ansatte som hovedregel tilbringe mest mulig av sin arbeidstid på arbeidsplassen

- 1: Helt enig
- 2: delvis enig
- 3: Verken enig eller uenig
- 4: Delvis uenig
- 5: Helt uenig
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

Så har jeg noen spørsmål om din arbeidssituasjon.

11. Har du personalansvar?

- 1: Ja
- 2: Nei

12. Hvor ofte benytter du normalt hjemmekontor eller fjernarbeid?

- 1: Hver dag
- 2: 3-4 dager i uken
- 3: 1-2 dager i uken
- 4: 2-4 ganger i måneden
- 5: Sjeldnere
- 6: Aldri

13. HVIS BENYTTET HJEMMEKONTOR (SPM 12 < 6)

Hva slags arbeidsplass har du når du jobber hjemmefra?

- 1: Har eget fast arbeidsrom (kontor)
- 2: har egen fast plass, men ikke i eget rom
- 3: Har ikke egen fast arbeidsplass hjemme
- 4: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

14. HVIS BENYTTET HJEMMEKONTOR (SPM 12 < 6)

Hvor sannsynlig er det at du kan ta jobben med deg hvis du bestemmer deg for å flytte slik at du ikke kan møte opp fysisk på arbeidsplassen?

- 1: Svært sannsynlig
- 2: Ganske sannsynlig
- 3: Verken sannsynlig eller usannsynlig
- 4: Ganske usannsynlig
- 5: Svært usannsynlig
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

Hvor viktig er følgende forhold for ditt valg av bosted?

16_1. Økonomiske hensyn, som boligpriser og levekostnader

16_2. Relasjoner til andre mennesker, eksempelvis å være nær familie, partner eller venner

16_3. Tilhørighet til et sted, som oppvekststed eller steder du av andre grunner har et forhold til

16_4. Personlige verdier og livsstil

16_5. Jobbmuligheter

- 1: Svært viktig
- 2: Ganske viktig
- 3: Verken viktig eller uviktig
- 4: Ganske uviktig
- 5: Helt uviktig
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

21. 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.

- 1: Inntil 30 minutter
- 2: Inntil en time
- 3: Inntil 2 timer
- 4: Mer enn 2 timer
- 5: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

22. Hvor aktuelt er det for deg å flytte til en annen kommune dersom det innebærer at du ikke kan ha fast arbeidsplass i din nåværende arbeidsgivers lokaler?

- 1: Svært aktuelt
- 2: Ganske aktuelt
- 3: Verken aktuelt eller uaktuelt
- 4: Ganske uaktuelt
- 5: Helt uaktuelt
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

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

- 1: Svært attraktivt
- 2: Ganske attraktivt
- 3: Verken eller
- 4: Ganske lite attraktivt
- 5: Svært lite attraktivt
- 6: Ikke sikker, ubesvart (IKKE LES)

207. Kjønn?

- 1: Mann
- 2: Kvinne

Det var alle spørsmålene jeg hadde. Tusen takk for at du tok deg tid til å svare, og ha en riktig god dag videre!

Vedlegg 2 – Intervjuguide

Bakgrunn

Hva er din nåværende jobb/stilling og hvor lenge har du hatt den?

Hvor lenge har du fjernarbeidet?

Hvorfor startet du med fjernarbeid?

- Hva hindret deg fra dette tidligere?
- Hva var utslagsgivende for at du tok valget?

Arbeidssituasjon

Hva er de viktigste fordelene og ulempene ved fjernarbeid og kontorarbeid? Hvordan oppnå fordeler og minimere ulemper ved distribuert arbeid?

- Arbeidsutførelse
 - Samarbeid / kommunikasjon / koordinering.
 - Internt i enhet (nærmeste leder og kolleger)
 - Forskjell mellom nyansatte og erfarne (relatert til onboarding)?
 - Med andre miljøer internt
 - Eksternt
 - Egenarbeid (konsentrasjonsarbeid)
 - Kreativitet / innovasjon
 - Erfaringsoverføring og kunnskapsutvikling
 - Bruk av IT-verktøy og de fysiske betingelser for arbeid
- Tilpasninger som kreves av kolleger og arbeidsgiver
 - Tilstedeværelse
 - Teknologibruk
 - Arbeidsmetoder, fordeling av oppgaver
 - Kontorutforming
 - Ledelse
- Tidsbruk og tidstyver i en vanlig arbeidsdag. Forskjeller mellom kontorarbeid og fjernarbeid?
 - Avbrytelser

- Støy
- Møtelengde
- Balanse mellom jobb og fritid
 - Familie/husholdning som helhet (eks. partners jobbsituasjon, barnehage/skole, etc.)

