

En kvalitativ studie av Mandal som attraktivt sted for fjernarbeid

Trygve Wigtil Skarpeteig

VEILEDER

Kjell Overvåg

Universitetet i Agder, 2021

Fakultet for samfunnsvitenskap

Institutt for global utvikling og samfunnsplanlegging

Abstract

The topic of this thesis is to explore if remote work could be a viable strategy to develop rural places. The research question is *how can a place attract digital nomads and remote workers?* It is a qualitative study with a case from the municipality of Mandal where the company Remote Norway are working to attract remote workers. Through interviews with remote workers, local and regional authorities the study highlights which factors are important for a place attractiveness. The thesis also explores if remote work is a viable strategy to attract skilled workers and create innovation.

The theoretical backline is Florida (2002) theory of the creative class. The findings of this thesis indicate that implementing a strategy to attract remote workers could be a supplementary strategy for development. Factors like nature, leisure time activities and the people climate are important to create place attractiveness for remote workers. Remote work is especially a viable strategy to attract people looking to move back to their hometown since it is not dependent on the local labour market. Important factors highlighted in the thesis is to have strategies in place to create a people climate capable of integrating the remote workers. The strategies to attract remote workers should build of existing resources and is a viable supplemental strategy.

Keyword: Remote Work, Creative class, place attractiveness and development strategies.

Sammendrag

Formålet med denne avhandlingen er å undersøke om fjernarbeid kan være en god strategi for utvikling av små steder. Oppgaven jobber utfra problemstillingen; *hvordan kan et sted tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere?* Det er en kvalitativ studie hvor caset er Remote Norge og deres arbeid med å tiltrekke seg fjernarbeidere til Mandal. Gjennom intervjuer med fjernarbeidere, samt lokale og regionale aktører, undersøkes det hvilke steds kvaliteter som vektlegges, og om fjernarbeid kan være god strategi for å tiltrekke seg kompetanse og bidra til innovasjon.

De kvalitative funnene drøftes opp mot Florida (2002) sin teori om den kreative klasse. Funnene i oppgaven indikerer at en strategi for å tiltrekke seg fjernarbeidere kan være et godt supplement til et steds utviklingsstrategi. Steds kvaliteter som natur, fritidsaktiviteter og det sosiale miljøet får økt betydning i valg av sted. Oppgaven konkluderer også med at fjernarbeidere er en god strategi for å tiltrekke seg hjemflyttere med kompetanse, særlig ettersom de ikke er avhengige av det lokale arbeidsmarkedet. Viktige faktorer for å lykkes er å bygge opp et sosialt miljø som fjernarbeiderne kan innlemmes inn i, og at strategien for å tiltrekke seg fjernarbeidere bygger på eksisterende ressurser.

Nøkkelord: Fjernarbeid, kreativ klasse, rurale steder, stedsattraktivitet og utviklingsstrategier

Forord

Denne masteroppgaven marker avslutningen på en flott studietid på Universitetet i Agder.

Først vil jeg rette en takk til alle mine informanter som har delt av sin tid og kunnskap. Stor takk til veileder professor Kjell Overvåg for kyndig og god veiledning. Takk til kona for støtte og korrekturlesning og min far for avløser tjenester i fjøset slik at jeg kunne bruke tid på studiene ved siden av full jobb de siste årene.

29.11.2020

Trygve Wigtil Skarpeteig

Innhold

| | |
|--|----|
| 1. Innledning..... | 7 |
| 1.1 Bakgrunn..... | 7 |
| 1.2 Migrasjonsmønstre under Covid-19..... | 8 |
| 1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål | 10 |
| 1.4 Mandal | 10 |
| 1.4.1 Remote Norge..... | 11 |
| 1.5. Den videre fremstillingen av oppgaven..... | 11 |
| 2. Teoretisk grunnlag | 12 |
| 2.1 Fjernarbeid | 12 |
| 2.1.1 Definisjon av fjernarbeid | 13 |
| 2.1.2 Fordeler og ulemper ved fjernarbeid | 15 |
| 2.1.3 Nye former for arbeid – arbeidsfellesskap og multilokasjon | 16 |
| 2.2 utviklingsstrategier for regional og rural utvikling | 17 |
| 2.2.1 Endogen utvikling..... | 17 |
| 2.2.2 Eksogen utvikling..... | 18 |
| 2.2.3 Rurale steder - utfordringer og muligheter..... | 19 |
| 2.2.4 Attraktive kommuner..... | 20 |
| 2.2.5 Utviklingsstrategi for rurale områder | 21 |
| 2.2.6 Teknologi i rurale områder..... | 22 |
| 2.2.7 Hjemmekontor utvider arbeidsmarkedene | 22 |
| 2.3 Den kreative klasse..... | 23 |
| 2.3.1 Definisjon av den kreative klassen | 23 |
| 2.3.2 Hva kjennetegner den kreative klasse..... | 23 |
| 2.3.3 Kjerneverdier i den kreative klasse..... | 24 |
| 2.3.4 Hvilke steder er attraktive for den kreative klasse | 24 |
| 2.3.5 Sosialt miljø..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 2.3.6 Kreative klassen i norsk kontekst - Hamar | 26 |
| 2.3.7 Den kreative arbeidsplassen | 26 |
| 2.3.8 Den kreative frilanseren | 28 |
| 2.4 Digitale nomader | 29 |
| 2.4.1 Digitale nomader - økonomisk aktivitet | 30 |
| 2.4.2 Digitale nomader - kulturelt fenomen..... | 30 |
| 2.4.3 Digitale nomader - ny organisering av arbeid muliggjort av teknologi..... | 31 |
| 2.4.4 Digitale nomader og lokalmiljøet | 33 |
| 3. Metode | 35 |
| 3.1 Case | 35 |
| 3.1.1 Utvelgelse av case..... | 36 |
| 3.2 Intervju..... | 36 |
| 3.2.1 Utvelgelsen av kandidater | 36 |
| 3.3 Gjennomføring av intervjuer..... | 38 |
| 3.4 Transkribering og sortering..... | 39 |
| 3.4 Ethiske betraktninger..... | 39 |
| 4. Presentasjon av Mandal og Remote | 41 |
| 4.1 Mandal | 41 |
| 4.1.1 Mandals attraktivitet | 43 |
| 4.1.2 Senter for innovasjon i Mandal (SIM)..... | 44 |
| 4.2 Remote..... | 44 |
| 4.2.1 CoWorx i Mandal | 47 |
| 5. Analyse | 49 |
| 5.1 Hvilke stedskvaliteter vektlegger aktørene? | 49 |
| 5.1.1 Mandals kulturtilbud og urbane kvaliteter | 51 |
| 5.1.2 Boligmarkedet i Mandal..... | 52 |
| 5.1.3 Mandals sosiale miljø | 53 |

| | |
|--|----|
| 5.1.4 Oppsummering hvilke stedskvaliteter vektlegger aktørene? | 55 |
| 5.2 Hvilke stedskvaliteter vektlegger fjernarbeidere i Mandal? | 55 |
| 5.2.1 Mandals kulturtilbud og urbane kvaliteter | 59 |
| 5.2.2 Mandals sosiale miljø | 60 |
| 5.2.3 Oppsummering hvilke stedskvaliteter vektlegger fjernarbeidere i Mandal | 61 |
| 5.3 Analyse Mandals stedskvaliteter | 61 |
| 5.3.1 Mandals urbane kvaliteter | 63 |
| 5.3.2 Mandals sosiale miljø | 63 |
| 6. Analyse utviklingsstrategier | 66 |
| 6.1 Fjernarbeid som strategi for å få kompetanse til regionen..... | 66 |
| 6.2 Fjernarbeid som strategi for innovasjon og utvikling..... | 70 |
| 7. Konklusjoner..... | 74 |
| 8. Litteraturliste..... | 76 |
| Vedlegg 1 Informasjonsskriv..... | 83 |
| Vedlegg 2 Intervjuguide Remote | 86 |
| Vedlegg 3 Intervjuguide aktør | 88 |
| Vedlegg 4 Intervjuguide – fjernarbeider | 89 |

1. Innledning

Bo hvor du vil, jobb med hva du vil! Fjernarbeid åpner for at arbeidstakere kan ta med jobben til stedet de ønsker å bo, de må ikke lenger bosette seg i umiddelbar nærhet til arbeidsgiver for å ha tilgang på drømmejobbene. Denne masteroppgaven utforsker om promotering og tilrettelegging av fjernarbeid kan være et viktig supplement for regional og lokal utvikling. Oppgaven har særlig søkelys på fjernarbeid som en måte å skape tilflytting og vekst av små steder i Norge.

Hva er det som gjør steder attraktive for digitale nomader og fjernarbeidere? Hvem er det som velger å bosette seg på en annen lokasjon enn arbeidsgiver? Hva slags potensial har fjernarbeid for utvikling av små steder i Norge?

1.1 Bakgrunn

Ny teknologi har vært en sentral drivkraft for fjernarbeid. Stadig flere bruker mesteparten av arbeidsdagen sin foran en datamaskin. En undersøkelse blant 2,000 kontorarbeidere fra 2018 (Renner, 2018) viste at gjennomsnittlig tid foran en datamaskin er 1700 arbeidstimer i løpet av et år. Med utviklingen av raskt internett er det ikke nødvendig å ha en datamaskin på samme lokasjon som arbeidsgiveren for å delta i bedriftens arbeid. Bruk av datamaskiner som arbeidsverktøy for store deler av arbeidstokken har endret arbeidshverdagen. Dette er til stor kontrast for bare noen tiår siden, hvor arbeidsoppgavene krevde fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen.

Som følge av Covid-19 pandemien har kravet om fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen endret seg på kort tid. Mange arbeidsplasser stengte ned, og ansatte ble sendt på hjemmekontor. De som ikke hadde samfunnskritiske oppgaver ble pålagt å jobbe fra hjemmekontoret, uavhengig av personlig egnethet, motivasjon eller type oppgaver som skulle løses. De første undersøkelsene etter nedstengingen av samfunnet i mars 2020 viste at et flertall opplevde hjemmekontoret som mindre produktivt enn vanlig kontorløsning (Nergaard, 2020). De fleste hadde systemtilgang, men mange slet med dårlige fysiske arbeidsfasiliteter i hjemmet, og ikke alle var like godt trent på bruk av videomøter og andre digitale verktøy (Telenor, 2020). Likevel synes det å være en oppfatning i samfunnet at produktiviteten holdt seg godt. Hele 61 prosent av de ansatte ved OsloMet synes det har fungert så godt med hjemmekontor at de ønsker å jobbe mer hjemme også i en normalsituasjon (OsloMet, 2020).

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund gjennomfører årlig en spørreundersøkelse blant norske arbeidere kalt norsk arbeidslivsbarometer. Rapporten for 2021 ble utgitt i august samme år og fant at litt over halvparten av norske arbeidere har mulighet til hjemmekontor. Det er særlig en gruppe som skilte seg ut med høy grad av hjemmekontor. Blant arbeidere med over 555 000 kroner i inntekt og høyere utdanning er det hele 81 % som har mulighet for hjemmekontor. Den største endringen var at hele 17 % av respondentene sa de hadde mulighet til å ha fulltids fjernarbeid som fast ordning mot 4 % i 2020 (Steen, 2021, s. 8-11) .

Det er estimert at flere jobber i fremtiden vil kunne utføres som fjernarbeid og at det vil bli frivillig for mange arbeidstakere å komme tilbake til de fysiske kontorlokalene til arbeidsgiver. Et eksempel på dette er Telenor, et stort norsk telekomfirma med 4500 ansatte i Norge. Telenor kom med en pressemelding sommeren 2020 hvor de sa at ansatte kan velge å jobbe hjemmefra, og dette vil også gjelde etter Covid-19 pandemien (Stullerud, 2020). Et annet eksempel på økt fjernarbeid kom med en historisk jobbutlysning i 2021. Nærings- og fiskeridepartementet hadde en jobbutlysning med utlysningstekst «*Kontoret er i Oslo, du kan jobbe fra hele Norge*» (Haugan, 2021). Dette viser at mulighetene for hjemmekontor er økende og vil være en del av jobbhverdagen for mange arbeidstakere.

Denne oppgaven ønsker å se på hvordan fjernarbeid kan påvirke hvilke steder folk ønsker å bosette seg. Vil regioner som satser på å tiltrekke seg fjernarbeider få økonomisk vekst og økt tilflytting?

1.2 Migrasjonsmønstre under Covid-19

En undersøkelse fra mymove.com over migrasjonsmønstrene i USA viste at 15.9 millioner mennesker endret bostedsadresse i løpet av 2020, en liten økning fra 15.3 millioner i 2019 (Bowman, 2020). I undersøkelsen var det ulike grunner til økt migrasjon:

“About a quarter (28%) told us [they chose to move] because they feared getting COVID-19 if they stayed where they were living. About a fifth (20%) said they wanted to be with their family, or their college campus closed (23%). A total of 18% gave financial reasons, including job loss.” (Cohn, 2020)

Hoveddelen av de som meldte flytting var unge voksne (18-29 år) som dro fra storbyer og ut til forsteder eller mindre byer. Flesteparten av de unge voksne flyttet på grunn av tap av jobb

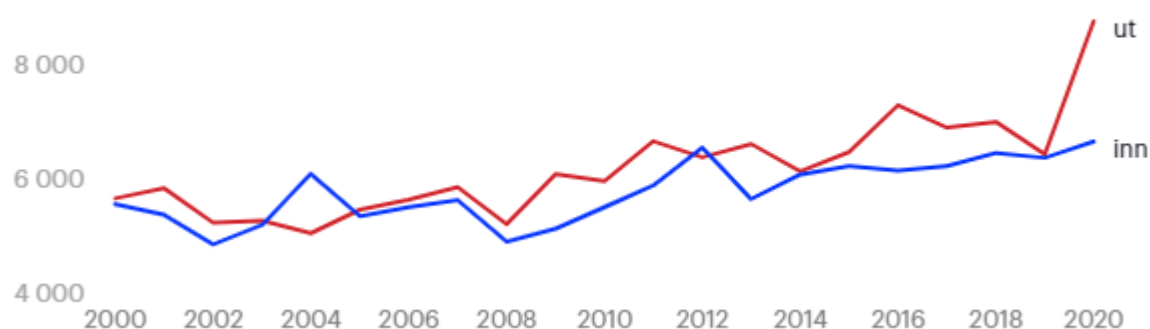
og stengte universiteter (Cohn, 2020). Den samme trenden kan vi se i Norge med en økt flytting innenlands som overrasket forskerne:

Vi forventet at det skulle bli mindre flytting mellom kommuner under koronakrisen. Årsaken til det er at det har blitt mindre flytting i tidligere kriser, som for eksempel da finanskrisen inntraff i 2008». (Telemarksforskning, 2021)

Det var særlig endringer i flyttemønstrene ut av Oslo er den største endringen:

Årlig inn- og utflytting, Oslo

Det var vesentlig flere som flyttet fra Oslo i fjerde kvartal i 2020 enn tidligere.



Kilde: (Lundegaard, 2021)

«Det klart mest markante skiftet i flyttestrømmene etter korona er altså økt utflytting fra Oslo. De mest sentrale områdene av landet utenom Oslo fortsetter imidlertid å ha høyest netto innflytting. Det er altså for tidlig å konkludere med at det sentraliserende flyttemønsteret har stoppet opp». (Telemarksforskning, 2021)

Her ser vi en ny trend med økt utflytting fra Oslo, men den generelle trenden er fortsatt at migrasjonen går fra rurale til sentrale strøk i Norge. Det er imidlertid interessant å se på om områdene som lykkes med økt innflytting gjør det som følge av økte muligheter for fjernarbeid. Forskere bak den norske bo- og flyttemotivundersøkelsen, mente at arbeid fortsatt var den viktigste faktoren for å flytte.

Studier basert på nordiske data viser at på et overordnet nivå er det slik at folk følger arbeidsplasser, og ikke slik at arbeidsplasser følger folk. De trekker likevel frem andre motivasjoner for å flytte knyttet til bolig, sted og familie har økt på bekostning av arbeidsmotivene. Arbeidsmotivert flytting er mest fremtredende i de yngste livsfasene, i neste fase overtar bolig- og familiemotivene. Samtidig viser dataene at arbeidsplasser innenfor

kreative yrker og for personer med høyere utdanning følger etter personene. Forskerne bak rapporten mener dette kan tilsi at innsatsen for å gjøre et sted mer attraktivt bør rettes mot personer med høyere utdanning og kreative yrker. (Østbye, 2017)

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Formålet med oppgaven er å se på om et sted kan tiltrekke seg ny arbeidskraft som følge av økte muligheter for fjernarbeid. Kan et sted lage nye strategier rettet mot fjernarbeidere, slik at de kan jobbe og bosette seg i regionen, selv om arbeidsgiver er i Oslo, Berlin eller London? Vil dette kunne skape økonomisk vekst for en region, og vil fjernarbeider skape nye innovative miljøer?

Problemstilling: *Hvordan kan et sted tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere?*

Denne problemstillingen er operasjonalisert gjennom flere forskningsspørsmål.

Hva slags steds kvaliteter vektlegger aktører og fjernarbeidere?

Hvilke utviklingsstrategier passer fjernarbeid inn i?

Disse forskningsspørsmålene har blitt utforsket gjennom intervjuer med fjernarbeidere, lokale og regionale aktører i Mandal. Forskningsobjektet for denne oppgaven er den private aktøren Remote Norge AS, og deres samarbeid med Lindesnes kommune for å tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere til Mandal.

1.4 Mandal

Jeg har valgt å ta for meg stedet Mandal for å drøfte hvordan et sted kan tiltrekke seg fjernarbeidere. Mandal har etablert et samarbeid med Remote Norge hvor kommunens næringsfond i 2020 støttet Remote med 275 000 kr for å gjøre Mandal til et attraktivt sted for digitale nomader og fjernarbeidere (Torjussen, 2020).

Gjennom intervjuer med Remote Norge, lokale og regionale aktører samt fjernarbeidere bosatt i Mandal vil jeg drøfte hvilke steds kvaliteter de ulike partene vektlegger, og hvordan fjernarbeid kan passe inn som strategi for å utvikle Mandal.

1.4.1 Remote Norge

Remote Norge AS ble stiftet i 2019 og har kontoret sitt i Mandal. De startet opp med å promotere Mandal som et sted for fjernarbeid og tilbyr flyttehjelp og gratis kontorplass. De har senere utvidet virksomheten og har nå samarbeid med syv steder i Norge. I tillegg har de en annonseportal for arbeidsgivere som tilbyr stillinger som passer for fjernarbeid, samt konsulenttjenester rettet mot bedrifter som ønsker å tilrettelegge for fjernarbeid. Denne oppgaven tar for seg Remote sitt tilbud i Mandal som presenteres i kapittel 4.2. (Remote, 2021)

1.5. Den videre fremstillingen av oppgaven

Videre i oppgaven vil jeg legge frem det teoretiske grunnlaget for å diskutere problemstillingene, metoden jeg har brukt i utforskningen og presentasjon av caset Mandal. Jeg vil deretter presentere funnene fra intervjuene, og diskutere disse i lys av forskningsspørsmålene og teorien. Til slutt vil oppgaven avsluttes med en konklusjon.

2. Teoretisk grunnlag

Dette kapitlet redegjør for oppgavens forståelse av hva fjernarbeid er, utviklingen av fjernarbeid og hvilke ulike former det kan ha for den enkelte arbeidstaker og bedrift. Deretter presenteres endogene og eksogene utviklingsstrategier for lokal og regional utvikling. Dette er viktige rammeverk for å forstå hvordan steder kan tiltrekke seg fjernarbeidere. Sentralt i motivasjonen for å tiltrekke seg flere fjernarbeidere er forståelsen av at de er en høyt utdannet gruppe som vil skape et innovativt miljø. Derfor vil kapitlet også ta for seg hvordan steder kan utvikle strategier for å skape innovasjon og utvikling. Etter en presentasjon av endogene, eksogene og innovasjonsstrategier for utvikling vil kapitlet fordype seg i Richard Florida (2002) (2012) sin teori om den kreative klassen. Den kreative klassen består ifølge Florida (2002) av kunnskapsarbeidere som får betalt for hva slags ideer de kan produsere. Florida sin forståelse av den kreative klassen brukes i denne oppgaven for å analysere hva som kan være et attraktivt sted for fjernarbeidere. Teorien om den kreative klasse er en omdiskutert teori som oppgaven går nærmere inn på i kapittel 2.3.

