

Prosjektbeskrivelse

Utvikling av samarbeid og modeller for stedsuavhengige arbeidsplasser i småsamfunn i Troms

Innhold

- a) Forord
- b) Opprinnelig søknad
- c) Tilsagnsbrev
- d) Detaljer til prosjektbeskrivelsen (ettesendes KRD)
- e) Intervjuguide

Attraktiv stilling ledig

”Stilling ledig for kvalifisert søker med gode kommunikative og sosiale egenskaper. Har du tilgang på høyhastighets bredbånd og et digitalt studio, kan du arbeide fra hvor du vil. Hyggelige kolleger over hele landet...”

Forestill dere en stillingsannonse med en slik tekst.

Hvilken konsekvens ville en slik innfallsvinkel kunne få for hvem som søker jobben? Ville det være enklere for arbeidsgivere å knytte til seg riktig kompetanse hvis man ikke krever flytting til et spesifikt sted? Ville man kunne unngå å miste dyktige arbeidstakere som må skifte bosted av andre årsaker? Kan den staben man har gjøre en like god, eller bedre jobb, hvis de ikke ser hverandre hver dag?

Vår tese er at arbeidsgivere vil få mer arbeidskraft ut av sin stab ved å fokusere på kompetanse enn på hvor arbeidstakeren skal sitte. Et arbeidsmiljø skapes ikke av pulter og stoler, men av god kommunikasjon. Teknologien ligger til rette, problemet sitter mellom ørene på bedriftsledere og ledere ved store offentlige arbeidsplasser.

Dette er på ingen måte en problemstilling som kun handler om distrikt. Nylig ble det ramaskrik fordi *nasjonalt senter for IKT i utdanningen* utlyste direktørstilling med arbeidssted Oslo. Skulle ikke den nye sjefen sitte sammen med de fleste ansatte i Forskningsparken i Tromsø? Enden på visa var at stillingen ble utlyst på nytt med arbeidssted Tromsø. Hva var viktigst? Å få ta i den rette personen, eller å finne en person som var villig til å bo i Tromsø?

Tromsø, som flere andre større steder i nord, sliter med å tilby kompetansearbeidsplasser for nyutdannede. Disse er ofte i etableringsfasen med familier. Ved å legge til rette med digital og fysisk infrastruktur, har småsamfunn en gylden anledning til å hente sterkt ønsket kompetanse ut i distriktet. Om arbeidsgiverne til disse menneskene sitter andre steder i landet, vil disse uansett tilføre sårt tiltrengt kunnskap, kompetanse og drivkraft i små miljøer. Ikke minst i egenskap av privatpersoner; som foreldre, trenere og frivillige.

Noen småkommuner, som Dyrøy, har ligget i forkant av denne utviklingen – og etablert fysiske arbeidsmiljøer der fjernarbeidere kan sitte sammen og ha et sosialt og faglig fellesskap. Eksempelvis distribuerte næringshager. Resultatet kan bli små kraftsentre som står for utvikling og innovasjon.

Framtida kommer, men endring og innovasjon må skapes. I det følgende vil vi beskrive hvordan Dyrøy kommune i dette forprosjektet skal jobbe for å utvikle modeller som er overførbare til andre småsamfunn i Troms. Og gjerne i hele Norge.

Dyrøy 09.09.09
Marit Alvig Espenes

Utfyllende prosjektbeskrivelse

Viser til tidligere sendt søknad som beskriver formål, partnere, mål og forutsetninger, kostnads- og finansieringsplan.

Hvert av delmålene er her mer detaljert beskrevet:

Delmål 1: *Utvikle samarbeid, læring og oppfølging i mobiliserings- og prosjektarbeid i små samfunn.*

Her tar forprosjektet mål av seg til å **beskrive/dokumentere** Dyrøy kommunes arbeid med mobilisering, markedsføring og gjennomføring av større arrangementer der kommunen, frivillige lag/foreninger, interessegrupper og bedrifter har samarbeidet om å oppnå resultat, og benyttet digitale hjelpemidler for å nå et stort publikum.

Disse prosjektene har alle hatt tilknytning til "Dyrøy 2017" som er et storstilt mobiliseringsprosjekt i regi av de som bor i Dyrøy kommune. Målet er trivsel og vekst i folketall, samt vekst for næringsliv, lag og foreninger. Ut av prosjektet springer det mange arrangementer, initiativ og tiltak. Og forhåpentligvis en del begeistring! Dyrøy 2017 har samme prosjektledelse som dette prosjektet.

Eksempler på slike arrangementer er Dyrøyseminaret (hvert 2. år), Fårikålfestivalen (årlig), Midtsommerfestivalen (årlig), FOX (årlig), digitalt overførte kurs som for eksempel "Kjeft mindre" (for barnehage/skole/foreldre) m.fl.