Behov for tilpasning av hvordan arbeidet planlegges og gjennomføres?

- Kontorarbeid vs. fjernarbeid
- Behov for teknologi/verktøy?

Behov for fysiske møter/treff og muligheter ved digitalt arbeid

- Etablering og vedlikehold av faglig fellesskap.
- Etablering og vedlikehold av sosialt fellesskap/arbeidsmiljø.
 - Mottak av nye medarbeidere
 - Beholde medarbeidere.
- Nærhet til arbeidsgivers kontorer
 - Betydning av infrastruktur for reise
 - «Smultringhypotese» - hvordan stemmer denne med virkeligheten?

Kompetansebehov ved fjernarbeid

- Ledere
 - Ledelse på avstand og oppfølging av medarbeidere
 - Teknologibruk
 - Dilemma: Likebehandling av ansatte vs. individuell tilrettelegging
- Ansatte
 - Teknologibruk
- Opplæring og bemanning
 - Behov for kurs/utdanning (eks. MOOC)

Endring av arbeidsmiljøbetingelser ved distribuert arbeid

- Hva betrakter du som ditt arbeidsmiljø og hvordan trives du med det?
- I hvilken grad og hvordan kan kommuner (eller andre lokale aktører) ivareta/tilrettelegge for godt arbeidsmiljø for fjernarbeidere?

Kobling til eksisterende næringsliv på sted for fjernarbeid

- Muligheter for synergier?

Diskusjon av mulige tiltak: Hva bør/kan gjøres? Hva ville vært verdifullt?

Kontorfellesskap

- Regionalt (som FUS)
- Sammen med lokale bedrifter og offentlig ansatte

Veiledning/rådgivning av studenter

- Yrker med mulighet for fjernarbeid

Utdanningsmuligheter

- Fjernundervisning, MOOC
- Oppfølging av studenter med lokal tilknytning.

Sammenkomster med fjernarbeidere og evt. andre lokale bedrifter

- Muligheter for nettverksbygging og kobling til lokalt næringsliv. Sosialt og faglig
 - Betydning av næringshager og Team Hardanger. Hvordan kan disse være en ressurs for fjernarbeidere og motsatt?
- «Mentorordning» mellom fjernarbeidere, evt. mellom fjernarbeidere og lokale virksomheter/kommune?

«Reason to move» - hva kan Hardanger tilby?

Hvis tid og relevans ift. informant

Hvordan oppnå god balanse mellom fleksibilitet/medarbeiders individuelle behov og arbeidsgivers styringsrett/hensyn til felles arbeidsmiljø og samarbeid?

Behov for infrastruktur og programvare for god og sikker arbeidsutførelse

- Hva kreves?
 - Sted for fjernarbeid
 - På kontoret og fellesarealer (eks. møterom)
- IT-avdelingens rolle
 - Nye krav (eks. kompetanse)
 - Ressursbehov
- Datasikkerhet
 - Integrering/samhandling på tvers av systemer (på ulike lokasjoner/kontorer for fjernarbeid)
- Behov for endring av kontorlokaler (arealbehov på lokasjon/virksomhetens kontorer)
 - Felleslokaler, møterom
 - Sammensetning av kontorløsninger (eget kontor – delt kontor – kontorfellesskap)
- Hvordan sørge for nødvendige kontorfasiliteter (IT-utstyr, telefon, kontorutstyr, internett) for fjernarbeidere?
 - Hvordan kan kommuner eller andre lokale aktører bidra med tilrettelegging (infrastruktur, sikkerhet, support, etc.)?

Endring av arbeidsmiljøbetingelser ved distribuert arbeid

- Juridiske forhold
- Hvordan ivareta HMS-forhold når ansatte jobber distribuert?
 - Vernetjeneste

Tilgang på kompetanse

- Muligheter og utfordringer: Hvordan sikre at virksomheten blir en attraktiv arbeidsgiver gjennom tilrettelegging for arbeid?
 - Kontoret: Fysisk infrastruktur og tjenester
 - Fjernarbeid
 - Husholdningsperspektiv
 - Teknologi
 - Etc.

NORCE Research AS
Postboks 22 Nygårdstangen
5838 Bergen, Norway

E-POST post@norceresearch.no

WEB norceresearch.no

TEL +47 56 10 70 00

ORG NO 919 408 049