2.1 Fjernarbeid

Det er mange definisjoner av fjernarbeid. De opprinnelige ideene om fjernarbeid er i stor grad hentet fra USA og kommer fra begrepet *telecommuter* som først ble brukt på 1970-tallet (Bakke et al., 2001). Den første som brukte begrepet telecommuter, som her oversettes til fjernarbeider, var Jack Nilles. I 1973 gjorde Nilles undersøkelse om fjernarbeid og gav ut boken *The Telecommunications-Transportation Tradeoff*, hvor begrepet ble brukt første gang (Gan, 2015). Bakgrunnen for boken var et økt miljøfokus; bilen var blitt allemannseie og arbeidere pendlet fra forsteder til arbeidsplassene sine. Dette førte til store problemer med rushtrafikk. Nilles har bakgrunn som fysiker i NASA og ble utfordret av en byplanlegger til å gjøre noe med rushtrafikk:

«If you can put man on the moon why can't you do something about traffic?» (Adams, 1995)

Nilles sin rapport fra 1973 hevdet at med den rette teknologien ville en stor del av amerikanske arbeidere slippe å kjøre inn til kontoret for å arbeide. Gjennom universitetet i Southern California gjennomførte han et forskningsprosjekt sammen med et forsikringsselskap. De etablerte et fjernarbeidssenter i nærheten av bostedet til en gruppe arbeidere. Målet var å dempe rushtrafikken og få en bedre luftkvalitet. Resultatene fra

forsøket var som ventet at mange arbeidere kunne la bilen stå, og sykle eller gå til arbeidsplassen. Videre så man at produktiviteten økte, og de ansatte rapporterte om høyere trivsel. Det ble estimert at bedriften også kunne spare betydelige midler på lavere kontorkostnader og høyere effektivitet. Prosjektet ble ikke videreført, grunnet ledelsen i selskapet som ønsket en tettere oppfølging av sine ansatte (Adams, 1995). Dette forsøket viste likevel muligheten for å få en bedre balanse mellom jobb og fritid for arbeidstakeren, og at det kunne være en økonomisk gevinst for arbeidsgiver. Dette er sentrale argumenter for fremveksten av fjernarbeid. Veksten i fjernarbeid henger også tydelig sammen med utviklingen av teknologi og muligheten for direkte kommunikasjon i sanntid uavhengig av lokasjon. En rekke forskere har tatt opp utviklingen av informasjonsteknologi som internett og mobiltelefon etc. som en katalysator for fjernarbeid.

2.1.1 Definisjon av fjernarbeid

Det er flere måter å definere fjernarbeid på. Denne oppgaven definerer det på følgende måte:

Med fjernarbeid menes her arbeid som utføres utenfor arbeidsgivers lokaler. Viktige eksempler er hjemmebasert fjernarbeid, mobilt fjernarbeid og arbeid i fjernarbeidssentre. Fjernarbeid kan omfatte hele arbeidstiden eller deler av den.
(Bakke et al., 2001, s. 12)

Det finnes ulike måter en bedrift kan legge til rette for fjernarbeid. Her presenteres det seks modeller utarbeidet av konsulentselskapet Achurch Consulting. Selskapet jobber inn mot bedrifter som ønsker å legge til rette for fjernarbeid, og presenterer ulike modeller som kan passe til ulike selskap.

Fulltids fjernarbeid - Asynkront

Med fulltids fjernarbeid menes det når arbeidsgiver ikke har et kontor eller kontorplass å tilby til sine ansatte. Et asynkront fjernarbeid er når det ikke er en fast arbeidstid og ansatte trenger ikke å kommunisere i sanntid for å utføre arbeidet. Dette åpner for at arbeidstaker selv kan bestemme hvilket land/tidssone de ønsker å arbeide fra, og må selv ordne et egnet arbeidssted, dette kan være hjemmekontor, fjernarbeidssenter eller en cafe (Achurch consulting, 2021).

Fulltids fjernarbeid – Synkront

Arbeidsgiver tilbyr ikke kontorplass til sine ansatte, men krever at ansatte skal jobbe og være tilgjengelige innenfor et visst tidsrom. F.eks. en arbeidstid mellom 10:00 – 14:00. Ved en slik

organisering er det lettere å samarbeide i sanntid og kan være godt egnet for teamarbeid hvor en er avhengige av hverandre for å løse arbeidsoppgavene. En annen variant av dette er et krav om å være bosatt i samme region slik at fysiske møter kan gjennomføres etter behov (Achurh consulting, 2021).

Hybridmodellen:

En hybridmodell for fjernarbeid er når arbeidsgiver krever en viss fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen, men åpner for at det kan arbeides hjemmefra noen dager i uken. Arbeidsgiver har en kontorplass tilgjengelig for ansatte, men de behøver ikke å benytte seg av den alle dager i uken. Majoriteten av arbeidet skal fortsatt foregå på lokasjonen til arbeidsgiver.

Et godt eksempel på en slik ordning hos en arbeidsgiver er bedriften Google. Etter Covid-19 pandemien har de åpnet for en hybridmodell, med krav om tilstedeværelse på kontoret tre dager i uken og to dager med hjemmekontor (Langley 2021). Med denne modellen ønsker Google at teamene fortsatt skal møtes fysisk for å kunne samarbeide bedre, men ønsker også å imøtekomme ønske om mer fleksibilitet i arbeidstiden til ansatte.

En stor fordel ved hybridmodellen er at det er lettere å finne ansatte som er bosatt utenfor regionen til arbeidsgiver. Hybridmodellen gjør det også mulig for arbeidsgiver å teste fjernarbeid uten å gi helt slipp på et arbeidsfellesskap på arbeidsgivers lokasjon (Achurh consulting, 2021).

Delvis fjernarbeid

Hos en arbeidsgiver som organiserer seg etter modellen til *delvis fjernarbeid*, jobber de ansatte som fjernarbeidere flesteparten av dagene, og kommer innom kontoret ved behov. Ved behov for å møtes fysisk er det vanlig med et bookingsystem på arbeidsgivers lokasjon slik at et team eller enkeltansatte kan booke seg tid for å jobbe sammen på kontoret. Forskjellen fra hybridmodellen er at kontortiden på arbeidsgivers lokasjon skjer utfra behov og ikke et krav. Dette vil ofte være et steg på veien til fulltids fjernarbeid (Achurh consulting, 2021).

Fjernarbeid primært – kontoret sekundært.

I en hybridmodell med *fjernarbeid primært – kontoret sekundært* er normen å jobbe som fjernarbeider. Bare noen få ansatte sitter på kontoret til arbeidsgiver, f.eks. de som i sin stilling vil trenge daglig tilgang på spesielt utstyr eller møterom. I denne modellen vil ansatte mesteparten av tiden jobbe som fjernarbeidere, men ved noen unntak komme inn til kontoret ved behov (Achurh consulting, 2021).

Kontoret primært – fjernarbeid sekundært

I denne modellen er normen å være på kontoret til arbeidsgivers mesteparten av tiden. Ansatte kan få mulighet til å jobbe som fjernarbeidere deler av arbeidstiden. Dette kan f.eks. være et forhåndsavtalt antall dager i måneden. Denne modellen skaper noe fleksibilitet for de ansatte og kan redusere behovet for fridager og sykedager hvis den ansatte har omsorgsoppgaver i hjemmet.

En annen variant av *kontoret primært - fjernarbeid sekundært* kan være at hele bedriften jobber som fjernarbeidere på spesifikke dager i løpet av måneden. Fjernarbeid kan også være en avtale fra person til person og ikke som en del av den generelle personalpolitikken til bedriften (Achurh consulting, 2021).

2.1.2 Fordeler og ulemper ved fjernarbeid

Etter en gjennomgang av litteratur om fjernarbeid finner man både fordeler og ulemper ved legge til rette for fjernarbeid for bedriftene. I litteraturen legger man ofte til grunn at fjernkontor er en hjemmekontorløsning. Den rene hjemmekontorløsningen er mer etterspurt av arbeidstakere enn av arbeidsgivere (NOU:2020:15, s. 177). De største fordelene med fjernarbeid er reduksjon av kostnader, fleksibilitet for ansatte og en bedre balanse mellom jobb-fritid (Ferreira et al., 2021). For arbeidsgivere må mulighetene for økt produktivitet vurderes opp mot mindre kontroll og faren for at det blir lettere å sluntre unna. Delt lokalisering vil også innebære særskilte utfordringer knyttet til fjernledelse/avstandsledelse, til å skape felles arbeidsmiljø, og at det stilles større krav til rutiner, rapportering og prosedyrer. Samtidig kan arbeidsgiver få mindre kostnader når behovet for kontorareal i byområder reduseres, men også større ansvar for at hjemmekontorløsningene er innenfor kravene til arbeidsmiljøloven (NOU:2020:15, s. 177).

De største utfordringene med fjernarbeid er kommunikasjonsproblemer, tekniske utfordringer og fjernledelse. Oppsummert er opplevet fjernarbeid og hjemmekontorløsninger mer attraktivt for arbeidstaker enn arbeidsgiver, og arbeidsgiver har heller ingen insentiver til økt bruk av hjemmekontorløsning så lenge det er arbeidstaker og samfunnet for øvrig som må betale kostnadene ved transport til arbeid (NOU:2020:15, s. 177).

En undersøkelse med 129 fjernarbeidere i Portugal oppsummerer svarene fra fjernarbeidere med at fordelene ved fjernarbeid veier tyngre enn de negative sidene, og de ønsker å ha dette som en vanlig del av sin arbeidshverdag i fremtiden (Ferreira et al., 2021).

Hva er det ved et sted som tiltrekker fjernarbeidere? Hvilke strategier for utvikling er det hensiktsmessig å bruke fjernarbeid? Neste kapittel tar for seg klassiske utviklingsstrategier for lokal og regional utvikling, og er et viktig grunnlag for å kunne drøfte problemstillingen i oppgaven.

2.1.3 Nye former for arbeid – arbeidsfellesskap og multilokasjon

Den teknologiske utviklingen har endret arbeidshverdagen for mange, det er mulig å kommunisere i sanntid gjennom internett, via telefon og videosamtaler. Derfor har det i de siste tiårene vokst frem nye former for multilokasjon for arbeidere. Arbeidssteder som ikke er i hjemmet eller på arbeidsgivers kontorer kalles gjerne for *third place*, heretter kalt det *tredje stedet* (Brown, 2017). I tillegg til å jobbe fra lokasjonen til arbeidsgiver, har mange mulighet til å jobbe fra andre lokasjoner, som hjemmekontor, arbeidsfellesskap, kafeer og biblioteker (Di Marino et al., 2018). Caset i denne oppgaven er Remote sitt tilbud i Mandal hvor de blant annet gir gratis kontor plass i et arbeidsfellesskap. Dette arbeidsfellesskapet er et eksempel på et tredje sted.

En finsk studie gjort i Helsinki blant hvitsnipp-arbeidere, også kalt «*white collar workers*», viser til at det er særlig kreative yrker med stor grad av autonomi som utfører arbeidet fra multilokasjoner (Di Marino et al., 2018). Di Marino (2018) mener det bør satses mer i planlegging på å lage steder som er multifunksjonelle og som kan ha mange tjenester og tilbud innenfor en kollektivakse eller gå- og sykkelavstand. Planlegging som tilrettelegger for multilokasjonsarbeidere gjennom multifunksjonelle områder kan være en viktigere strategi fremover for å holde på og tiltrekke seg mennesker til en region (Di Marino et al., 2018).

Dette er også noe av bakgrunnen til hvorfor oppgaven tar for seg teoriene om den kreative klasse. Florida (2002) (2012) vektlegger stedets sosiale miljø som en sentral faktor for å tiltrekke seg den kreative klassen. Undersøkelser på fjernarbeid trekker frem utfordringer knyttet til isolerte arbeidshverdager og en utvisking av grenser mellom jobb og fritid (Spinuzzi, 2012). Arbeidsfellesskap har vært løsningen på å forhindre isolasjon for fjernarbeidere. Arbeidsfellesskap skal være steder for spontane møter, utveksling av ideer og nye samarbeid. Undersøkelser til Brown (2017) tyder på at den største fordelen med arbeidsfellesskap er først og fremst det sosiale miljøet som oppstår. Brown (2017) hevder at det foreløpig er lite empiri som kan vise at et arbeidsfellesskap skaper økt innovasjon og samarbeid for stedet de ligger på, og advarer mot å satse primært på arbeidsfellesskap som en strategi for å revitalisere et bysentrum. Dette fordi det er lite som tilsier at det skjer samarbeid

med lokale aktører utenfor arbeidsfellesskapet. Fjernarbeiderne i arbeidsfellesskapet jobber stort sett «alene sammen», og Brown (2017) hevder at de spontane samarbeidene i stor grad er en myte. Likevel trekker Brown (2017) frem at arbeidsfellesskapets leder gjennom nøye rekruttering kan skape en kritisk masse av kreative arbeidere som har et bedre utgangspunkt for spontane samarbeid. Dette viser seg å være vanskeligere på små steder hvis det ikke er en stor nok etterspørsel etter kontorfellesskap til å gjøre en seleksjon av hvem som skal få plass. Dette går også imot arbeidsfellesskapets natur som et åpent sted hvor alle kan jobbe fra.

2.2 utviklingsstrategier for regional og rural utvikling

Dette delkapitlet tar opp endogene og eksogene utviklingsstrategier for regional og lokal utvikling som fungerer som et teoretisk rammeverk for å forstå hvordan steder kan tiltrekke seg fjernarbeidere.

2.2.1 Endogen utvikling

En endogen utviklingsstrategi tar utgangspunkt i et områdes behov og ressurser før man vedtar strategier for utvikling. Gode eksempler på ressurser er naturressurser, arbeidsstokken i området og lokalt entreprenørskap (Tödtling, 2010, s. 333). Utviklingsinitiativet skal komme fra grasrota og fra dem som har tilhørighet i området. Det er stedets indre ressurser som fremheves for å tiltrekke seg investeringer og arbeidskraft (Pike et al., 2016, s. 206-207). Prosessen i utviklingen bør være desentralisert og hvis det skal samarbeides med f.eks. stat eller kommune så bør det være likestilt maktforhold. Utviklingspolitikken skal være preget av lokale behov og ressurser i en bunn-topp tilnærming, og lokale utfordringer og komparative fordeler bør kartlegges godt før strategier utarbeides og iverksettes (Pike et al., 2016, s. 24).

Tiltak som kjennetegner en bunn-topp tilnærming vil ofte ta utgangspunkt i å styrke eksisterende industri og ser på hvordan eksisterende ressurser kan brukes mer effektivt (Pike et al., 2016, s. 24). Det er også viktig å ta hensyn til lokal kultur og utfordringer for å finne bærekraftige tiltak som kan utvikle den lokale økonomien (Pike et al., 2016, s. 208). Medvirkningen fra lokale aktører kan føre til effektive utviklingstiltak, men det kan også utfordre den demokratiske prosessen ettersom ulike aktører har ulike forutsetninger til medvirkning (Kjær, 2004).

Endogene strategier skal være sensitive for konteksten til stedet, og ta hensyn til eksisterende aktører og ressurser for å skreddersy gode strategier. For å få til dette krever det gode offentlige institusjoner og private aktører som har makt og myndighet til å lage og

implementere strategier. Endogene strategier kommer ofte frem som rimeligere løsninger ettersom de etablerer seg på å videreutvikle eksisterende ressurser. Det krever langsiktige støtteordninger fra lokale myndigheter. Tiltak som kan være aktuelle for Mandal kan være å utvikle arbeidsmarkedet og videreutdanne arbeidere. Det å utvikle et arbeidsmarked til å bli mer innovativt bestående av høyt utdannet arbeidsstokk kan ta lang tid å endre, kanskje generasjoner (Pike et al., 2016, s. 226-227).

En stedsbasert endogen utvikling vil ofte være mindre glamorøs og kreve investeringer som kanskje ikke gir nok blest om tiltakene til å gjøre de attraktive for å få politisk støtte. Pike (2016, s. 227) oppsummerer endogene tiltak med at de vil være viktige og nyttige for en region, men endogene tiltak alene vil nok ikke være tilstrekkelig for å oppnå lokal og regional utvikling. For å få til en god utvikling må de endogene strategiene kobles med eksogene utviklingsstrategier.

2.2.2 Eksogen utvikling

Sentralt i eksogene utviklingsstrategier er hvordan steder og regioner kan tiltrekke seg ressurser utenfra. Eksogene strategier knyttes ofte til satsningen på å tiltrekke seg investeringer av andre regioner som f.eks. å få transnasjonale selskaper til å etablere seg i regionen. Pike (2016, s.229) fremhever veksten av transnasjonale selskaper som et sentralt mål i eksogene utviklingsstrategier. Lokale og regionale myndigheter er ofte villig til å bruke mye ressurser på å tiltrekke seg nye investorer og selskaper, som kan skape nye arbeidsplasser og vekst. Lokale myndigheter tilbyr ofte subsidier for å tiltrekke seg bedrifter som f.eks. ved å omregulere areal, fremheve ressurser som tilgang på rimelig arbeidskraft eller subsidierer bedrifter med skatteinsentiver. Tradisjonelt har dette vært hovedfokuset i eksogene strategier, men Pike hevder at det i nyere tid er en økt satsning på å tiltrekke seg aktører som kan skape innovasjon og ny teknologi for å styrke andre bedrifter i regionen. En utfordring ved å tiltrekke seg transnasjonale selskaper med eksterne eierskap er at disse også kan trekke seg ut av regionen hvis de finner andre steder med bedre tilgang på ressursene de trenger (Pike et al., 2016, s. 229). Derfor er den eksogene utviklingsstrategier til steder gjennomgått et skifte fra å finne transnasjonale selskaper til at å ønske seg bedrifter kjent for innovasjon og utvikling av lokalsamfunnene de er en del av. En annen utfordring Pike (2016, s. 230) viser til er at store bedrifter kan få for mye makt over myndighetene i mindre regioner. Dette kan skje hvis regionen er mer avhengig av bedriften enn bedriften er av regionen. Pike viser også til at store bedrifter som etablerer seg i en region kan endre arbeidsmarkedet ved å f.eks. tilby jobber til tidligere marginaliserte grupper. Et eksempel kan

være at det er en lav andel av kvinner som deltar i arbeidsmarkedet, men som gjennom nyetableringen av en bedrift med andre ansettelseskriterier gir mulighet til å få arbeid. Etablering av transnasjonale bedrifter i regioner som henger etter i utviklingen har vært en viktig utviklingsstrategi, men hvis bedriftene ikke bidrar til innovasjon i lokalsamfunnet kan de bli en «katedral i ørkenen», det vil si at bedriften har lav tilknytning til den lokale økonomien i regionen. (Pike et al., 2016, s. 230).