Vi ønsker også å bety noe for andre. "Dyrøy-metoden" har stor overføringsverdi til andre småsamfunn som står overfor samme utfordringer mtp. rekruttering av innbyggere, aktivitet i lag/foreninger og næringsliv. I tillegg til dokumentasjon, vil vi i forprosjektet vise hvordan vi deler vår kunnskap med andre kommuner og småsamfunn gjennom nettverksarbeid og dialog. Det er etablert strukturer og møteplasser som Dyrøy deltar i, og vi vil antyde flere mulige metoder for deling av kunnskap

Delmål 2: *Utvikle modeller for bruk av fjernarbeid i småsamfunn i Troms (stedsuavhengige arbeidsplasser).*

For delmål 2 gjelder i første omgang å **gjennomføre en kartlegging/intervjurunde** for å skaffe oversikt over utfordringer og behov hos tre utvalgte fokusgrupper i forbindelse med etablering av fjernarbeidsplasser:

- Arbeidstakere
- arbeidsgivere i privat og offentlig sektor
- kommuner – i rollen som tilrettelegger og mottaker

Målet er å kartlegge forutsetninger for å lykkes med etableringer, både de fysiske, digitale og sosiale. Se også intervjuguide.

Prosjektet har også definert flere delmål:

Delmål 3: *Bygge allianser i forskningsmiljøer (UiTø), blant politikere og opinionsdannere. Skape oppmerksomhet (media).*

Delmål 4: *Kartlegge nettverk, potensielle samarbeidspartnere, som for eksempel kan bidra med grunnlagstall/forskning.*

Delmål 5: *Antyde et potensial for etablering av stedsuavhengige arbeidsplasser.*

Intervjuguide

1. Formål og fremgangsmåte
2. Intervjuet
 - a. Forberedelser
 - b. Selve intervjuet
 - c. Spørsmål/emner
 - i. Gruppe a - arbeidstakere
 - ii. Gruppe b - arbeidsgivere
 - iii. Gruppe c - kommuner
3. Utskriving

1. Formål og fremgangsmåte

Intervjuet har ulike formål avhengig av hvilken kategori intervjuobjektet tilhører. Følgende grupper er valgt ut:

- a) arbeidstaker – avdekke erfaringer ifht. stedsuavhengige arbeidsplasser
- b) arbeidsgiver – avdekke holdninger ifht. stedsuavhengige arbeidsplasser
- c) kommuner – avdekke kunnskap og motivasjon ifht. stedsuavhengige arbeidsplasser

For alle grupper gjelder at vi skal forstå motivasjon og utløsende faktorer.

Fremgangsmåten er et halvstrukturert intervju (kvalitativ metode), som har form av dialog – en kommunikasjonsprosess. Intervjuet er todelt; i en strukturert del med ganske eksplisitte spørsmål (fakta), og en ustrukturert del med mer åpne spørsmål.

Vedlagte spørsmål vil bli gjennomgått og skal dekke inn en del nødvendige opplysninger og informasjon, men må ikke oppfattes som et fastlagt skjema. Intervjuer skal ta opp tråder underveis og forfølge emner av særlig interesse.

2. Intervjuet

a. Forberedelser

Intervjuer skal stille forberedt og med en plan for hvilke emner som skal dekkes. Intervjuer skal stille med et åpent sinn, og ikke la egne teser om intervjuobjektets holdning skinne igjennom.

Intervjuer skal ikke legge ord i munnen på intervjuobjektene.

Intervjuer skal være våken for særlig interessante svar som bør følges opp.

b. Selve intervjuet

Intervjuet foregår via digitalt studio, telefon eller ansikt til ansikt.

Intervjuobjektet får en kort presentasjon av prosjektet og mål med intervjuet – det åpnes for spørsmål.

Intro:

Avdekke/kartlegge, det deskriptive – hva skjer i dag?

Forstå muligheter/se potensial – hva kan skje i morgen?

Oppdragsgiver er Fylkeskommunen, midler bevilget av KRD som ønsker distriktsutvikling (en del av småsamfunnsatsingen).

c. Gjennomgang av spørsmål/emner, basert på intervjuguide (se neste side)

Del 1: større strukturingsgrad, mer presise svar, mer kategorisk

Del 2: større grad av vurdering

3. Utskriving

Intervjuet transkriberes ikke, intervjuer vil sammenfatte, kommentere og analysere innkomne svar.

Intervjuguide for gruppe A - arbeidstakere

Hovedspørsmål

Intro:

- Hvor er din arbeidsplass lokalisert – hvor ligger hovedkontor/er arbeidsgiver/kolleger plassert?
- Hvor lenge har du jobbet stedsuavhengig?
- Hva var motivasjonen for å jobbe stedsuavhengig? Utløsende faktorer?
- Hva er de viktigste hjelpemidler og verktøy (eks fiber/bredbånd, telefon/konferansesystemer/digitale studio)?
- Hvor viktig er de fysiske omgivelsene (lokaler/kontorer)?
- Hvor viktig er det sosiale miljøet?