Et eksempel fra Mandal på en eksogen utviklingsstrategi er arbeidet med å prøve å tiltrekke seg en batterifabrikk. I mai 2020 annonserte bedriften Morrow Batteries at de ønsket å etablere en batterifabrikk i sørlandsregionen (Frisholm, 2020). Flere kommuner på Sørlandet kjempet om å få bedriften til å etablere seg i sin kommune. Morrow Batteries skulle bygge en fabrikk til 20 milliarder og lovet over 2000 arbeidsplasser (Pelt, 2020). Lindesnes tilbudte arealer i nærheten av motorveien E39 utenfor Mandal. Kriteriet til Morrow Batteries var en tomt som kunne romme et bygg på 700 000 kvm. Hvis fabrikken hadde blitt etablert i Lindesnes kommune ville det vært kommunens største arbeidsgiver. Her ser vi eksempel på en bedrift som ønsker å etablere seg i en region hvor ulike kommuner forsøkte å gjøre seg så attraktive som mulig. Lindesnes kommune vektla nærhet til bysentrumet Kristiansand, umiddelbar nærhet til hovedveien E39, kort vei til dypvannskai for eksport og kort vei til flyplass. Ved å stille arealer til disposisjon forsøkte lokale myndigheter å skape gode insentiver for at bedriften kunne etablere seg slik at regionen kunne få økonomisk vekst. Dette er et godt eksempel på en lokal eksogen utviklingsstrategi i Lindesnes kommune. Lindesnes har lang erfaring med industriproduksjon og det er allerede et etablert arbeidsmarked for industri og produksjon i regionen. Lindesnes er en relativt liten kommune og slike initiativer som å tiltrekke seg en bedrift som Morrow Batteries kan ha store effekt på en lokale økonomien. Det er viktig å finne gode endogene og eksogene utviklingsstrategier for å videreutvikle Lindesnes. Disse strategiene trenger ikke å stå som en motsetning til hverandre, men bør spille på lag med utgangspunkt i eksisterende ressurser i regionen.

2.2.3 Rurale steder - utfordringer og muligheter

Kjernen i norsk distriktpolitikk har vært å skape arbeidsplasser for å hindre utflytting eller sikre tilflytting. Befolkningsframskrivingene viser at den lange historien med fødselsoverskudd i distriktene definitivt er forbi. Distriktene er ikke lenger i stand til å reprodusere seg selv, langt mindre å forsyne byene med folk. Skal distriktsbosettingen sikres, må netto strømmen av folk derfor gå fra mer til mindre sentrale strøk (NOU:2020:15, s. 19).

Historisk var lokalisering av naturressurser avgjørende for hvor folk bosatte seg og i stor grad også hvor tett de bodde. Denne koblingen mellom naturressurser og folk kan vi kalle vertikale bindinger, mens koblingen mellom folk steder kan omtales som horisontale bindinger. Over tid har de horisontale bindingene blitt mer og mer styrende på bosettingsmønsterets utvikling enn de vertikale. I større og større grad har lokaliseringen av sentre, og dermed konsentrasjonene av jobbene i sekundær- og tertiærsektor og tjenestefunksjonenes lokalisering, blitt styrende for bosettingen (NOU:2020:15, s. 20).

Det ser imidlertid ut som befolkningsnedgangen i distriktene vil flate ut, dette har sammenheng med en aldrende befolkning og at dette er en gruppe som flytter lite. De eldre blir altså flere enn før i distriktene. Viktige motstrømmer til en aldrende befolkning er innvandring og tilbakeflyttere. Dette er en motstrøm som tradisjonelt har fått liten oppmerksomhet (NOU:2020:15, s. 11).

Distriktssenteret påpeker at kommuner i begrenset grad kan påvirke netto befolkningsutvikling. Derimot kan de i noen grad påvirke befolkningsutviklingen indirekte, gjennom lokalt utviklingsarbeid med mål om å styrke attraktiviteten til kommunen/regionen. Dette omfatter innsats rettet mot arbeidsmarked og næringsutvikling, boliger og bomiljø, fysiske stedskvaliteter, kultur- og fritidstilbud, møteplasser, informasjon og veiledning, omdømme og fysisk og digital infrastruktur. (Hatling & Dahl, 2020).

2.2.4 Attraktive kommuner

Telemarksforskning har analysert det de kaller suksessrike distriktskommuner, forstått som kommuner som har hatt en sterkere vekst i enten arbeidsplasser eller innbyggertall enn hva de strukturelle forholdene skulle tilsi. Telemarksforskning understreker at kommunene har valgt ulike strategier og satsingsområder på sin vei til å bli attraktive, men at det likevel er noen kjennetegn som er felles. Basert på dette gir de følgende anbefalinger om hva som bør kjennetegne en utviklingskultur for å skape en attraktiv kommune:

Kommunen kan ikke skape attraktivitet alene. Attraktivitet skapes i samspill mellom kommune, næringsliv, frivillig sektor og andre. Attraktivitetsforbedring krever stor innsats og tar lang tid. Det gjør at skippertak ikke fungerer godt. Kommunen må ha kontinuerlig fokus på attraktivitet over lang tid sammen med resten av samfunnet. Godt samspill mellom kommunen og de andre viktige samfunnsaktørene krever høy tillit. Kommunen har ansvar for å skape denne tilliten gjennom åpenhet, god dialog og vedvarende prosesser (Vareide et al., 2018).

Kommunen må ha evne til å reagere raskt og utnytte positive muligheter i næringslivet (ha beredskap for flaks), men bør som hovedstrategi arbeide langsiktig for å stimulere til vekst i det næringslivet de har i dag. Veksten i næringslivet kommer i de bransjene og i den typen næringsliv som kommunen har forutsetninger for, og derfor stort sett i de bransjene som er der fra før. Telemarksforskning mener det er lite fruktbart å ønske seg en annen næringsstruktur enn det kommunen allerede har i dag (Vareide et al., 2018).

2.2.5 Utviklingsstrategi for rurale områder

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) kom i 2020 med en rapport om rurale utfordringer og ulike utviklingsmuligheter. OECD er et nettverk av land hovedsakelig fra vesten. Nettverket ble etablert i etterkrigstiden og arbeider for frihandelsavtaler og økonomisk utvikling for medlemslandene, hvor blant annet Norge er medlem.

OECD (2020) trekker frem at de store utviklingstrendene med økt globalisering, økt digitalisering, klimaendringer og demografiske endringer fortsetter å prege den økonomiske fremtiden til rurale områder. Tradisjonelle stedsbaserte utviklingsstrategier er ofte utilstrekkelig i møte med disse utviklingstrendene. Ulikheten mellom regioner er økende og rurale områder spesielt strever med å møte disse trendene. Rurale områder har flere ulike utfordringer. Det er ofte store demografiske utfordringer knyttet til fraflytting og aldrende befolkning, og rurale områder har generelt en lavere inntekt og høyere arbeidsledighet enn urbane områder (OECD, 2020). Utviklingen av rurale områder bør fortsatt være stedsspesifikke, og ta hensyn til eksisterende bedrifter, arbeidsmarked, og nettverket de er en del av. Rurale utviklingsstrategier bør skifte fra en endimensjonal utviklingsstrategi til multi-dimensjonale utviklingsstrategier. Det bør defineres hva slags ruralt sted som skal utvikles, og utviklingen bør ta hensyn til de økonomiske og sosiale forutsetningene. Det skal tas hensyn til ulike aktører, både offentlige, private og sivilsamfunnet (OECD, 2020).

Mandal, som er caset i denne oppgaven, kan betegnes som et ruralt område. Selv om Mandal med sine 13 000 innbyggere har bystatus så er det et lite sted i en internasjonal sammenheng. OECD (2020) definerer tre ulike typer for rurale områder. 1) Ruralt, og på innsiden av en region med et urbant sentrum. 2) Ruralt på utsiden av et urbant sentrum, men i umiddelbar nærhet. 3) Ruralt og langt utenfor andre urbane sentrum. Det kan argumenteres for at Mandal ligger i kategori 2 ettersom det er i umiddelbar nærhet til byen Kristiansand som defineres som det urbane sentrum på Sørlandet.

Ifølge OECD (2020) har områder som faller inn under kategori 2 noen kjennetegn både for muligheter og utfordringer. Utfordringer kan være lav befolkningstetthet, konkurranse om verneområder og konflikter mellom nye innbyggere og eksisterende innbyggere. Muligheter for steder i kategori 2 er et potensial for å tiltrekke seg høy-inntekt husholdninger som ønsker en bedre livskvalitet, relativt lett tilgang på offentlige tjenester og urban kultur, samt nærhet til gode kollektivtilbud (OECD, 2020).

2.2.6 Teknologi i rurale områder

En utfordring i rurale områder er avstand til tjenester. En godt utbygd digital infrastruktur i distriktene er helt avgjørende for at innbyggerne skal kunne bruke digitale tjenester, men også for digital samhandling med andre. Jo bedre utbygd infrastruktur med høyere båndbredde, desto mer avanserte digitale verktøy kan innbyggerne ta i bruk (NOU:2020:15, s. 15).

Digitalisering bidrar til økt produktivitet, økonomisk vekst og økt velferd for så å si alle samfunnssektorer og næringer. Digitalisering kan redusere kostnadene knyttet til avstand, og endre distribusjonsnettverk og arbeidsmarkeder. Dette kan påvirke hvor konkurransedyktige rurale områder er målt mot mer urbane områder. Teknologisk utvikling kan også øke kvaliteten og tilgang på offentlige tjenester og politisk deltakelse, utvikle entreprenørskap og gjøre rurale områder attraktive for nye innbyggere og bedrifter (OECD, 2020). En robust digital infrastruktur sikrer at alle har tilgang på de samme tjenestene, og at alle kan bidra til verdiskaping og delta i samfunnet på like vilkår (NOU:2020:15, s. 16). Muligheten til å redusere transportkostnadene for arbeidere og bedrifter åpner nye muligheter til rurale steder til å bli mer integrert i nasjonale og internasjonale markedene. En forutsetning for at rurale områder skal lykkes med digitaliseringsprosessen er ifølge OECD (2020):

- Sikre god og rask nettilgang i alle rurale regioner.
- Styrke infrastruktur som IKT, veier og kollektiv.
- Omskolere og videreutdanne for å møte behovet til arbeidsmarkedet.
- Utvikle strategier for økt medvirkning av lokalsamfunnet i rurale områder.

2.2.7 Hjemmekontor utvider arbeidsmarkedene

Tilgang på bedre teknologi og bedre utbygd bredbåndsnett gjør at arbeidsprosessene i tjenesteproduksjonen kan flyttes over i den digitale infrastrukturen. Samhandlingen skjer digitalt. Det betyr at vi i mindre grad må møtes fysisk for å arbeide sammen, og at arbeidet i større grad kan utføres på et fjernkontor. Når arbeidstaker ikke trenger å pendle til arbeid hver dag, kan arbeidstaker bo lenger unna arbeidsplassen. Bo- og arbeidsmarkedene vil altså

kunne vokse. Et vilkår for å oppnå produktivitetsgevinstene er at arbeidsfellesskapet fortsatt må fungere like godt som før (NOU:2020:15, s. 176).

Jeg har nå presentert ulike former for fjernarbeid, utviklingsteorier og utfordringer og muligheter for rurale områder. Oppgaven argumenterer for at Mandal kan sees som et lite sted i Norge. Teorien som er presentert viser også at de med størst mulighet for fjernarbeid er de med høy inntekt og lang utdannelse som jobber med tjenesteproduksjon.

2.3 Den kreative klasse

Richard Florida kom i 2002 ut med boken *The rise of the creative class*. Her introduserer han en teori om en ny klasse; den kreative klassen. Sentralt i teorien er at steder og byer må lykkes i å tiltrekke seg den kreative klassen for å få økonomisk utvikling. Gjennom å rekruttere og bosette den kreative klassen ville økonomien i hele regionene oppleve en spill-over-effekt og få økonomisk vekst (Florida, 2002, s. 220). De fleste som har mulighet til å jobbe som fjernarbeidere har høy utdannelse og er svært autonome i sitt arbeid. Dette er sentrale fellestrekk mellom den kreative klassen og fjernarbeidere. Derfor er det relevant å se på hvordan steder kan lykkes med å tiltrekke seg den kreative klasse, og drøfte svarene fra informantene om hva som skal til for å tiltrekke seg fjernarbeidere i lys av denne teorien.

2.3.1 Definisjon av den kreative klassen

Florida definerer den kreative klassen slik:

«the distinguishing characteristic of the creative class is that its members engage in work whose function is to “create meaningful new forms” (Florida, 2002, s. 8).

Hovedforskjellen mellom den kreative klassen og andre klasser ligger i hva slags arbeid de blir betalt for å utføre. Den kreative klassen kjennetegnes ved sine særegne livsstiler og verdier. Veksten i den kreative klassen er med på å forklare endringene i det moderne arbeidslivet de siste tiårene, og trekker frem endringer i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeider. Arbeidslivet er preget av økt frihet til hvordan den enkelte arbeider utfører sine oppgaver og en flatere ledelsesstruktur (Florida, 2012, s. 72-77).

2.3.2 Hva kjennetegner den kreative klasse

Florida viser til at det er måten arbeidet utføres på som er et av de sentrale kjennetegnene til den kreative klassen. Arbeiderklassen og servicebransjen blir betalt for å utføre en oppgave etter planen de blir gitt av arbeidsgiver. Den kreative klassen blir betalt for å for å skape nye

verktøy, produkter eller teorier, og har vesentlig mer autonomi og fleksibilitet i forhold til hvordan de løser sine arbeidsoppgaver (Florida, 2002, s. 8). Florida (2002, s. 55) trekker frem yrkesgrupper definert som superkreative, som ingeniører, kunstnere, professorer, diktere, forfattere, designere og arkitekter, eller ledere og forfattere. Den kreative klasse setter sine egne tidsskjema, oppsøker utfordringer i arbeidslivet og bor i et område som reflekter og gjenspeiler sine egne livsstiler og verdier (Florida, 2002, s. 10).

2.3.3 Kjerneverdier i den kreative klasse

Florida (2012, s. 56-58) trekker frem tre kjerneverdier som kjennetegner den kreative klassen.

Individualitet: Den kreative klassen er preget av individualister som ønsker stor autonomi til å forme sin egen arbeidshverdag og til å utfolde seg på fritiden.

Meritokrati: Den kreative klassen er sterkt drevet av dyder om å være de beste på det de holder på med. I arbeidslivet er den kreative klassen drevet av å bli eksperter i det de jobber med. De er drevet av anerkjennelse fra arbeidsgiver og sine omgivelser gjennom arbeidet de utfører.

Mangfold og åpenhet: Den kreative klassen søker til sosiale miljøer hvor det er mangfold, åpenhet og mulighet for å utfolde seg kreativt. Florida (2002, s. 57) hevder at den kreative klassen oppsøker kreative miljøer for å trives og lykkes. Steder og arbeidsgivere som lykkes med å skape miljøer som skaper og promoterer mangfold og åpenhet, vil lykkes med å tiltrekke seg den kreative klassen. Den kreative klassen flytter ikke til et sted for kjøpesentre og sportsstadion, men for åpenhet mangfold og mulighet for å utfolde seg med sin egen identitet i et miljø med andre kreative mennesker (Florida, 2002, s. 222).

2.3.4 Hvilke steder er attraktive for den kreative klasse

Florida (2002; 2012) hevder at steder må tilpasse seg den kreative klassen. Dette er avgjørende for å utvikle steder og skape økonomisk vekst. Steder som ikke lykkes vil oppleve mindre økonomisk vekst i forhold til steder som har en stor andel arbeidere i den kreative klassen. For å skape økonomisk vekst viser Florida (2012, s. 228-265) til de tre «T`er»:

Teknologi: Dette beskriver Florida som den mest åpenbare, og henviser til Karl Marx sine teorier om utvikling hvor regioner som ligger teknologisk foran vil tiltrekke seg arbeidskraft og kapital.

Talent: En konsentrasjon av høyt utdannende mennesker i en region blir sett på som en drivkraft til innovasjon og økonomisk vekst.

Toleranse: Regioner med et mangfoldig miljø og stor grad av toleranse vil være mer attraktivt for ulike livsstiler og tiltrekke seg høyt utdannende mennesker fra den kreative klassen (Florida, 2012, s. 228-265).

Det at Florida bruker toleranse som parameter for å måle om en region er attraktivt har vært omdiskutert. Florida blir kritisert for å oppfordre lokale myndigheter til å kaste bort penger på bohemer og bortskjemte unge mennesker. Kritikerne trekker frem at det de viktigste parameterne for å velge sted å bo er et godt arbeidsmarked og gode skoler hvor barn kan vokse opp (Florida, 2012, s. 228-235).

I boken “*the rise of the creative class: Revisited*” fra 2012 svarer Florida på deler av kritikken som kom etter den første boken i 2002. Florida hevder fortsatt at det er avgjørende med toleranse for å tiltrekke seg de beste arbeiderene, og henviser til en spørreundersøkelse over hvilke stedskvaliteter som er viktigst for valg av bosted. Det er tre hoved kvaliteter som blir fremhevet når man ser på det å flytte til et sted og føle tilhørighet: 1) sosiale møtesteder, 2) åpenhet, hvor velkomne den enkelte følte seg, og 3) områdets estetikk og skjønnnet (Florida, 2012, s.301). Funnene fra undersøkelsen viser at det legges mer vekt på andre ting enn gode skoler og arbeidsmarkedet. Kjernen i kritikken av den kreative klasse er Florida overser det lokale arbeidsmarkedet i sin analyse. Florida hevder det gir intuitivt mening å vektlegge andre kvaliteter enn gode skoler og arbeidsmarkedet ettersom alle forventer en basis av tjenester på ethvert sted. Derfor ender vi opp med å verdsette de positive faktorene som estetikk høyere enn basistjenester i spørreundersøkelser om attraktivitet.

Kjerneargumentet for å tiltrekke seg den kreative klassen, blir derfor å utvikle «*people climate*» her oversatt som *sosialt miljø* (Florida, 2012, s. 305).

2.3.5 Sosialt miljø

Begrepet *sosialt miljø* brukes for å beskrive et steds evne til tilrettelegging, toleranse for ulike livsstiler og mangfold. Florida mener at steder må utvikle strategier for å skape et attraktivt sosialt miljø som får stedet til å skille seg ut. For å lykkes må dette skje samtidig som det foreligger et businessmiljø i regionen. (Florida, 2002, s. 293)

For å skape et godt sosialt miljø bør lokale myndigheter øke satsningene på tilbud og tjenester som tilrettelegger for ulike livsstiler. Dette kan f.eks. være å investere i nye parker, sykkelfelt,

turstier, offroadsykling o.l. Dette bør lokale myndigheter satse på fremfor tradisjonelle tiltak for å skape vekst som subsidiering for å få store selskaper for å etablere seg i regionen (Florida, 2002, s. 293-294). Den åpenbare fordelene med å investere i infrastruktur som parker fremfor subsidier av bedrifter er at denne infrastrukturen er noe alle innbyggere kan benytte seg av, mens bedrifter kan velge å dra videre til neste sted som tilbyr bedre subsidier (Florida, 2002, s. 295-297).

Det understrekes at det er ikke en *one-size fits all* når det kommer til å legge til rette for sosialt miljø. Den kreative klassen er variert og mangfoldig og består av en rekke ulike grupper. Kjennetegn ved gode sosiale miljøer er evnen til å omfavne mange ulike grupper og livsstiler (Florida, 2002, s. 294).

Teorien om den kreative klasse er først og fremst basert på studier av storbyer i USA. Det kan derfor være en utfordrende teori å overføre til en norsk kontekst. Derfor vil jeg vise til et eksempel hvor østlandsforskning har analysert Hamar ut fra teorier om den kreative klasse.

2.3.6 Kreative klassen i norsk kontekst - Hamar

Østlandsforskning gjorde i 2010 en regional analyse av Hamar ut fra Floridas teorier om den kreative klasse (Hauge et al., 2010). De gjorde en kvantitativ analyse ved hjelp av Floridas *Tær*; teknologi, talent, toleranse og territorial assets, samt kvalitative intervjuer med innflyttere fra den kreative klassen. De konkluderte med at Hamar scoret dårlig på høyteknologisk næringsstruktur, men nesten overraskende bra på de andre kvantitative parameterne. De kvalitative intervjuene understreket at innflytterne fra den kreative klassen var entydige om at Hamar var et godt sted å bo. Samtidig problematiserer de at utvalget av informanter bestod av innflyttere som mer eller mindre har slått seg til ro i Hamar og det er ikke overraskende at de trives. De kvalitative intervjuene viser også en klar tendens mot en positiv vurdering av småbyens kvaliteter. Østlandsforskning mener å ha funnet et grunnlag for at Hamar kan ta i bruk Floridas ideer om «people climate, og kreativ klasse for å lage utviklingsstrategier. Det er imidlertid viktig at analysen blir tilpasset norske forhold, og at man ikke bruker teorier som er utarbeidet i en helt annen geografisk kontekst uten visse lokale tilpasninger. (Hauge et al., 2010)

2.3.7 Den kreative arbeidsplassen

Fjernarbeidere har mulighet til å velge hvor de ønsker å jobbe fra. De står mye friere til å forme sine egne arbeidsstasjoner, og kan også jobbe fra forskjellige steder. Remote sine tjenester rettet mot fjernarbeidere inkluderer blant annet gratis kontorplass i

kontorfellesskapet CoWorX. Hva slags kjennetegn har arbeidsplasser som tiltrekker seg den kreative klassen? Er det noen likheter eller ulikheter mellom kontorfellesskapet i Mandal og Florida sine teorier om arbeidsplasser rettet mot den kreative klasse?

Florida definerer den kreative klassen som «*no collar workers*» (Florida, 2012, s. 100-121). En «*no collar*» arbeidsplass preges av en fleksibel arbeidshverdag med stor grad av autonomi og flytende skillelinjer mellom arbeid og fritid. Arbeidsgiver utøver en myk kontroll over arbeidstakerne og det er en sterk grad av selvledelse, hvor arbeidstakerne selv må finne ut hvordan de vil jobbe for å løse oppgavene de blir satt til.

Florida konkluderer med fire punkter på hva den kreative klassen ønsker av arbeidsgiver:

- Solide verdier
- Tydelige retningslinjer
- Åpen kommunikasjon
- Gode arbeidsbetingelser (Florida, 2012, s. 77)

Den kreative klassen ønsker utfordringer og ansvar med meningsfulle oppgaver i frontlinjen av utviklingen av ny teknologi som kan komme til nytte for mange (Florida, 2012, s. 70-71). De blir demotiverte av å få ordre, men vil gjerne få en retning fra arbeidsgiver. Det stilles høye forventninger til fleksibilitet i arbeidstid slik at den kreative arbeideren selv kan balansere mellom arbeidstid og fritid med stor grad av autonomi. Fleksibiliteten handler om mer enn bare når arbeidsdagen starter og hva arbeidstakeren har på seg, men også fleksibiliteten til å sette av tid til egne prosjekter som er viktig for å utfolde sine egne kreative sider på fritiden. De ønsker at arbeidsplassene skal verdsette en kreativ fritid hos sine ansatte med fleksibilitet (Florida, 2012, s. 72-74). Mange ønsker også mulighet til å jobbe hjemmefra for å løse oppgaver og dette har vært et tydelig skille fra arbeidshverdagen til den kreative klassen sett opp mot arbeiderklassen (Florida, 2012, s. 104-105).

Florida (2012, s. 114) trekker frem Peter Drucker som sier nøkkelen for å holde på den kreative klassen er å behandle dem som «en frivillig i organisasjonen». De forventer å delta og være inkludert i utformingen av felles mål og visjoner for arbeidet. Anerkjennelse fra andre kolleger og ledere er en sterk motivator i arbeidet, ettersom arbeidet er preget av stor grad av selvledelse og å finne sine egne løsninger på arbeidsoppgavene.

Den kreative klassens verdier og ønsker om en fleksibel arbeidsplass hvor de kan få interaksjon og anerkjennelse fra kolleger og ledere har endret måten bedrifter utformer sine fysiske lokaler.

2.3.7.1 Utforming av den kreative arbeidsplassen

Med nye fleksible arbeidstider og ved å digitalisere arbeidshverdagene til arbeidere i den kreative klassen har det blitt attraktivt både økonomisk, og estetisk, å endre kontorlandskapet til åpne plasser. Kontorene preges av åpne områder og gjerne en stil som skal oppfordre til kreativitet og interaktivitet (Florida 2012, s.122). Her beskriver Florida arbeidstrenden med å gå bort fra små individuelle kontorer til et mer fleksibelt åpent kontorlandskap som en konsekvens av den kreative klassens nye verdier og behov for arbeidshverdagen.

Richard Florida lister opp “UDA architects” liste over kjennetegn over nye arbeidsplasser:

Designet som et åpent kontorlandskap, stor takhøyde, alle skal ha tilgang på utsikten med gangveier langs utsiden av bygget, fellesområder, mangfold av forskjellige hang-outs områder for å øke sosialisering og interaksjon mellom medarbeidere. Fritt for rot og lagring i fellesområder. Et eksperimentelt miljø, aktiv fargebruk og synlig kunst. Fremheving strukturelle elementer, indirekte lys og et mangfold av kunst (Florida 2012, s. 105-120).

Den fysiske utformingen av kontorlokalene er tilpasset verdiene til den kreative klassen. Kontorene bærer i dag mer preg av å være en campus med store gode fellesområder som skal skape interaksjon. Kleskodene har også endret seg i arbeidslivet fra dress til jeans og t-skjorte. Dette påstår Florida ikke er fordi bedriften ønsker å være trendy, men de nye kleskodene spiller på verdiene til den kreative klassen om å være praktiske og effektive (Florida, 2012, s. 116-117).

Det har vært store endringer i hvordan den fysiske arbeidsplassen ser ut. Mange arbeidere i den kreative klassen sitter ikke på et kontor hos sin arbeidsgiver, men arbeider freelance. Beskrivelsene til Florida om den kreative arbeidsplassen ligner i stor grad på hvordan kontorfellesskap har valgt å organisere seg.

2.3.8 Den kreative frilanseren

Florida tar opp frilanser arbeidere i boka «the rise of the creative class» (2002) og konkluderer med at de fleste kreative arbeidere jobber fortsatt som ansatte i store firmaer. Hele 95% oppgav i en stor undersøkelse over IT firmaer i 2001 at de jobbet som ansatte på en fast lokasjon (Florida, 2012). Her har det skjedd en stor endring, og antall frilansere endret

seg særlig etter finanskrisen i 2008 med en økning av midlertidige kontrakter og innleid arbeidskraft . Sara Horiwutz, grunnleggeren av «*the freelance union*», omtalte disse årene for «*the freelance surge the industrial revolution of our time*” (Florida 2012, s.90). Den kreatives klasses fokus på livsstil og verdier går godt overens med en arbeidshverdag som freelancer. Den nye arbeidskontrakten er preget av at den kreative klassen ønsker å ha fleksibilitet til å gjøre det som interesserer dem. De kan bytte tryggheten med en jobb mot større autonomi, og gjerne hoppe fra jobb til jobb i søken etter de neste spennende prosjektene og aktivitetene. Skiftet til en indre motivasjon og personlig autonomi har sammenheng med at den kreative klassen ikke lenger har sin identitet i arbeidsplassen og er ikke bundet opp til identiteten i firmaet de jobber for. De henter sin identitet i hvilken type arbeid de gjør, hva slags livsstil de fører og hvilket nabolag og subkultur de tilhører (Florida 2012, s 218).

Frilanserens drøm er å jobbe komfortabelt hjemmefra og slippe reisetid til og fra jobb hver dag, effektivisere hverdagen og bruke tiden på fritidsaktiviteter (Florida 2012 s. 91). Det er imidlertid større risiko ved å arbeide som frilanser med et mindre sikkerhetsnett og mer kamp om jobbene i økonomiske nedturer. Ved at bedrifter satser på freelance kontrakter risikerer de også stor utskiftning av arbeidere og tap av intellektuell eiendom (Florida 2012, s.90-92).

Floridas presenterer den kreative frilanseren på samme måte som mange bedrifter promoterer fjernarbeid. Det er balansen mellom jobb og fritid som skal bli bedre av å være fjernarbeider og/eller freelancer. For å bedre forstå fjernarbeidere som jobber freelance kan man se på fenomenet digitale nomader. Digitale nomader er omreisende fjernarbeidere og har det som livsstil å reise rundt samtidig som de står i jobb, enten fast eller som frilansere.

2.4 Digitale nomader

Remote fikk i 2020 tilskudd for å gjøre Mandal attraktivt for fjernarbeidere og digitale nomader (Torjussen, 2020). Derfor har jeg valgt å presentere teori om digitale nomader som en type fjernarbeider.

Begrepet digital nomade ble først introdusert av Makimoto og Manners (1997, s. 72), for å beskrive en ny teknologisk utvikling som muliggjorde nye arbeidsmåter med økt frihet i forholdet mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren i form av tid og sted. Det finnes flere definisjoner av begrepet digitale nomader. Wang (2018) viser til tre forståelser for å forklare digitale nomader; 1) som økonomisk aktivitet, 2) som kulturelt fenomen og 3) som en ny organisering av arbeid muliggjort av teknologi. Dette kapitlet presenterer tre forståelser av

fenomenet digitale nomader, deretter presenteres en definisjon av begrepet digitale nomader som benyttes i oppgaven.

2.4.1 Digitale nomader - økonomisk aktivitet

Fenomenet digitale nomader kan forstås som et rammeverk til en ny økonomisk modell som utfordrer det gamle paradigme om produksjon/konsum og organisering av arbeid. Digitale nomader eksemplifiserer hvordan tidligere grenser for organisering av arbeid endres (Wang et al., 2018, s. 4-5). Arbeid har endret seg med digitalisering. Arbeid blir forstått ut fra hva som produseres (Smith 1776 og Marx 1867 sitert i (Wang et al., 2018)). Det er tre hovedfaktorer som utgjør produksjon, 1) *arbeidskraft* i form av hvor mange mennesker som er involvert i produksjonen, 2) *materialer* som råstoff/rådata som skal brukes for produksjon og 3) hvilke *instrumenter/verktøy* som benyttes. Digitaliseringen av arbeid har endret forståelsen av faktorene for produksjon. *Arbeidskraften* er i stor grad organisert gjennom digitale systemer, som digitale kalendere. *Materialene* som brukes i arbeidet er også digitale som statistikker, utforming av digitale dokumenter, audio/video håndtering. *Instrumentene* som benyttes er mindre preget av de mekaniske løsningene, men mer av prosessorkraft og evnen til å lagre og skape ny data og programmer som kan assistere arbeideren i produksjonen (Wang et al., 2018, s. 4-5).

2.4.2 Digitale nomader - kulturelt fenomen

Digitale nomader er også beskrevet som et kulturelt fenomen, med egne verdivalg. En bedre forståelse av de kulturelle sidene ved digitale nomaders livsstil vil gjøre myndigheter og planleggere bedre egnet til å gjøre strategiske valg (Wang et al., 2018, s. 5-8).

Digitale nomader som kulturelt fenomen består av selvrealisering gjennom reising og en hverdag preget av autonomi. Målet er å finne en ideell balanse mellom arbeid og fritid. I den kulturelle forståelse blir digitale nomaders livsstil beskrevet som en form for mobilitet som beskriver en krysning mellom turisme og migrasjon (Olga, 2020). Den enkeltes behov for å reise, og økonomiske og juridiske muligheter til å gjøre dette, er sentral for digitale nomader (Makimoto & Manners, 1997, s. 17). Faktorer som reiserestriksjoner, visum og hvilke pass man har fører til ulike fordeler og ulemper om man ønsker en livsstil som digital nomade (Wang et al., 2018).

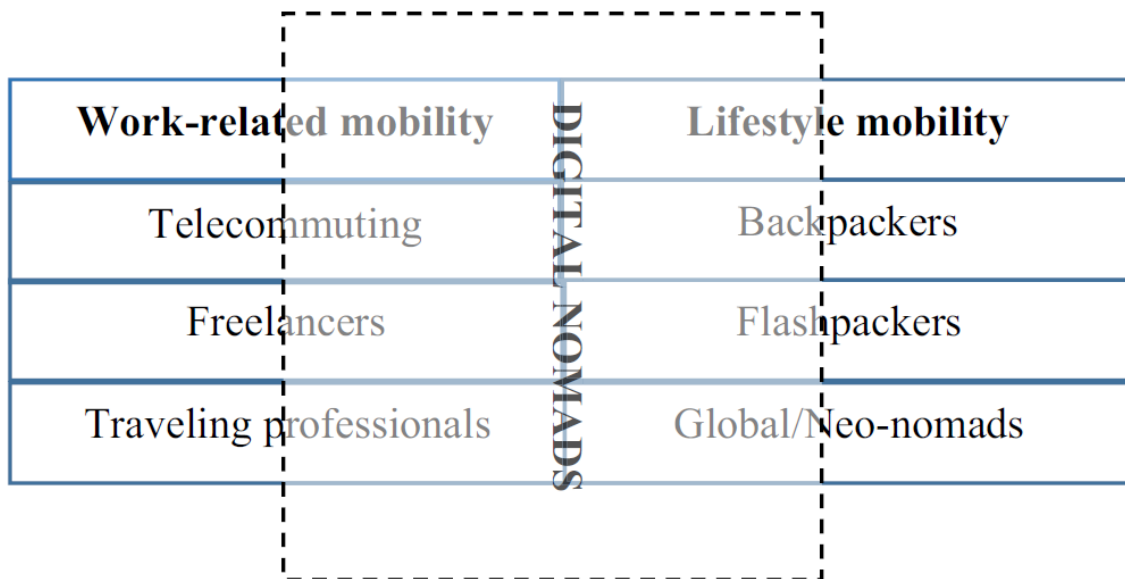
Digitale nomader kan forstås som det nye «*wanderjahre*». *Wanderjahre* er et fenomen som oppsto i Europa i middelalderen. Det beskriver unge håndverkere som reiste rundt to til tre år i Europa og jobbet. De hadde med seg verktøyene de trengte for å utføre yrket sitt og var å

regne som spesialister i sitt felt. Det var typisk unge arbeidere som ville være fri fra sosiale bånd som f.eks. ekteskap, og de ble sett på som en ny klasse på linje med handelsmenn. Fenomenet *Wanderjahr* forsvant med den industrielle revolusjonen (Wang et al., 2018, s. 6-7).

Ifølge Wang(2018, s. 6-7) er det sterke paralleller mellom digitale nomader og *wanderjahre*. Digitale nomader er gjerne spesialister i sine felt som reiser rundt fra sted til sted, og ofte søker etter og verdsetter en «frihet» i tilværelsen. Det er ofte unge og enslige som blir digitale nomader, men det er også digitale nomader som reiser med partner eller familier som søker etter uforpliktende omgivelser.

2.4.3 Digitale nomader - ny organisering av arbeid muliggjort av teknologi

Fenomenet digitale nomader er muliggjort av ny teknologi og en ny organisering av arbeidshverdagen vår. Digitale nomader er en konsekvens av at grensene for kommunikasjon er endret. Geografisk avstand har ikke lenger betydning når vi ønsker å ha en videosamtale, sende og arbeide på felles dokumenter etc. Over to tiår etter lanseringen av begrepet digitale nomader ser vi at Makimoto og Manner hadde rett. Raskt internett har muliggjort å dele informasjon og snakke sammen i sanntid uavhengig av geografisk avstand, men det har også synliggjort viktigheten av god infrastruktur for å ta i bruk denne muligheten. Tregt internett vil hindre alle de tre produksjonskostnadene for at digitale nomader kan utføre arbeidet sitt. Selv om det kulturelle fenomenet digitale nomader søker etter eksotiske steder å arbeide fra, vil dårlig infrastruktur gjøre det lite attraktivt å oppsøke disse stedene. Det er i dag derfor blomstret frem noen eksotiske steder som lykkes med å tiltrekke seg mange digitale nomader, ettersom de har både eksotiske omgivelser og god infrastruktur. Et eksempel på dette (Wang et al., 2018, s. 8) er blant annet Ubud i Indonesia som i 2010 fikk fiberoptisk internett, og er totalt forandret fra en rolig landsby til nå å være en arbeidsplass for digitale nomader fra hele verden. Det er for tidlig å si om investering i infrastruktur alene vil være nok for å tiltrekke seg digitale nomader, men fraværet av det vil holde digitale nomader unna. Lokale myndigheter og planleggere bør følge med på hvor de digitale nomadene velger å reise og se på hvordan de kan få ta del i et økende marked gjennom å utbedre infrastrukturen for å gjøre seg mer attraktive. (Wang et al., 2018)



Figur 1. Relasjonene mellom digitale nomader og andre fenomener(Olga, 2020, s. 339)

Det finnes ulike forståelser av digitale nomader og reisevaner:

There are digital nomads who travel for years, regularly moving across countries and continents. Others are nomadic for shorter periods, taking “workcations” and working sabbaticals lasting from several weeks to many months. [...] United by a passion for travel and new adventures, digital nomads enjoy the ability to work anywhere they can connect to the Internet.” (MBO Partners, 2018)

Rapportene fra *State of Independence in America*, definerer digitale nomader som fjernarbeidere med mulighet for mobilitet, men dette er ikke en forutsetning for å være digital nomade. Så, ifølge *State of Independence in America* trenger ikke en digital nomade å være på reise for å havne i denne kategorien (MBO Partners, 2018). Det holder å jobbe fra en annen lokasjon enn arbeidsgiver for å komme inn under definisjonen. I 2019 gjorde *State of Independence in America* en undersøkelse med 3985 respondenter som konkluderer med 4.1 millioner freelancer og 3.2 millioner faste ansatte definerer seg selv som digitale nomader i USA, og totalt 16 millioner ønsker å bli en digital nomade (Olga, 2020, s. 340).

Forståelsen av at digitale nomader ikke må være på reise for å defineres skiller seg fra den originale definisjonen til Makimoto og Manners (1997, s. 72). Den originale forståelsen var at fenomenet digitale nomader er en konsekvens av ny digital teknologi og utviklingen av eksisterende reisevaner til arbeidstakere. De trekker frem digitale nomader som en livsstil hvor de arbeider samtidig som de reiser (Olga, 2020, s. 340). Denne forståelsen har en

kulturell forankring til «*wanderjahre*» (Wang et al., 2018, s. 4-6). Olga (2020, s. 340) viser til at forståelsen av hvem som er digitale nomader bør forklares med om den enkelte arbeidstaker definerer seg selv som en digital nomade.

Thompson (2018, s. 3) hevder fenomenet digitale nomader kan sees på som en forlengelse av fjernarbeid:

“Remote workers, for the most part, often have a stable household in one town and work from home, or a mixture of local places. However, digital nomads take this location independence further. They travel and do so frequently; both domestically and internationally.”

Digitale nomader velger sted å bo ut fra interesser og livsstil over stedets arbeidsmarked. En forskjell fra en som velger hjemmekontor er balansen mellom forpliktelser i familielivet og arbeidstid, mens en digital nomade ønsker bedre balanse mellom fritidsaktiviteter og arbeid (Yuen Thompson, 2019). En digital nomade kan betraktes som en spesifikk form for fjernarbeid hvor arbeiderene har en steds-uavhengig livsstil med stor reiseaktivitet (Olga, 2020, s. 342).

2.4.4 Digitale nomader og lokalmiljøet

En livsstil som digital nomade blir ofte promotert som en måte å ta del i nye kulturer. Korpela (2020) har studert digitale nomader i India og oppsummerer trenden på denne måten:

“instead of immersing themselves in local cultures, they move within the (Western) bohemian—alternative—space and, rather than being at home everywhere, they are with people who share their lifestyle and values. It is thus not simply migration to a specific place but migration to a specific alternative social scene that exists in various places.” (Korpela, 2020, s. 3360)

Undersøkelsene til Yen og Thompson (2018, 2019) hevder digitale nomader lever segregert fra lokalmiljøene de bor i. Allerede i 1997 forutså Makimoto og Manner en trend med flere digitale nomader ville svekke nasjonalstaten og digitale nomader ville ha behov for å søke tilhørighet uavhengig av en nasjonalstat (Makimoto & Manners, 1997). Eksempler på dette er en frikobling fra arbeidsgiver hvor digitale nomader benytter seg av arbeidsfellesskap, konferanser og ulike produkter rettet mot digitale nomader. Disse ulike tilbudene fungerer som en erstatning for den tradisjonelle arbeidsfellesskapet hos arbeidsgiver. Det finnes flere eksempler på nye steder som har fått et miljø av digitale nomader. Felles for dem er at de har

lykke smed å tilby tjenester og produkter som digitale nomader søker etter. Dette er f.eks. Chiang Mai i Thailand og Bali i Indonesia. Her tilbys det en rekke av tjenesters som co-working og co-living som lykkes med å skape et fellesskap for digitale nomader (Olga, 2020, s. 345).