Erfaringer:

- Opprinnelige reaksjoner fra omgivelsene, hovedsakelig arbeidsgiver?
- Hva slags type tilrettelegging måtte til (fysisk/endring av rutiner etc)?
- Åpenbare fordeler/ulemper?
- Hvilke erfaringer har du gjort deg i dag, som hadde vært nyttig å vite i begynnelsen?
- Kommunikasjonsutfordringer – ifht kolleger – sjef – informasjonsdeling etc. Hvordan holde seg oppdatert, hvor ofte møtes face to face?
- Muligheter for karriereutvikling, "klatring"
- Opplevelse av vertskommunens rolle som tilrettelegger/mottaker.

Andre mulige oppfølginger:

- Hva slags samarbeid/synergi oppstår når man kommer sammen med andre "kolleger" i et kontorfellesskap?

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å snakke om temaet i media?

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å delta i et hovedprosjekt?

Intervjuguide for gruppe B - arbeidsgivere

Hovedspørsmål

Intro:

- Hvor er bedriftens hovedkontor lokalisert
- Hvilke stedsuavhengige arbeidsplasser har bedriften/organisasjonen?
- Hvor lenge har bedriften praktisert muligheten for å jobbe stedsuavhengig?
- Hva er de viktigste hjelpemidler og verktøy dere har for kommunikasjon internt og overfor kunder (eks fiber/bredbånd, telefon/konferansesystemer/digitale studio)?
- Hvor viktig er de fysiske omgivelsene (lokaler/kontorer) for effektiviteten/kommunikasjonen mellom kolleger/ansatte?
- Hvor viktig anser du at det sosiale miljøet er for det samme?

Erfaringer:

- Opprinnelige reaksjoner på forespørsel fra arbeidstaker om å flytte jobben? Skepsis og fordommer?
- Hva slags type tilrettelegging måtte til (fysisk/endring av rutiner etc)? Hva tok arbeidsgiver ansvar for, hva måtte den ansatte gjøre selv?
- Åpenbare fordeler/ulempes?
- Hva er motivasjonen for å legge til rette for stedsuavhengig jobbing?
- Utløsende faktorer?
- Hvilke erfaringer har du som bedriftsleder gjort deg i dag, som hadde vært nyttig å vite i begynnelsen?
- Kommunikasjonsutfordringer som oppstår når de ansatte er utenfor synsvidde?
- Muligheter for karriereutvikling for den ansatte, "karriereklattring"
- Potensial for å gjøre dette i større grad? Holdningsendring blant (bedrifts)ledere de siste år?
- Kjennskap til andre som har gjort det samme?
- Bevissthet omkring eksisterende infrastruktur, Digitale sentre?
- Potensielle incentiver fra det offentlige
- Opplevelse av vertskommunens rolle som tilrettelegger/mottaker.

Mulige oppfølginger:

- Sosiale implikasjoner ved å ha ansatte i ulike land (lønn/rettigheter osv)

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å snakke om temaet i media?

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å delta i et hovedprosjekt?

Intervjuguide for gruppe C - kommuner

Hovedspørsmål

Intro:

- Generell kartlegging, navn kommune, antall innbyggere, antall ansatte i offentlig sektor/privat sektor. Trender, endring siste tiår osv
- Har kommunen innbyggere med arbeidssted i kommunen, som er ansatt i bedrifter med adresse utenfor kommunen (stedsuavhengige arbeidsplasser)?
- Hvem, hva, hvor mange?
- Har kommunen bidratt til at noen av disse arbeidsplassene ble etablert/innbyggerne kom til kommunen – gjennom aktiv rekruttering mot arbeidstakere/arbeidsgivere? Markedsføring av egen kommune?
- Hvilken motivasjon har kommunen for å legge til rette for stedsuavhengige arbeidsplasser?
- Hva er de viktigste bidrag fra kommunen (eks kontorfelleskap, fiber/bredbånd, telefon/konferansesystemer/digitale studio)?

Erfaringer:

- Opprinnelige reaksjoner på forespørsel fra arbeidstakere om å bosette seg/jobbe i kommunen?
- Hvilke erfaringer har kommunen gjort seg i dag?
- Kostnader
- Konsekvenser
- Jobbes det med aktiv/bevisst rekruttering av bedrifter/arbeidstakere – markedsføring?
- Potensial?
- Konkurransefortrinn?
- Utløsende faktorer?

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å snakke om temaet i media?

Hvordan forholder intervjuobjektet seg til å delta i et hovedprosjekt?