3. Metode

Dette kapitlet redegjør for de metodiske valgene i oppgaven. Målet med oppgaven er å svare på problemstillingen om *hvordan kan steder tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere*. Kapitlet drøfter fordeler og ulemper ved metodevalgene og hvordan dette påvirker funnene som blir presentert.

Det empiriske materialet er hentet inn ved bruk av kvalitative metoder. Det er tatt i bruk kvalitative semistrukturerte dybdeintervjuer. Oppgaven bruker en abduktiv forskningsstrategi. Abduksjon er å bruke både teori og empiri som utgangspunkt for å få utvidet kunnskap om et fenomen. Ved abduktiv metode beskriver forskeren perspektivene og meningene til intervjukandidatene og tar utgangspunkt i dette når en drøfter teorier om teamet (Bryman, 2015, s. 394). Oppgaven ser på Floridas (2002) teori om den kreative klasse, og forsøker å sette dette inn i en ny sammenheng med fenomenet fjernarbeid. En forskjell mellom en deduktiv forskningsstrategi og en abduktiv strategi, er at en deduktiv tilnærming søker å bevise at noe mens en abduktiv tilnærming viser at noe kan forstås på *denne* måten (Danermark et al., 2005, s. 91). En Abduktiv tilnærming vil bidra til å utvide kunnskapen om det undersøkte fenomenet, og ikke tilby en endelig forklaring eller sannhet (Danermark et al., 2005, s. 89). Formålet med denne studien er å se på hva informantene mener er viktig for å tiltrekke seg fjernarbeidere og drøfter dette opp mot teorier om den kreative klasse, lokal og regional utvikling.

3.1 Case

Forskning som gjør en analyse av et enkelt sted, gruppe eller organisasjon kalles for en casestudie. Caset for denne oppgaven er stedet Mandal og bedriften Remote som jobber for å få fjernarbeidere til å flytte til Mandal. Kvalitative metoder som blant annet deltakende observasjon og ustrukturerte intervjuer er de vanligste i et casestudium. Ifølge Bryman (2015, s. 60-61) kan også være hensiktsmessig å bruke både kvalitativ og kvantitativ metode for å forstå et case. Til denne oppgaven er det gjort kvalitative intervjuer med Remote, fjernarbeidere, lokale og regionale aktører, samt hentet inn noe kvantitativ data om stedet Mandal.

3.1.1 Utvelgelse av case

Jeg ønsket å skrive om mobilitet og stedsforståelse i min masteroppgave. Ved googlesøk om digitale nomader fant jeg en reportasje fra Lindesnes Avis om lanseringen av Remote som skulle gjøre Mandal attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere (Torjussen, 2020).

Denne reportasjen var utgangspunktet for at Remote og Mandal ble caset for oppgaven.

Bryman (2015, s. 62) stiller spørsmål ved et casestudiums relabilitet og validitet, og viser til utfordringer med å generalisere funn fra en case. Casestudium kan være undersøkelsen av et unikt fenomen og metodene som er benyttet vil kanskje ikke kunne overføres til andre steder. Validiteten og relabiliteten til casestudiet er avhengig av hvordan forskeren vektlegger caset og metoden (Bryman, 2015, s. 41). Målet ved å fordype meg i Remote og Mandal var å bruke caset som et eksempel på hvordan et sted kan jobbe for å tiltrekke seg fjernarbeidere gjennom å identifisere kjennetegn og styrker ved Mandal, som kan brukes til å forstå hvordan andre steder også kan tiltrekke seg fjernarbeidere. Remote har i løpet av 2021 utvidet sine steder og promoterer også Risør, Stad, Sogndal, Ulsteinvik, Kristiansund og Førde i tillegg til Mandal (Remote, 2021). I internasjonal setting finnes det også mange tilbud som jobber med å tiltrekke seg fjernarbeidere til et sted. Derfor kan det argumenteres for at caset ikke er så unikt og at kunnskapen kan ha overføringsverdi for å forstå hvordan andre steder kan tiltrekke seg fjernarbeidere.

3.2 Intervju

Det er benyttet kvalitative semistrukturerte dybdeintervju på 45- 75 minutter. Denne metoden er brukt for å forstå hva intervjukandidatene vektlegger av stedskvaliteter i Mandal. Dette gir meg mulighet til å forstå hvordan ulike aktører og fjernarbeidere ser på hvordan Mandal kan tiltrekke seg fjernarbeidere.

3.2.1 Utvelgelsen av kandidater

Reportasjen fra Lindesnes avis var utgangspunktet for valg av Remote. Remote AS var en nøkkelinformant og var det første og lengste intervjuet. Fra Remote ble det intervjuet to kandidater. De kom også med tips til andre intervjukandidater. Ifølge Bryman (2015, s. 432) kan nøkkelinformanter være til stor hjelp for forskeren, men det er en risiko for at man som forsker adopterer sannheter og perspektiver til nøkkelinformantene. Heller enn å se på fjernarbeid og stedet gjennom øynene til fjernarbeidere og regionale aktører er det en risiko for å se en fjernarbeider gjennom øynene til Remote. Gjennom å få tips fra Remote AS om

intervjukandidater tar oppgaven i bruk snøballeffekten i utvelgelsen av informanter (Bryman, 2015, s. 188). Snøballeffekten er når forskeren får kontakt med en liten gruppe og bygger relasjon videre fra den første kandidaten. En utfordring med denne metodebruken er at utvalget ikke blir representativt for alle fjernarbeidere i Mandal, da alle fjernarbeiderne som er intervjuet har eller har benyttet seg av Remote sitt kontorfellesskap i Mandal. Denne metoden og utvelgelse av kandidater er brukt for å kunne gjennomføre undersøkelsen, men også for å få en god forståelse av caset Remote AS i oppgaven.

En annen gruppe som er intervjuet, er lokale og regionale aktører. Aktørene kompetansecfondet og næringsfondet ble valgt ut fordi de har gitt økonomisk støtte til Remote sitt arbeid i Mandal. Region KRS og BSN region KRS er intervjuet fordi jeg ønsket et mer regionalt perspektiv på Mandal og fjernarbeid generelt, og blir omtalt som regionale aktører i oppgaven. Aktørene ble valgt ut fordi har som formål å tiltrekke seg bedrifter og tilflyttere til Mandal og/eller Sørlandet.

Det er tre fjernarbeidere som er intervjuet til oppgaven, Alle har flyttet til Mandal i løpet av de siste 12 månedene, sammen med sin partner. Fjernarbeider 1 er i 50 årene, driver eget firma som kan utføres som fjernarbeid og har solgt bolig i en annen by i Norge og flyttet til sommerhuset de eier Mandal. Fjernarbeider 2 er i 30 årene, har tidligere vært digital nomade, men har nå slått seg ned i Mandal med partner hvor de begge har hatt sin oppvekst. Fjernarbeider 3 er i 30 årene og har flyttet fra en større by i utlandet til Mandal sammen med sin partner. Partneren har hatt sin oppvekst i Mandal.

| Informanter | Henvisning i tekst |
|---|-------------------------------|
| Lindesnes næringsfond (lokal aktør) | Lindesnes Næringsfond |
| Sørlandets Kompetansecfond (regional aktør) | Sørlandets kompetansecfond |
| Business region Kristiansand (regional aktør) | BSN region KRS |

| | |
|---|-----------------|
| Region Kristiansand (regional aktør) | Region KRS |
| Remote AS (lokal aktør) | Remote 1 |
| Remote AS (lokal aktør) | Remote 2 |
| Fjernarbeider i Mandal 1 | Fjernarbeider 1 |
| Fjernarbeider i Mandal 2 | Fjernarbeider 2 |
| Fjernarbeider i Mandal 3 | Fjernarbeider 3 |

Oppgaven har en abduktiv forskningsstrategi og utvalget av informanter gir mulighet til å innta ulike perspektiver på hvordan et sted kan tiltrekke seg fjernarbeidere. Dette er en styrke ved utvalget av informanter. Grunnet begrensede ressurser og utfordringer med å finne informanter er det et lite utvalg av fjernarbeidere. I kapittel 7. har jeg likevel valgt å presentere konklusjoner basert på funnene i oppgaven, men konklusjonenes validitet er svekket og gir ikke grunnlag for å generalisere svarene. En generalisering av svarene er heller ikke målet til oppgaven, men heller å presentere ulike perspektiver på hva som er viktige steds kvaliteter ved Mandal, og perspektiver på mulige utviklingsstrategier fjernarbeid kan passe inn i.

3.3 Gjennomføring av intervjuer

Intervjuene er gjennomført som et semistrukturerte dybdeintervju. Temaer er skrevet ned i en intervjuguide på forhånd og det ble lagt til spørsmål rettet mot de ulike informantene Remote, aktører og fjernarbeidere, se vedlegg 2, 3 og 4. Alle intervjuene ble tatt opp på lyd og transkribert i etterkant. Et semistrukturert intervju minner mer om en samtale mellom forsker og intervjukandidat. Det er særlig to fordeler som trekkes frem med denne intervjuformen. For det første gir det stort rom for fleksibilitet hvor intervjueren kan ta utgangspunkt i intervjukandidatens utbroderinger og digresjoner og kan se temaet fra kandidatens synspunkter. For det andre gis det mulighet til å ta med seg interessante temaer fra de første intervjuene inn i de neste intervjuene (Bryman, 2015, s. 468-469). Blant informantene som ble benyttet til denne oppgaven er Remote AS en nøkkelinformant og perspektivene om

fjernarbeid og fordeler med Mandal ble tatt med videre til intervjuene med fjernarbeidere og regionale aktører.

Intervjuene ble tatt opp på lyd på en sikker enhet. Intervjuet med Remote ble gjennomført fysisk i Remote sine lokaler, de øvrige intervjuene ble alle gjennomført på video via tjenesten Zoom. Grunnen til dette er at Covid-19 pandemien gjorde det umulig med fysisk oppmøte, og de fleste kandidatene satt på sine hjemmekontor under intervjuene.

Målet med intervjuene er at jeg som forsker skal forstå perspektivene til informantene. Jeg la opp til at informantene skulle snakke seg tomme om hvert tema. Dette gjenspeiles i presentasjonene av data hvor jeg har valgt lange sitater for å få med konteksten svarene kommer i. Intervjuguiden var kort og inneholder oversikt over ulike temaer jeg ville berøre. Dette førte til at intervjuene ble mer til en samtale og fikk ulik lengde hvor jeg som intervjuer måtte improvisere oppfølgingsspørsmål. Informantene hadde ulik kjennskap til Remote og Mandal derfor fikk noen intervjuer mer fokus på andre temaer som stedsattraktivitet og fjernarbeid generelt enn selve caset Remote og Mandal.

3.4 Transkribering og sortering

Transkribering har en rekke fordeler (Bryman, 2015, s. 479). Det er nyttig for å sikre at informantens setninger og perspektiver ivaretas og at forskeren ikke generaliserer svarene utfra sin egen forforståelse. Gjennom transkribering bli det mulig å gjennomgå analysen av hva som ble sagt gjentatte ganger.

Det er kun jeg som har hatt tilgang på lydfilene og har gjort all transkribering selv. Alle intervjuene ble transkribert i sin helhet. En fordel ved å gjøre all transkribering selv er at det er lettere å identifisere sentrale poenger fra intervjuene underveis, samt identifisere forskjeller (Bryman, 2015, s. 283). Totalt utgjør intervjuene i underkant av 100 sider tekst. Alle intervjuene har blitt lest en rekke ganger. Det er hentet ut sentrale poenger og ulike syn fra intervjuene som er kategorisert i et eget dokument. Dette har blitt utgangspunktet for sorteringen av temaer i analysekapitlet.

3.4 Ethiske betraktninger

Forskning som involverer mennesker bør alltid være basert på et frivillig samtykke fra deltakere (Bryman, 2015, s. 129) For at oppgaven skal kunne behandle personopplysninger

har den før oppstart vært gjennom godkjenning hos Norsk senter for forskningsdata (NSD). Før hvert intervju er det informert skriftlig (se vedlegg 1) og muntlig hva masteroppgaven handler om, hvordan dataen skal lagres og hvor lenge den kan lagres. Alle informantene har signert et samtykke, og ble informert om at de også kan trekke samtykket tilbake hvis de ikke skulle ønske å bidra til oppgaven. Svarene er anonymisert, men etter pålegg fra NSD er det informert om at oppgaven ikke gir full anonymitet ettersom oppgaven tar for seg aktører med få ansatte. En informant spurte spesifikt om å få en sitatsjekk, og oppgaven ble sendt og sitatene godkjent i forkant av innlevering av avhandlingen.

4. Presentasjon av Mandal og Remote

Caset for oppgaven er hvordan Mandal kan være attraktivt for fjernarbeidere. Mandal ligger i Lindesnes kommune og er kommunens største bysentrum. Lindesnes ble tvangssammenslått med kommunene Mandal, Marnardal og Lindesnes til nye Lindesnes kommune 01.01.2021. Remote som holder til i Mandal har som krav at for å få tjenestene Remote tilbyr at man som må melde flytting til Lindesnes kommune. Selv om kravet er flytting i Lindesnes kommune er det Mandal som sted som promoterer på Remote sine nettsider. Derfor har jeg valgt å presentere fakta fra gamle Mandal kommune, og i innsamling av data presenteres det derfor tall fra 2019.

4.1 Mandal

Mandal ligger på Sørlandskysten, 43 kilometer vest for Kristiansand og 191 kilometer øst for Stavanger.

Innbyggertall:

Per 01.01.2019 har Mandal 15 659 innbyggere, er Norges 54. største by og har en positiv befolkningsutvikling (Statistisk Sentralbyrå, 2019a).

Utdanningsnivå Mandal

Utdanningsnivå kan brukes som en målestokk for *talent* på et sted og er en av indikatorene på hva som kan tiltrekke den kreative klasse til Mandal. Den kreative klassen har yrker som ofte krever en høy formell utdanning (Florida, 2012). I Østlandsforskning sitt casestudie av Hamar benytter de statistikk over utdanningsnivået for å beskrive regionens *talent* (Hauge et al., 2010).

I de mindre sentrale distriktskommunene har en lavere andel av befolkningen høyere utdanning, og flesteparten av disse er knyttet til utdanning og helse i kommunal sektor. Samtidig er det også en relativt stor andel som har helse- og sosialfaglig utdanning på videregående nivå. Sysselsatte innen primærnæring, industri og bygg og anlegg har gjerne yrkesfaglig utdanning fra videregående skole. Det er også en større andel av ungdommen fra distriktene enn fra mer sentrale strøk som tar yrkesfaglig opplæring. Distriktskommuner har også et relativt sett større arbeidsmarked for sysselsatte med kun grunnutdanning (NOU:2020:15, s. 40).

Utdanning er også den enkeltfaktoren som har sterkest sentraliserende effekt og distriktskommuner har utfordringer med å holde på og tiltrekke seg de med høyere utdanning (Sørli, 2009).

| Utdanningsnivå | Norge | Mandal |
|---|-------|--------|
| Grunnskolenivå | 25 % | 23 % |
| Videregående skolenivå | 37 % | 43 % |
| Fagskolenivå | 3 % | 4 % |
| Universitets- og høgskolenivå, kort | 24 % | 24 % |
| Universitets- og høgskolenivå, lang | 10 % | 6 % |
| Uoppgitt eller ingen fullført utdanning | 1 % | 1 % |

(Statistisk Sentralbyrå, 2019b)

Utdanningsnivået i Mandal ligger nært snittet av Norges befolkning. Det er noe lavere andel med lang universitets- og høyskoleutdanning, og noe høyere andel med kun fullført videregående utdanning. Disse trendene finner man i distriktskommuner, men Mandal er ikke en typisk distriktskommune ettersom rundt 30 % har tatt en høyere utdannelse.

Arbeidsmarked og pendling

Fjernarbeid selges ofte inn som en løsning mot pendling, ved at man slipper å reise til lokasjonen til arbeidsgiver. Mandal har ifølge Agdertall (2019) en arbeidsplassdekning på 90%, og en stor del av de sysselsatte pendler inn og ut av kommunen.

2656 innbyggere pendlet til jobb i annen kommune i 2019 og dette utgjør 26% av sysselsatte med bostedsadresse i Mandal.

1846 innbyggere pendlet til jobb i Mandal i 2019, og dette utgjør 28% av arbeidsstokken i Mandal.

Statistikken med pendlerne er ikke sektorfordelt og det er usikkert om pendlerne arbeider innenfor de 39% av jobbene som kan utføres fra hjemmekontor (Henning Holgersen, 2020).

Bebyggelse tall fra 2019

Eneboliger: 4 568 (66%)

Tomannsbolig: (7,6%)

Leiligheter: 488 (7,1%)

Rekkehus: 1 023 (14,8%)

Annen boligbygning: 316 (4,6%)

Hytter/fritidsboliger: 1 879
(Statistisk Sentralbyrå, 2019c)

Mandal har hatt en gjennomsnittlig årlig prisstigning på boliger på 3,9 % i årene 2015-2019. Agder regionen hadde i samme periode en årlig prisstigning på 0,4%. Dette viser at boligmarkedet i Mandal er attraktivt for mange og samsvarer med økt tilflytting til kommunen de samme årene. 81% eier sin egen bolig, 17% leier og 2 % er eier av andelsbolig. Landsgjennomsnittet for å eie en egen bolig er 76,6% hvorav 55% av dem eier en enebolig. Det er en høyere andel som eier sin egen bolig i Lindesnes kommune, og særlig høyere andel som eier enebolig (Statistisk Sentralbyrå, 2019c).

En stor del av boligmassen i Mandals kommune er hytter. Over tid har man sett en endret bruk av hyttene, spesielt det at flere oppholder seg der i lengre perioder og delvis utnytter dem som et hjem nummer to og hjemmekontor (NOU:2020:15, s. 22).

4.1.1 Mandals attraktivitet

Årlig deler kommunal- og moderniseringsdepartementet ut pris til Norges mest attraktive sted. I 2014 kom Mandal på 2. plass i kåringen.

«Juryen mener Mandal har en kompakt byutvikling der kommunen setter seg i førersete og styrer utviklingen i et nært samarbeid med næringsliv og frivillige.»
(Distriktssentrene, 2014).

Mandal er en sørlandsby bygd opp rundt elv, sjø og strender, noe som trekkes frem som attraktive faktorer. Mandal har jobbet for å bevare et sentrum med boliger og handel. De har jobbet for å gjøre om kaiområder til promenader og gjøre den mer tilgjengelig for innbyggerne. Juryen mener at den trivelige gågata, opparbeidet med brostein og tidsriktig materialer og detaljering, er idyllisk og forsterker Mandals identitet som et attraktivt handelssted. Dette er viktig for å opprettholde og ivareta en levende sentrumshandel i Mandal (Distriktssentrene, 2014).



Bildetekst: Denne montasjen beskriver det aller meste av Mandals byutvikling de siste 10-15 årene. Buen kulturhus med den nye bybrua. Oppe til venstre Amfi kjøpesenter og Mandal hotell. Under er fengselet som kommer og utbyggingen av Mandal videregående skole. Nede til venstre nye Vestnes og den nye fiskerihavna. Oppe til Høyre Holumhallen, under Jåbekk industriområde og tømmeranlegg (Wilhelmsen, 2018).

4.1.2 Senter for innovasjon i Mandal (SIM)

Lindesnes kommune har tilbudt en gratis tomt og opptil 10 millioner i finansiering av et nytt innovasjonssenter i Mandal. Dette er et prosjekt for å samle oppstartsbedrifter i regionen og skape innovasjon. En artikkel fra Lindesnes avis viser tydelig ambisjonsnivået til Mandal for å bli et sted for innovasjon:

«Vi skal bli Norges grunder hovedstad. Dette er begynnelsen på noe stort og er nesten like historisk som da vi fikk fengsel og hotell. Vi ønsker å ta posisjonen som Norges Grunder hovedstad, sier ordfører Alf Erik Andresen (FRP) til Lindesnes» [Lokalavis].
(Bessesen, 2020)

4.2 Remote

Her presenteres selskapet Remote og deres promotering av Mandal. Remote ble opprettet i 2019 og fikk i 2020 fikk Remote støtte fra Lindesnes kommune, Sørlandets kompetansefond

og Innovasjon Norge (Remote, 2021). Lokalavisen Lindesnes har følgende overskrift når de skriver om lanseringen av Remote i 2020; *275.000 fra kommunens næringsfond: Mandal skal bli attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere* (Torjussen, 2020). Her beskrives ambisjonsnivået om å få tilflyttere til Mandal:

«Mange kan tenke seg at vi trenger flere arbeidsplasser i Mandal for å få unge til å flytte tilbake hit etter studiene. Dersom vi kan legge til rette for at fjernarbeidere kan jobbe og bosette seg i regionen, selv om arbeidsgiver er i Oslo, Berlin eller London, vil det generere et sterkere ungt og innovativt miljø. Dette kan være en ny strategi for å videreutvikle Mandal», forklarer Ole Henrik Golf, prosjektleder for Remote Mandal (Torjussen, 2020).

Ved å flytte gjennom Remote får du



The infographic consists of three vertical panels, each with an illustration and text. The first panel shows a man sitting at a desk with a laptop, a potted plant on a shelf, and another on the desk. The second panel shows a man loading boxes onto a truck. The third panel shows a woman sitting at a desk with a laptop, a man standing next to a large red beanbag chair, and a potted plant.

- Gratis kontor plass**
Tilgang til et fantastisk kontor felleskap midt i sentrum.
- Flyttehjelp**
Vi hjelper deg med flyttingen for å forenkle flytteprosessen.
- Felleskap**
Bli introdusert til et spennende, sosialt og faglig miljø.

(Remote, 2021)

Det tilbys flyttehjelp og gratis kontor plass på CoWorx i Mandal, hvor man blir en del av et kontor fellesskap. Forutsetningen for å søke om flytting gjennom Remote er at arbeidstakeren må være over 18 år, beholde jobben de allerede har og endre bostedsadresse til Lindesnes kommune. Oppfyller du kravene er tjenestene helt gratis (Remote, 2021).

Bo i Mandal. Jobb remote.

Hei du! Hva med å ta med deg jobben til Norges sydligste by? Remote er et initiativ for å få flere til å flytte til Mandal. Ved å tilrettelegge for at du kan ta med deg jobben du allerede har, forenkler det valget om å flytte hit.

Her er det flest soldager gjennom året og det er kort vei til det meste. Man har sjø, strender, fjell, storby og flyplass i umiddelbar nærhet. Drøm deg bort i den «norske riviera».

Jeg er interessert

Jeg vil flytte

(Remote, 2021)

Med slagordet *Flytt til Mandal. Ta med jobben*. Presenteres Mandal som den «norske riviera» med flest soldager gjennom året. Under fanen livet i Mandal har de tre overskrifter; *Kultur og uteliv*, *Natur og aktiviteter* og *Næringsliv og utvikling*:



Kultur og uteliv

Det er et variert og bredt utvalg av restauranter, barer og utesteder i Mandal. Du finner alltid et sted å møte nye mennesker, ta en øl eller spise noe godt. Det arrangeres konserter og arrangementer gjennom hele året, men gjennom sommeren skjer det noe hver eneste dag.

Natur og aktiviteter

Fem minutt gange fra sentrum ligger en av Norges fineste sandstrender, Furulunden med fantastiske turområder og skjærgården med bade- og fiskemuligheter. Høyfjellet ligger bare én time unna med skisenter og toppturer. I Mandal er det gode muligheter for å være aktiv med alt fra klatring til frisbeegolf.



Næringsliv og utvikling

Mandal er en moderne sørlandsby med en enorm utvikling de siste årene. Her finner du verdensledende industri og et yrende startup-miljø. Et nytt innovasjonssenter (SIM) er også under etablering. Innen 2022 står det klar en ny firefelts vei til Kristiansand. Her er det gode muligheter for faglig utfoldelse og interessante miljøer.

(Remote, 2021)

Remote presenterer også to korte videoer på nettsiden hvor to fjernarbeidere som sitter på CoWorx kommer med anbefalinger å flytte til Mandal for å jobbe som fjernarbeider.

Nettsiden til Remote har en kort og oversiktlig fremstilling av Mandal med mange bilder. De linker videre til CoWorx som er kontorfellesskapet hvor de tilbyr ett års gratis kontor plass

4.2.1 CoWorx i Mandal

Gründerne av Remote står også bak kontorfellesskapet CoWorx. CoWorx Mandal åpnet dørene i 2018 og er et godt etablert tilbud. Fjernarbeiderne som er intervjuet, har eller har hatt fast plass på CoWorx, og hvordan de opplever miljøet her er en sentral del av svarene i intervjuene. Nettsiden til CoWorx gir en kort og oversiktlig presentasjon av tilbudet:

På Grandgården i Mandal sentrum har vi et sosialt kontorfellesskap for alle som trenger et sted å jobbe. Arealet består av både faste kontorer og plass i åpent landskap. Derfor passer det å sitte hos oss uansett om du driver for deg selv, er fast ansatt eller ønsker å slippe å pendle noen ganger i uken. (CoWorx, 2021)



EGET KONTOR

Fra 1990,-

Tilgang 24/7
Ditt eget kontor
Pris pr mnd



DROP IN

159,-

Tilgang i 24 timer
Sitt der det er ledig
Pris pr dag



Tilgang 24/7



Lynraskt WiFi



Moderne kontor



Printer



Arrangementer



Hyggelige folk



Kaffe og te



Aksellerator

FELLESSKAP

Vi er veldig opptatt av at folk skal trives her. Derfor har vi fokus på et sosialt fellesskap, men med respekt for andres arbeidstid.

EVENTS

Ved jevne mellomrom arrangeres det kurs, seminarer og fredagspils her på CoWorx. Her setter bare kreativiteten grenser.



KAFFEBAR

Vi er så privilegerte at vi får servert kaffe fra Corado. Dette er kaffebønner fra Guatemala som brennes lokalt her på Sørlandet. Smaker nydelig!



LOKALENE

Lokalene våre fremstår moderne og funksjonelle. Vi har likevel klart å beholde historien i bygget og sjarmen i de gamle materialene.

(CoWorx, 2021)

De tilbyr også gratis rådgivning til de som ønsker å starte eller utvikle sin bedrift:

Her på CoWorx sitter det kompetente mennesker som kan hjelpe deg i gang med markedsføring, økonomi, juss, strategi, nettside og design. Essensielle punkter for å komme i gang med egen bedrift eller startup. I tillegg vil vi på det sterkeste anbefale at du også oppsøker Lindesnesregionen næringshage. De hjelper deg mot det offentlige hjelpemiddel-apparatet, søknader og gir deg muligheten til å bli en målbedrift (CoWorx, 2021).

5. Analyse

Dette kapitlet tar for seg forskningsspørsmålet *Hvilke steds kvaliteter i Mandal vektlegger fjernarbeidere og aktører?* Først presenteres det funn fra aktører deretter fjernarbeidere som er intervjuet til oppgaven. Etter presentasjon av funn analyseres svarene fra aktører og fjernarbeidere for å identifisere likheter og ulikheter, og ser dette opp mot teorien som er presentert i kapittel 2. Har fjernarbeidere i Mandal samme steds kvaliteter som den kreative klasse, og vil forståelse av den kreative klasse hjelpe i å utarbeide strategier for å fremheve riktige steds kvaliteter for å tiltrekke seg fjernarbeidere?

Oppgaven bruker en abduktiv metode. Meningene til informantene skal presenteres så riktig som mulig, derfor er det benyttet lange sitater fra informantene for å få med kontekst og nyansene i svarene som er gitt rundt steds kvaliteter i Mandal.

5.1 Hvilke steds kvaliteter vektlegger aktørene?

Aktørene som er intervjuet har litt ulike syn på steds kvaliteter til Mandal. Det er særlig korte avstander og Mandals nærhet til Kristiansand som trekkes frem. De vektlegger også det gode livet på Sørlandet, med fin natur og gunstig klima.

Når Remote blir spurt om hvordan de beskrive Mandal er det viktig for dem å trekke frem at Mandal er fremoverlent og moderne:

Det første på nettsiden er en moderne sørlandsby som er det mest treffende som vi har bitt oss merke i. Det er mange ting med Mandal som vi har innsett det siste året som vi ikke har tenkt på så mye før i like stor grad, nå har vi valgt å dykke inn i det for å finne ut hvordan man skal selge Mandal. Akkurat her er det det som går igjen. Det er en moderne sørlandsby, her har vi alt av kvaliteter på samme nivå som Kristiansand for eksempel, som er mye større, men at alt her er mindre. Vi har kino, arkitektur, det bygges fine fancy leiligheter [...] Det bygges mer moderne eiendom og utvikling av teknologi som er fokuset mer enn å ta vare på det gamle, man ser mer fremover enn bakover, i forhold til mange andre sørlandsbyer som gjerne heller dyrker sørlandsdelen, så skal ikke jeg si hva som er riktig og hva som er galt, men det er forskjellige måter å gjøre det på. Det er vel det første vi så. At Mandal er en veldig moderne sørlandsby (Remote 1).

De andre aktørene som er intervjuet, er tydelige på at Mandals beliggenhet i regionen er det som gjør Mandal mest attraktiv. Det er korte avstander til natur, og særlig at det er kort vei til Kristiansand, som er regionens sentrum. Dette ble tatt opp av samtlige aktører. Her er noen eksempler:

«Når tiden på veien fra Mandal til Kristiansand blir 18 minutter pluss litt lokalkjøring både i Mandal og Kristiansand altså under en halv times tur i praksis. Det er akseptabel pendling. Det er jo ikke pendling det er jo bare en jobb kjøretid. Sånn at det primære argumentet for å bosette seg i Mandal er nærheten til Kristiansand [...] Jeg tror jo at Mandal kommer til å bli som Bærum for Oslo. Det er en slags soveby som er litt mer nedstresset enn å bo i enn storbyen og enkelt innen pendlerdistanse.» (Sørlandets kompetansefond).

«Det var en sånn markedsføringskampanje i denne byen som jeg ikke var en del av. Det var en sånn sol, de prøvde å promotere at det var solkysten og det glade liv på Sørlandet. Det er det ikke noen som tror på lengre, for det som er kvalitetene til Sørlandet er at man bor på en vanvittig vakker plass med kort vei til kontinentet og kort vei til fjellet, du har alt, med den infrastrukturen og med vei og alt sånt så kan vi nå alt på en time. Altså uansett hva du vil kan du nå det på en time. Du kan komme til alle storbyene i Europa med fly fra Kjevik og du kan komme til Arendal på en time og Flekkefjord, Stavanger. Så det er blitt mer sentralt og det er ikke så utkant, langt fra alt.» (Næringsfondet).

«Jeg tror Mandal er jo en litt sånn skjult perle for mange, og med den nye veien som kommer så kan man bo flott og landlig til der borte samtidig som at man er nærme nok til at man kan få kultur med Kilden eller fotballkamp eller håndballkamp, det er jo det man skal skryte aller mest av i Kristiansand på et høyt nivå så det er jo. Du er ikke lengre unna en større by enn en trikketur er i Oslo fra den ene enden til den andre, så man har en liten by, men nærhet til en større by og alt det har å by på. Så egentlig har du alt likevel.» (BSN Region KRS).

Mandals korte avstand til Kristiansand trekkes frem av samtlige regionale aktører. Det kan være verdt å merke seg at dette ikke er et tema som dukker opp i intervjuet med Remote, selv om de på nettsiden promoterer Mandals beliggenhet med en beskrivelse av avstander til Kristiansand, Stavanger, Oslo og avstander til flyplasser og naturopplevelser.

5.1.1 Mandals kulturtilbud og urbane kvaliteter

Stedskvaliteter som har med kultur og urbane kvaliteter og gjøre er viktige i teorien om hva som tiltrekker den kreative klasse (Florida, 2002). Aktørene er mest opptatt av Kristiansand som stedet med de urbane kvalitetene, og Mandals nærhet til Kristiansand. Intervjuene fant også sted i en periode hvor det meste av kultur og urbant miljø har vært meget redusert som følge av restriksjoner under Covid-19 pandemien. Remote er tydelige på at Mandal har alt man trenger:

«vi har alt som en storby har, flotte gode restauranter bra kulturliv» (Remote 2).

Det kan være verdt å nevne at den ene gründeren av Remote også står bak Skalldyrfestival og er aktiv i kulturlivet i Mandal. Aktørene Business region KRS og Region KRS har på sine nettsider en uttalt satsning på kultur som en strategi for å gjøre Sørlandet attraktivt. Region KRS omtaler noen av Mandals urbane kvalitetene med festivaler, hoteller og konferanser:

«Det er jo mye sol og sommer med Mandal det er mye skjærgård og skalldyrfestival. De har jo kulturhuset og nytt flott hotell på siden så de kan jo bygge opp et image som en konferanse by etter hvert. Men skjærgård skalldyr og ferie, det er nok det jeg som privatperson forbinder med Mandal. Også den kreative folkehøyskolen [...] Og Lindesnes fyr som et nasjonalt landemerke.» (Region KRS).

BSN Region KRS ser på kultur som noe viktig, ikke noe som nødvendigvis vil virke så tiltrekkende på å få folk til å flytte til regionen, men kultur som noe viktig for å få folk til å bli værende:

«Ja, vi tror at kultur og den biten er viktig og jeg tror ikke det nødvendigvis er det det som trekker de, men at det er det som kan få de til å bli. [...] jeg ville nok ikke satset alle mine penger på en hest, men jeg er jo fryktelig glad for at vi har satset på kultur, for det kan fort komme mer av det i tiden som kommer, og spesielt Richard Florida har jo sine teorier fra USA og forskningen fra USA, og da er det noe med, jeg kikket litt på det selv når jeg studerte, og det er jo bare kembobyer han har studert, og hvordan er forholdene her i landet? Men, kanskje at jo mer globale vi blir som mennesker jo mer går vi i retningen av at kultur betyr mer enn arbeid for sånn som noen av mine venner som har vært i utlandet de går alltid innom Sørlandets kunstmuseum når de kommer hjem og jeg har jo kun vært der en gang. Nei, to ganger har jeg vært der.» (BSN Region KRS).

Kultur er et begrep som favner mye og Region KRS har et bredt syn på hva kultur på Sørlandet innebærer:

«Hvis du spør fylkeskommunene, så popper det opp kulturhus i enhver kommune så det er jo veldig god infrastruktur på det som er de fysiske kulturuttrykkene, fotballbaner, nærmiljøanlegg, kulturhus er veldig godt utbygd i store og små kommuner også er det jo et veldig rikt foreningsliv. Det er jo også veldig spesielt for Sørlandet. [...] Det er et rikt foreningsliv og stort frivillig arbeid og det tenderer inn på alle vis mot kulturfeltet, også har du mer den profesjonelle kulturaktiviteten som nok tiltrekkes mer til de store byene. Men vi har jo i Setesdalen er det store satsninger på Unesco i Valle og kultur og i østre Agder er det jo rikt. Det er klart fremtidens arbeidstakere kommer ikke til å tenke at de skal gi 40 år til arbeid og bare arbeid. Fremtidens arbeidstakere vil ha en forventning om et liv som inneholder noe for ånd sjel og legeme for å utvikle seg både intellektuelt og kulturelt, så det vil jo være en rekrutteringsmulighet. [...] Du hadde jo ikke flytte hjem hvis du ikke hadde tilgang på kulturaktiviteter rundt deg og ikke bare historielaget?» (Region KRS).

Aktørene som er nevnt med sitat snakker noe om kultur og urbane kvaliteter til Mandal, men det er ikke sentralt i deres vektlegging av Mandals stedsqualiteter. De ser det som lite trolig at urbane kvaliteter er ett trekkplaster ved Mandal, men det at det finnes kulturtilbud gjør behovet eller savnet etter en storby mindre. Mandal har riktignok flere urbane kvaliteter enn mange andre rurale områder i Norge, og byutviklingen de siste 10-15 siste årene har satset på kultur og urbane kvaliteter gjennom etablering av kulturhus og modernisering av sentrum (Wilhelmsen, 2018).

5.1.2 Boligmarkedet i Mandal

Boligmarkedet i Mandal nevnes av aktørene som noe positivt. Eier man en leilighet i en norsk storby som man kan selge er det gode muligheter for å få en enebolig til samme pris i Mandal. Dette er noe Næringsfondet og Remote tar opp i intervjuene:

«Det går nok an å tenke også at nå er det 6 mill for en liten leilighet i Oslo, da kjøper vi heller et hus i Mandal for 3 også bygger vi rundt det. Også har vi gang og sykkelvei til skole, også kan vi gå og sykle til alt. Det er faktisk folk som gjør det.» (Næringsfondet).

«Det handler om å skape et spennende miljø man har lyst til å henge rundt i og lære av og derav Remote au, det er definitivt en måte å tiltrekke seg økt kompetanse til regionen på og flere folk som ikke vil betale 12 millioner for en tomannsbolig på Grefsen, men ønsker litt plass. Så hvis vi kan tilrettelegge for det, så blir Mandal fort et attraktivt sted å være.» (Remote 1).

Remote bruker 12 millioner i sitt muntlige eksempel på hvem som kunne ønske seg å flytte til Mandal for å få mer bolig for pengene. Dette gjenspeiler hvordan de ser på sin målgruppe for tilbudet, med ressurssterke kompetente mennesker. Det er miljøet i Mandal Remote er mest opptatt i intervjuet, de er meget opp tatt av å skape et attraktivt miljø i Mandal som tilflyttende fjernarbeidere kan bli en del av.

5.1.3 Mandals sosiale miljø

Florida (2012, s. 301) viser til tre punkter som viktigst for å tiltrekke seg den kreative klasse til et sted, hvor sosiale møtesteder og hvor velkomne den enkelte føler seg er det viktigste punktene. Her skal vi se nærmere på hvordan aktørene beskriver miljøet i Mandal. Gründerne av Remote er veldig opptatt av det sosiale miljøet, og før de startet Remote startet de kontorfellesskapet CoWorx i Mandal.

De regionale aktørene er av ulik grad bevisste på miljøet i Mandal. Kompetansefondet er bevisst på at Sørlandet og Mandal trenger en kritisk masse av «likesinnede» og BSN region KRS har tiltak for å prøve skape nettverk av unge grundere. Dette er hva Remote sier om kontorfellesskapet CoWorx og miljøet i Mandal:

«Bakgrunnen min er fra reklamebransjen, er designer. Har jobbet i byråer i Oslo og litt i utlandet har også bodd i Kina, i Romania og 4 år i Oslo, og allerede egentlig da satt jeg på coworkingspaces rundt omkring, selv om dette er for mange år siden. Plukket med meg litt her og litt der fra disse innovative miljøene og flyttet hjem til Mandal etter hvert. Da hadde jeg da savnet et sånn type miljø, men så visste jeg også at de stedene jeg har vært, har vært storbyer, Mesh i Oslo, og WeWorks. Store steder. Men jeg hadde et håp og en ambisjon om at det kanskje var mulig selv om det er en liten by som Mandal. Så da har jeg tenkt at det må vi bare prøve å gjøre. Da gjorde jeg det første samarbeidet med CoWorx i Kristiansand, med eieren der, også startet vi opp, og nå har vi drevet i nesten tre år. Så ehm, det er grønne tall, og det går rundt Og vi har klart å skaffe det miljøet vi ønsket oss, og det er det viktigste (Remote 1).

Florida (2002, s 294) understreker at det er ikke en *one-size fits all* når det kommer til å legge til rette for et sosialt miljø. Den kreative klassen er variert og mangfoldig og består av en rekke ulike grupper. Kjennetegn ved gode sosiale miljøer er evnen til å omfavne mange ulike grupper og livsstiler. Dette forsøker Remote å legge til rette for i sitt kontorfellesskap:

«Det sitter jo folk her på et par og tjue år til noe og seksti år. Det er et stort spenn på hvem som er her og hvordan de havnet her, det er en blanding av tilfeldigheter og at noen oppsøker det og noen vil leve dette livet.» (Remote 1).

De trekker frem miljøet i Mandal som den viktigste faktoren for å få folk til å bli værende:

«Ikke minst miljøet her, det er kjempeviktig! Vi er i dialog med mange som gjør lignende i USA. Vi sier at man kan fint få folk til å flytte steder med å selge inn gode incentiver og selge steder, men til syvende og sist, så er det miljøet som får folk til å bli og det er jo mye viktigere enn å få tilflyttere. Det viktigste er at de man får inn trives og er i et miljø. Da tenker jeg ikke bare på arbeidsmiljø, men at man introduserer de. For eksempel, jeg tok med hun ene som flyttet hit på klatrekurs og at man liksom prøver å implementere de i andre aspekter.» (Remote 1).

Ifølge Remote er det sosiale miljøet avgjørende for å få folk til å bli i Mandal, og miljøet må innebære mer enn bare å innlemme fjernarbeiderne i et arbeidsmiljø.

De andre aktørene er også opptatt av at det må være et miljø når man flytter til Sørlandet.

«Vi vet jo også det; at når man er ny i en by, eller når man flytter tilbake igjen så er jo byen også annerledes enn når man dro. Og sånn som vi har jo noen nettverk som vi har kalt for U-40. Tanken er å gi en arena hvor up-coming folk i arbeidslivet, uavhengig av hvilke stadiet man er på, men man må ha en ambisjon og være med på noe på en måte. Bittelitt faglig påfyll fra andre unge, også er det mingling og det var en kjempesuksess. Det viste seg at disse under 40 de er gjerne litt nye i byen og er ferdig med å studere og mistet studievenner, noen er etablert og har barn og andre er ikke, og noen sliter litt med å få noe nettverk.» (BSN Region KRS).

«På små steder så spiller det veldig stor rolle om du klarer å lokke til deg noen mennesker som har spesielle ressurser til å delta i samfunnslivet og være med å utvikle byen de bor i utover det at de bare er en arbeidstaker og betaler skatt til kommunen. [...] Det som først og fremst får dem til å flytte hjem er om de har noen likesinnede, noen som er i samme aldersgruppe er i en lik situasjon, og har samme

erfaring, eller utdannelse. Du vil ikke flytte hjem til de gamle vennene dine fra folkeskolen. Du har kanskje vokst fra de, men så må noen likesinnede, og da er det et stort problem for et lite sted og lage en kritisk masse av sånne likesinnede. Og derfor kan man da tenke seg at hvis det er mange som telle på knappene om de skal flytte hjem så vil et virkemiddel [Remote] der man kanskje kan nudge noen i riktig retning til å ta et sånt valg i forhåpning om at de etter en stund vil bli mange nok til at det blir en kritisk masse av 30-somtehings i Mandal eller i Grimstad og sånt. Så vil det være veldig bra.» (Kompetansefondet).

5.1.4 Oppsummering hvilke steds kvaliteter vektlegger aktørene?

Mandals beliggenhet med kort avstand til Kristiansand og natur trekkes særlig frem av aktørene som en kvalitet ved å bo i Mandal. Mandals kulturtilbud og urbane kvaliteter er til stede, men noe begrenset. Det kan være en faktor for å få folk til å bli boende i Mandal, men ikke nødvendigvis noe som skaper tilflytting. Boligmarkedet er en positiv faktor for personer som ønsker en større plass å bo, da man får mye mer for pengene enn i en storby. Miljøet i Mandal sees på som viktig, og det å skape et inkluderende miljø som kan ta imot og inkludere fjernarbeidere er særlig viktig for Remote.

5.2 Hvilke steds kvaliteter vektlegger fjernarbeidere i Mandal?

Her presenteres funn fra intervjuene over hvilke steds kvaliteter fjernarbeiderne vektlegger. Det er særlig størrelse på byen, boligmarkedet, fritidsinteresser, og det sosiale miljøet som trekkes frem i intervjuene. Først skal vi se på hva fjernarbeiderne svarer på spørsmål om hvorfor de har valgt å flytte til Mandal.

Fjernarbeiderne som er intervjuet, har alle en form for tilhørighet til Mandal. Enten har de selv hatt oppveksten sin i Mandal eller partner vokst opp der. Det er også en fjernarbeider som har flyttet til sin fritidsbolig i Mandal. Felles for fjernarbeiderne er at de har flyttet fra en større by og ønsket å bo på et mindre sted. De oppgir også Covid-19 pandemien som en push faktor til å ta valget om å flytte.

«Ville jeg flyttet til Mandal hvis jeg ikke var fra Mandal? Svaret på det er kanskje. Da er første spørsmål ville du ha flyttet til en småby? Og svaret på er at jeg ville ikke gjort det så tidlig som jeg gjorde nå, for jeg har ikke barn og sånn. Jeg tror barn endrer det. Og dynamikken i det ganske mye. Og da ville jeg gjort en analyse av hvilken småby som er best å bo i Norge. Og da ville Mandal ha kommet ganske høyt

på listen. Fin by, nærhet til natur, nærhet til sjø. Passelig størrelse, du har noen barer, du har noen restauranter. Du har liksom kino. Nærme en litt større by, Kristiansand. Så det hadde nok vært høyt på listen.» (Fjernarbeider 2).

«Vi har pendlet frem og tilbake mellom Stavanger og Mandal [fritidsbolig] og i løpet av et år blir det ganske mange timer med rydding og bilkjøring. Også før Corona har vi snakket om å finne en plass, og bo en plass hvor det er litt andre kvaliteter enn i en by. Selv om vi bodde i et veldig godt område i Stavanger med nærhet til sjø og sånn der. Men vi gikk med en del sånne tanker, også kom Corona. Sånn at da tok vi beslutningen om å selge huset i fjor sommer, en visningsdag og det ble solgt etterpå også flyttet vi ned hit. Da hadde jeg allerede sikret meg et kontor. Jeg hadde besøkt CoWorx og alt var klappende klart, ting var kjent, huset var kjent. Naboene her var kjente alt i sammen, for oss var det såre enkelt. Det geniale er jo at vi gjør samme jobben.» (Fjernarbeider 1).

«Jeg har vokst opp i Mandal. Bergen, Stavanger, USA, også var jeg og kjæresten nesten bostedsløse en periode, vi reiste rundt i verden. Også kom Covid. Også hadde vi ikke noe sted i Norge, så da tenkte vi at vi kunne bo i Mandal, vi kunne bo hvor som helst i Norge fordi hun også kan jobbe remote. Og da dro vi til Mandal, også har vi kjøpt hus og sånn. Så det ble her. Tanken er å bruke Mandal som en base også leve litt fritt.» (Fjernarbeider 2).

«Jeg flyttet til Mandal og kjente ingen, det var med samboeren min som er derifra og som har barn der.» (Fjernarbeider 3)

Intervjuer: *«Så det var han som overtalte deg til å flytte?»*

«Det var han som gjorde at det ble Mandal. Jeg tenkte i utgangspunktet at det kunne være en hvilken som helst by, men ikke helt allikevel tror jeg, jeg vet ikke, det hadde nok vært hvilken som helst, men det er klart han måtte bruke litt tid til å overbevise meg om at Mandal er en fin plass. Jeg hadde hørt om Mandal fra før, jeg har vokst opp i Danmark det meste av livet.» (Fjernarbeider 3).

Det kan se ut som at en viktig faktor for å flytte til Mandal for å jobbe som fjernarbeider er en tilknytning til stedet. Informantene vektlegger ikke denne tilknytningen i særlig grad, de er mer opptatt av å snakke om livskvalitet og kvalitetene ved å bo i Mandal kontra byen de har bodd i tidligere. Kvaliteter med Mandal som er viktige for dem er størrelsen på byen, boligmarkedet, naturen og mulighet for fritidsaktiviteter og oppvekstvilkår for barn.

«Jeg har bodd i København i 12 år, det er en herlig by, men det var en toroms leilighet, midt på Nørrebro i asfaltjungelen, og det var gøy så lenge jeg var ung og sprang ute hele tiden, nå som jeg blir litt eldre så kjenner jeg det er deilig å være nærmere naturen og bo litt større og ha den tilgangen[...], jeg har aldri tenkt at jeg skulle bli gammel i Køben, det er flott by men det er ikke der jeg vil bli gammel, så har jeg tenkt, faen hva skal jeg gjøre når jeg ikke har lyst til å bo her lengre ,eller finner meg en type og skal flytte, for jeg hadde ikke lyst til å få barn i Køben , storbybarn. så da har jeg tenkt at da må jeg kanskje utdanne meg til noe nytt eller. Jeg har jo ikke barn i dag.» (Fjernarbeider 3).

Det at Mandal er en mindre by trekkes frem som noe positivt hos fjernarbeiderne:

«Perfekt størrelse by, det visste jeg ikke før jeg dro, det var litt overraskende. Jeg trodde det var en bitte liten pisse by, når jeg flyttet fra København [til Mandal]. Men det har en skikkelig fin størrelse, med industrikvarter. De har alt; byggevaremarked og alt sånt, også har det et sjarmerende lite sentrum. Det har shoppingsenter, det har to skoler. Det er en stor nok liten by til at du ikke kjenner alle på gaten, men også liten nok til at du kjenner noen. Så det er jeg veldig positivt overrasket over.» (Fjernarbeider 3).

«Oslo har vært et stort svart hull i den norske økonomien og har slukt til seg alt. Det er en attraktiv hub, det er mye spennende som skjer. Kulturtilbud, uteliv, det er servicetilbud alt i sammen. Men hvis man spør folk hva de virkelig vil, så tror jeg de vil søke mer mot steder hvor det er mindre jagg, bedre plass, gode forhold for barn å vokse opp. Men så vil de også gjerne ha med seg litt av det urbane, sånn at i Mandal er det litt begrenset av det. Men vi må jo støtte opp de som faktisk kan tilby noe av det, så du må jo kjøpe ting lokalt. Du må støtte opp om det hvis du også skal bo der». (Fjernarbeider 1).

Boligmarkedet og mulighet for større plass er også en viktig faktor for å flytte til Mandal:

«De har sittet i en leilighet i Oslo i et år og synes det er dritkjipt også har de sett muligheten for å selge den og kjøpe et mansion i Mandal for en 60 kvm på Grünerløkka.» (Fjernarbeider 2).

«Jeg kan bo der jeg vil og jobbe med det jeg vil samtidig, jeg trenger ikke å gå på kompromiss med noen av delene. Og det er kanskje den største friheten jeg har

opplevd. Nå bor jeg 150 meter fra stranda i en 120 kvadratmeters leilighet. I en sjarmerende liten by som de fleste bare kommer til i sine sommerferier. Det hadde ikke vært mulig hvis jeg skulle bo i Oslo.» (Fjernarbeider 3).

«Men jeg ser jo da på de som jeg er onkel til når de etablerer seg i bysentrum okay, så lenge boligprisen går oppover så er de veldig heldige for da får de være med på en gevinst. Men hvis det skulle falle så sitter de med en fare for at de taper alt som heter egenkapital, det er dyrt å bo i by. Det er kjempedyrt. Det er dyrt å bo der, du må sitte i kø. Det er dyrt å bo der det er mye folk. Altså det er jo litt rart egentlig for en del av kvaliteten du får i by er jo ikke noe som du setter så pris på, men det er en del som du kun får i by. Som du setter veldig høy pris på, det er jo derfor folk bor der.» (Fjernarbeider 1).

Fjernarbeiderne legger vekt på at de kunne få større bolig når de flyttet til Mandal. De ser også at de kan få tilgang på andre kvaliteter i Mandal enn i storbyen. En forståelse av fjernarbeid er at man får en mer fleksibel arbeidshverdag og mer tid til fritidsaktiviteter. Det er særlig sjø og vannaktivitet som vektlegges i intervjuene.

«Det er klart at det er noen kvaliteter her, den tilgangen til sjø, hav og skjærgård det er helt fantastisk. Skjærgården fra Farsund til Kristiansand den er mye mer fri fra Kristiansand til Lillesand eller videre opp til Risør eller opp til Stavern, sant.» (Fjernarbeider 1).

«Også er det rett og slett bare deilig synes jeg, i dag skal jeg jobbe til sent på kvelden så i morgen så drar jeg fra jobb i 12 tiden og trener og drar en tur til Kristiansand kanskje, det er bare en behagelig måte å leve på. Få bindinger. I dag er det fint vær. Så hvis jeg ikke visste at jeg skulle jobbe seint så hadde jeg tatt en tur på sjøen, gjerne midt på dagen, gjerne kl. 12, når det ikke er andre folk der. Det er jo annerledes, så det handler om å lære seg å bruke den friheten som ligger i det også, hvis ikke blir det ikke så veldig gøy.» (Fjernarbeider 2).

«Den største fordel er at jeg kan bo godt og skjønt uten å gå på kompromiss med det jeg gjør for jeg vet ikke hva jeg skulle jobbet med i Mandal innenfor min bransje. [...], Du har skjærgården. Du har høyfjell en time derfra. Du har Hovden skisenter tre timer herfra. Jeg driver med vindsurfing, vi har en forening i byen. Det er mye båt og seiling og mye vannliv, så jeg kan dyrke sporten min på sommeren. Jeg har kjøpt meg båt. Mye turer i området, det er en vakker by hvis du går inn i sentrum. Det er

mye skog. Det er 7 forskjellige sandstrender som ligger etter hverandre.»

(Fjernarbeider 3).

Mandals beliggenhet beskrives utfra avstanden til ulike fritidsaktiviteter og fjernarbeiderne har et tydelig aktivitetsfokus når de forteller om hva som er attraktivt med Mandal. Dette ble eksemplifisert med båtliv, fiske og vindsurfing. Flere brukte også disse fritidsaktivitetene for å få et lokalt nettverk.

«Ja, det er jo for å få litt nettverk og for å vite hvem som er på vannet i tide og utide så må en engasjere seg litt, også jeg er ikke noe glad i strikking.» (Fjernarbeider 3)

«Så hobbyen din hadde en klubb, eller laget du en klubb selv?» (intervjuer)

«De hadde en avdeling som jeg skrev til når jeg ankom Mandal, også sa de at vi er egentlig bare 3 stk. så jeg kom inn og nå har vi utvidet med mitt engasjement da.»

[har startet opp gratis introduksjonskurs i vindsurfing.] (Fjernarbeider 3).

«Jeg har fått lov å være med i Mandal veierlag i kultivering av Mandalselven. Jeg er jo fiskebiolog av bakgrunn, sånn at der hadde vi sist en liten ekskursjon på en sideelv, vi skulle prøve å få litt bedre gyteforhold for sjøørreten, men det er ikke sånn at jeg treffer de folkene daglig. Det gjør jeg ikke, men man knytter noen kontakter.»

(Fjernarbeider 1).

5.2.1 Mandals kulturtilbud og urbane kvaliteter

Når det gjelder hvilke urbane kvaliteter fjernarbeiderne peker på i Mandal så er det mange som nevner at det finnes et restauranttilbud og små cafeer. En fjernarbeider trekker spesifikt frem kulturhuset i Mandal:

«De har fått et nytt kulturhus nå har det vært noe vi ikke har fått lov til å oppleve på grunn av coronaen, men jeg tror at det kulturhuset vil kunne tiltrekke seg noen kulturelle arrangementer så du ikke hele tiden må reise vekk.» (Fjernarbeider 1).

Det er først og fremst fraværet av det urbane, og det at det er et mindre sted med bedre plass som er viktig for fjernarbeiderne:

«Jeg tror også at unge folk er mye mer urbane enn meg og min kone, når vi bodde i Bergen studerte i Bergen og jobbet i Bergen, vi kunne jo ikke bo nærme nok sentrum ikke sant. Vi bodde nesten på Torgallmenningen midt i sentrum, det er jo som om du bor på markens nesten. Men når du blir litt eldre setter man kanskje pris på andre

ting, da er ikke avstanden til nærmeste pub så viktig lengre sant. Men det at det er stille og rolig. Sant det er jo helt fantastisk. Jeg setter kanskje mer pris på natur og sånne ting som det, sånn at det er også noe som gjør at meg og min kone hadde kanskje tenkt å gjøre dette om kanskje 10 år, men på grunn av corona så turte vi å ta steget tidligere.» (Fjernarbeider 1).

5.2.2 Mandals sosiale miljø

Hvordan ser fjernarbeiderne på miljøet i Mandal, og er dette viktig for dem når de velger å bosette seg i Mandal?

Florida (2002, s.293) bruker begrepet *sosialt miljø*, for å beskrive et steds evne til tilrettelegging, toleranse for ulike livsstiler og mangfold på et sted. Florida mener at steder må utvikle strategier for å skape et attraktivt sosialt miljø som får stedet til å skille seg ut og tiltrekke seg den kreative klassen. For å lykkes må dette skje samtidig som det foreligger et businessmiljø i regionen. For å få til dette bør lokale myndigheter øke satsningene på tilbud og tjenester som tilrettelegger for ulike livsstiler. Remote.no har vektlagt dette i satsningen sin for å få fjernarbeidere til å bli værende i Mandal. Fjernarbeidere beskriver det sosiale miljøet som avgjørende for å trives i Mandal:

«Mandal er ganske bra på et knippe menneske som bare blir flere og flere som gjør ting og som bygger sine egne ting og som holder på, og alle kjenner hverandre, og det er viktig for meg og det tror jeg er viktig for veldig mange som kommer til en by som er så liten.» (Fjernarbeider 2).

«Men jeg er veldig glad for å komme til et miljø, hvor det var noen folk som du spiser litt lunsj med og hører hva de gjør og snakker om litt ting og sånn som det. For det er noe som også gir litt energi samtidig som vi også har våre egne businesser uavhengig av hverandre. Jeg synes det er veldig bra det er åpent, det er velkomment, det er vennlig. Det er gode diskusjoner kjekke folk, mange av disse tør jo også å satse på egne talenter og ferdigheter.» (Fjernarbeider 1).

«Jeg satt to uker på hjemmekontor i en by jeg ikke kjente noen, og kjente at det ble veldig ensomt og isolert, og da fant vi ut at det var da CoWorx, og der sitter det folk, som jeg fant ut som er forholdsvis jevnaldrende og har forskjellige yrker, mange av dem har veldig kreative yrker, som er litt innenfor min bransje ikke at det har så mye å

si egentlig, men jeg fant ut at de var veldig hyggelige og det var litt som å komme inn på jobb. Selv om det ikke er mine direkte kolleger.» (Fjernarbeider 3).

Sitatene fra fjernarbeiderne viser at de setter det sosiale miljøet høyt, og at kontorfellesskapet både gir sosialt påfyll og at det også er et businessmiljø hvor de henter inspirasjon fra hverandre, selv om de ikke nødvendigvis jobber i samme bransje. En fjernarbeider som har også har reist rundt som digital nomade, før hen slo seg ned i Mandal, beskriver miljøet som viktigst for å tiltrekke seg fjernarbeidere:

«Community er nok det viktigste. Du vet at du kommer til et sted hvor du vet det er andre er nok det aller viktigste. Så kommer nok klima, preferanser, raskt internett og noen sånne fundamentale ting. Jeg vil si kanskje raskt internett er noen sånne fundamentale ting som du ikke klarer deg uten, også kommer klima og interesser etter der, liker du å stå på ski liker du å surfe. Eller liker du å bare slappe av. Alt dette kommer etter det. Community og raskt internett er det fundamentale. Alt kommer etter det.» (Fjernarbeider 2).

5.2.3 Oppsummering hvilke stedskvaliteter vektlegger fjernarbeidere i Mandal

Valget om å flytte til Mandal for fjernarbeidere er gjort enklere ved at de selv eller partner har en tilknytning til Mandal. I intervjuene så vektlegger ikke fjernarbeiderne denne tilknytningen i så stor grad. De er mer opptatt av kvalitetene til Mandal, og hva slags fritid og hverdagsliv Mandal byr på. Fjernarbeiderne vektlegger at Mandal er en kystby med sjø og vann som passer med fritidsinteresser. De er alle interessert i båtliv og vannaktiviteter og Mandals nærhet til sjøliv er viktig for dem. De har alle flyttet fra en storby og størrelsen på Mandal trekkes frem som noe positivt. Stor nok til at det finnes ulike tilbud som cafeer, uteliv og kulturarrangement, men liten nok til at det er god plass. Mandals boligmarked beskrives også som attraktivt for fjernarbeiderne, særlig fordi de sammenligner med storbyen de har flyttet fra. Miljøet fjernarbeiderne er en del av i Mandal gjennom kontorfellesskap og fritidsaktiviteter gis stor betydning. Det er tydelig at dette er en avgjørende faktor for trivsel i hverdagen.

5.3 Analyse Mandals stedskvaliteter

Hvilke stedskvaliteter i Mandal vektlegger fjernarbeidere og aktører? Dette kapitlet drøfter funnene som er kommet frem i intervjuene opp mot teorien som er presentert.

Aktørene vektlegger særlig Mandals nærhet til Kristiansand som den viktigste stedskvaliteten til Mandal. Fjernarbeiderne som er intervjuet tar ikke opp dette i like stor grad, for dem er det viktig å fortelle hva som gjør Mandal til et sted det er verdt å flytte til. De er mer opptatt av natur, miljøet og tilgang på fritidsinteresser. De har ikke samme fokus på infrastruktur og avstander som aktørene. Det nevnes riktignok at det er en fordel med kort avstand til kontinentet med båt fra Kristiansand eller flyruter fra Kjevik.

Det er en tydelig forskjell mellom aktører og fjernarbeidere hvordan de snakker om beliggenhet og avstander i regionen. Makimoto og Manner (1997) trekker frem nettopp det at geografisk avstand vil miste sin betydning når vi arbeider på nett. Fjernarbeidernes har alle flyttet fra en større by til småbyen Mandal, derfor kan det virke som at nærheten til Kristiansand ikke er særlig relevant når de har valgt å bosette seg i Mandal. Dette ligner også på funnene til Hauge (2010) som intervjuet tilflyttere fra den kreative klasse i Hamar. Her ser de også at tilflytterne setter mer pris på småbyens kvaliteter enn hva teorien til Florida sier om den kreative klasse. Dette hevder Hauge er naturlig ettersom de har flyttet fordi de ønsker å bli værende lenge i Hamar. Dette gjelder også fjernarbeiderne i Mandal. Både de to i 30-årene og fjernarbeideren i 50 årene har flyttet til Mandal for å slå seg ned permanent, og ser for seg at neste livsfase blir de også boende i Mandal, om det er å stifte familie eller en pensjonisttilværelse.

Florida (2012, s. 301) viser til tre hoved kvaliteter: 1) sosiale møtesteder, 2) åpenhet, hvor velkomne den enkelte følte seg, og 3) områdets estetikk og skjønnhet, og han trekker frem at arbeidere legger mer vekt på andre ting enn gode skoler og arbeidsmarkedet. Ifølge Florida gir dette intuitivt mening ettersom alle forventer en basis av tjenester på ethvert sted. En grunnleggende forventning om et godt tjenestetilbud kan også forklare ulikheten mellom aktører og fjernarbeideres beskrivelse av Mandal. Aktørene jobber aktivt med å sikre gode tjenestetilbud og infrastruktur, mens det kan virke som at dette er en selvfølge for fjernarbeiderne og blir derfor ikke vektlagt i samme grad i intervjuene. Det betyr derimot ikke at det er uten betydning. Tilgang til god infrastruktur kan være avgjørende for at fjernarbeiderne trives og ønsker å fortsette å bo i Mandal. Sørlandets korte avstander og Mandals umiddelbar nærhet til Kristiansand gjør at innbyggerne har god tilgang på et privat

og offentlig tjenestetilbud, som er viktig for attraktiviteten til et sted (NOU:2020:15, s. 81-85).

5.3.1 Mandals urbane kvaliteter

Til tross for at Mandal er en småby så har det noen urbane kvaliteter som er verdt å nevne. Mandal fikk en pris for sin byutvikling i 2014 hvor de kom på 2. plass i en kåring over attraktive steder i Norge (Distriktssentrene, 2014).

Den åpenbare fordelene med en investering i urbane kvaliteter, utover å tiltrekke seg den kreative klasse, er at de kommer alle innbyggerne til gode (Florida, 2002, s. 293-294). Mandal har de siste tiårene brukt mye midler på å forskjønne sentrum, bygd opp gågater, lagt til rette med sykkelfelt, ny gangbro og nytt kulturhus. En fjernarbeider og flere aktører nevner også det nye kulturhuset spesielt som en kvalitet med Mandal. Mandal er liten by og det er først og fremst fraværet av det urbane som er attraktivt for fjernarbeiderne. Samtlige har flyttet fra et større sted med flere urbane kvaliteter enn Mandal. De er i en livsfase hvor de ønsker andre kvaliteter i hverdagen enn det storbyen tilbyr. Mer plass og mulighet for fritidsaktiviteter er nevnt av samtlige. Dette er andre funn enn hva teorien til Florida om kreative klasse sier om attraktivitet. En motsats til dette er hva aktørene sier om kulturtilbud og urbane kvaliteter. BSN region KRS trekker frem at kultur nok ikke er det som trekker folk til regionen, men det kan være det som får folk til å bli. Region KRS deler også dette synet med at det bør finnes noe kulturtilbud utover det lokale historielaget for at et sted skal være attraktivt. En mulig konklusjon er at Mandals urbane kvaliteter ikke er noe som gjør at fjernarbeiderne flytter til Mandal, men det betyr ikke at de urbane kvalitetene er uten betydning. På samme måte som Mandals korte avstander, tilgang på god infrastruktur og tjenestetilbud vil et kulturtilbud og urbane kvaliteter kunne føre til at de som bor i Mandal trives og vil fortsette å bli boende, ettersom savnet etter storbyens kulturtilbud ikke vil bli like stort. Det kan se ut som en satsning på kulturtilbud ikke bør være hovedfokuset på å tiltrekke seg fjernarbeidere, men kan være et viktig supplement i en strategi for å skape et attraktivt sted.

5.3.2 Mandals sosiale miljø

Florida (2012, s. 301) viser til at i undersøkelse om attraktive steder for den kreative klasse, så er sosiale møtesteder hvor velkomne man føler seg viktigst. Det bør satses på å utvikle et sosialt miljø samtidig som det også må være et businessmiljø på stedet. Dette kom også tydelig frem som et viktig punkt hos både fjernarbeiderne og aktørene. For fjernarbeiderne er det særlig i kontorfellesskapet CoWorx hvor de har funnet et miljø. CoWorx Mandal åpnet i

2018 av de samme gründerne som står bak Remote. De tok med seg erfaringer fra ulike kontorfellesskap de hadde vært en del av tidligere, og målet med CoWorx var å kunne skape et innovativt miljø i en liten by som Mandal. Remote trekker frem: «*Vi sier at man kan fint få folk til å flytte steder med å selge inn gode incentiver og selge steder, men til syvende og sist, så er det miljøet som får folk til å bli* (Remote 1).

Fjernarbeider 2 som tidligere har vært digital nomade, trekker frem «*community*» som det viktigste for å flytte til et sted. Fjernarbeider 2 er tydelig på at «*Mandal er ganske bra på et knippe menneske som bare blir flere og flere som gjør ting og som bygger sine egne ting og som holder på, og alle kjenner hverandre, og det er viktig for meg og det tror jeg er viktig for veldig mange som kommer til en by som er så liten.*» (Fjernarbeider 2).

Fjernarbeider 1 hadde booket seg plass på CoWorx før flytting og fjernarbeider 3 fant miljøet på CoWorx i etterkant av flytteprosessen. Alle beskriver at det å komme til et miljø er avgjørende for å trives som fjernarbeider. Aktørene er også opptatt av å bygge opp et miljø i Mandal. Dette gjelder særlig kompetansecenteret, som har som formål å bygge opp kompetansemiljøer på Sørlandet. BSN region KRS har også etablert et forum for nettverksbygging av unge gründerne under 40 år for å knytte dem sammen og skape et businessmiljø. Florida (2002, s. 293) er tydelig på at det bør jobbes aktivt for å skape et godt sosialt miljø, men det må samtidig finnes et businessmiljø for at et sted skal være attraktivt. Fra intervjuene med aktører og fjernarbeidere får man inntrykk av at Mandal har et etablert miljø som vil være attraktivt for fjernarbeidere. Ifølge teorien om kreativ klasse vil det være hensiktsmessig å promotere miljøet for å tiltrekke seg fjernarbeidere, og ikke bare for å få folk til å bli.

Svarene om det sosiale miljøet fra fjernarbeiderne dreide seg først og fremst om miljøet de ble en del av på kontorfellesskapet. Kompetansecenteret er opptatt av at «*på små steder så spiller det veldig stor rolle om du klarer å lokke til deg noen mennesker som har spesielle ressurser til å delta i samfunnslivet.*» Et spørsmål fra intervjuene gikk også på hvor mye røtter knytter en fjernarbeider til stedet de flytter til.

Flere av fjernarbeidere bruker fritidsinteressene sine for å knytte nettverk og engasjere seg i lokale foreninger. Engasjementet fjernarbeiderne har i det lokale samfunnslivet står som en motsetning til teorien om digitale nomader. Digitale nomader er omreisende og har korte tidsperspektiver på stedene de bor og engasjerer seg i liten grad med lokalbefolkningen.

Fjernarbeidere i Mandal som flytter gjennom Remote må melde flytting til Lindesnes kommune og de viser en vilje og et engasjement for å ta kontakt med eksisterende miljøer som er eksemplifisert med vindsurfing og kultivering av Mandalselven. Det kan her sees på som en integrering i lokalsamfunnet, hvor de bruker sine spesielle ressurser til å utvikle Mandal. Et annet syn på hvorfor de heller knytter kontakt med eksisterende miljøet heller enn å bli en del av en subkultur av fjernarbeider, slik som digitale nomader gjør, er at Mandal foreløpig ikke har mange nok fjernarbeidere til å utvikle et eget miljø. De søker heller til lokale foreninger for å utøve sine aktiviteter og knytte nettverk, enn å bare omgås andre fjernarbeidere. Dette kan også være noe av styrken til små steder som får fjernarbeidere fremfor store steder, kanskje de små stedene kan lykkes bedre med å integrere fjernarbeidere i det lokale sosiale miljøet.

6. Analyse utviklingsstrategier

Dette kapitlet drøfter fjernarbeid som en strategi for å tiltrekke seg kompetanse og fjernarbeid som strategi for å skape innovasjon. Disse strategiene er hentet fra intervjuene med aktørene, og har kommet til underveis i oppgaven. Aktørene har tydelig mål om hva de ønsker å oppnå ved å legge til rette for fjernarbeid. Først vil jeg presentere bakgrunnen for at disse to strategiene er drøftet og svarene fra informantene, deretter analyseres funnene opp mot det teoretiske grunnlaget i oppgaven.

6.1 Fjernarbeid som strategi for å få kompetanse til regionen

Det å få innflyttere med høyere utdanning ble tematisert av flere aktører i intervjuene, de ser på Remote sitt initiativ for å tiltrekke seg fjernarbeidere som en strategi for å få tilflyttere med høy utdanning og ny kompetanse. Dette passer godt med YS arbeidslivsbarometer sin rapport fra 2021 som viser at de med god lønn og høy utdanning har bedre mulighet til å jobbe som fjernarbeidere (Steen, 2021). Fulltids fjernarbeid har vært noe som få arbeidere har hatt mulighet til før pandemien, det har mer vært en subkultur som f.eks. digitale nomader. Dette gjenspeiles i målgruppen til Remote som omtales på denne måten:

«Den typiske målgruppen har gått fra å være litt klassisk: singel adrenalijunkie som ønsker å reise rundt fra å jobbe med det man vil og reise rundt, til at det faktisk nå er litt mer høyt utdannet folk som jobber med IT, ingeniører, økonomi den type ting som har muligheter i Norge.» (Remote 1).

En avisartikkel fra Lindesnes avis publisert 22.november 2019 har overskriften; *275.000 kroner fra kommunens næringsfond: Mandal skal bli attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere* (Torjussen, 2020). Artikkelen skriver om lanseringen av Remote og deres arbeid med å promotere Mandal. I en oppfølgingsartikkel senere på våren, nevnes ikke digitale nomader, dette ble tatt opp i intervjuet med Remote:

«Jeg så i den webartikkelen digitale nomader er borte er det et bevisst valg?» (Intervjuer).

«Ja grunnen til det er jo at nomade er omreisende, og mens Remote prosjektet er det fokus på tilflytter og at folk skal bli. Så driver vi og jobber med workcation delen og kanskje dra den over i litt mer omreisning også, men det er litt bevisst ja» (Remote 1).

«også var den første artikkelen en blandingsartikkel om at vi lanserte Remote samtidig som de hadde en sak på lokale digitale nomader.» (Remote 2).

Målgruppen til Remote er en med høy utdannelse med fast jobb som kan tenke seg å flytte for å bli værende i Mandal. De omreisende fjernarbeiderne som bare blir midlertidig på et sted vil de eventuelt utarbeide tjenester for senere med å promotere workcation i Mandal. Remote viser til at digitale nomader ikke er målgruppen for de trenger ikke Remote:

«Vi trenger ikke være Remote for digitale nomader de kommer på en måte uansett de vet hva det betyr å hva dette går i. Mye av jobben er å overbevise normale folk til å forstå at dette er for alle og at alle arbeidsgivere kan på en måte tilby det.» (Remote 1).

Digitale nomader er ikke i målgruppen, målet er å finne fjernarbeidere som vil bo fast i Mandal. De andre aktørene ser også på fjernarbeid som en strategi for å få tilflyttere med høy utdannelse. Fjernarbeid trekkes frem som en god måte å tiltrekke seg høyt utdannede par hvor det lokale arbeidsmarkedet bare har behov for kompetansen til den ene. Dette poengteres særlig av leder for Sørlandet kompetansefond og leder for Næringsfondet som har gitt økonomisk støtte til Remote.

«Kværner; Mandals Hjørnesteinsbedrift med 600 ansatte, de skulle ha en doktoringeniør på kompositt og de vokser jo ikke på trær [...] Hvis du skal prøve å få en av de til lille Mandal eller lindesneshalvøya Spangereid, så er det alltid; «min mann eller kone må også ha jobb», og hvis du ikke kunne si ja til det så fikk du aldri disse flinke folkene, du måtte nærmest kunne selge en jobb med tilbud om jobb til den andre partneren ellers reflekterte de ikke over det. Alle som skulle flytte til er liksom enten er det sånn: voldsomt idealistisk syn på barns trivsel og trygghet og naturen, ellers er det jobb til begge. Og attraktive boliger er en selvfølge, ikke sant og en by som er trivelig å være i. Så det er alltid det at jobb til begge har alltid vært en svøpe for små byer på Sørlandet.» (Næringsfondet).

«På små steder så spiller det veldig stor rolle om du klarer å lokke til deg noen mennesker som har spesielle ressurser til å delta i samfunnslivet og være med å utvikle byen de bor i utover det at de bare er en arbeidstaker og betaler skatt til kommunen, så er det veldig mange av disse som er ildsjeler på forskjellige områder. I undersøkelser tidligere når de ble spurt på fritt grunnlag er at det som først og fremst får dem til å flytte hjem er om de har noen likesinnede. Noen som er i samme

aldersgruppe eller i en lik situasjon og har samme erfaring eller utdannelse. Du vil ikke flytte hjem til de gamle vennene dine fra folkeskolen du har kanskje vokst fra de, men så må noen likesinnede, og da er det et stort problem for et lite sted og lage en kritisk masse av sånne likesinnede. Og derfor kan man da tenke seg at hvis det er mange som teller på knappene om de skal flytte hjem. Så vil et virkemiddel der man kanskje kan nudge noen i riktig retning til å ta et sånt valg i forhåpning om at de etter en stund vil bli mange nok til at det blir en kritisk masse av 30- sometehings i Mandal eller i Grimstad og sånt, så vil det være veldig bra.» (Kompetansefondet)

Statistisk sentralbyrå (2019b) sin oversikt over utdanningsnivået i Mandal viser at Mandal ligger noe under landsgjennomsnittet i Norge. Utdanning er ifølge Sørli (2009) den enkeltfaktoren som har mest sentraliserende effekt på flyttemønsteret, og det er utfordrende for distriktene å få tak i folk med lang utdannelse. I Mandal gjelder dette særlig mastergrad og over. De ligger på snittet over innbyggere med bachelor. Det er for tidlig å si om fjernarbeid er løsningen på denne utfordringen, men intervjukandidatene har alle høyere utdannelse og det tyder på at Remote lykkes med å nå målgruppen sin.

Næringssjefen vektlegger fjernarbeid som en mulighet for å få jobb til begge. Hvis en bedrift trenger f.eks. en med doktorgrad innenfor et felt så har de ofte en familie og partner som trenger jobb. Fjernarbeiderne som er intervjuet, har alle partner. De har ulike løsninger på hvordan de har gjort det med jobber.

«Min kone måtte si opp en jobb hun likte veldig godt i Stavanger kommune også måtte hun søke ny jobb i Mandal og hun begynte vel i ny jobb 4. januar vi flyttet ned i oktober. Men da har hun lang erfaring innenforbi det fagfeltet hun har utdannet seg som vernepleier og har jobbet både i miljø som saksbehandler innenfor rus og psykiatri, innenforbi psykisk utviklingshemming, så hun har jo lang og god og solid erfaring. Så vi visste jo det. Men det har ikke vært mange faste 100 % stillinger i Lindesnes kommune heller. Det har ikke vært mange jobber for henne å søke på, men hun var heldig og fikk en av de jobbene som var utlyst før jul.» (Fjernarbeider 1).

For fjernarbeider 2 har partner også jobb som kan utøves som fjernarbeid og begge har beholdt jobbene sine. For fjernarbeider 3 så var det samboeren som ønsket å flytte hjem til Mandal, og hen hadde en kompetanse det ikke fantes jobber til i Mandal og fikk seg jobb som fjernarbeider.

«Når jeg ble tilbudt jobben, så hadde jeg allerede flyttet til Norge, og de trengte en som kunne norsk og dansk kultur og språk. Vi trenger deg, greit, men jeg flytter til Mandal der har jeg en samboer, så hvis jeg skal ha jobben, så må dere kunne tilrettelegge for dette. Og der fant vi en avtale for hvordan vi kunne gjøre det, og det er blant annet at jeg reiser til Oslo av og til, men har primært kontor i Mandal.»
(Fjernarbeider 3).

Det er et lite utvalg som er intervjuet, og i intervjuguiden mangler spørsmål om hva partner jobber med, dette dukket opp naturlig i flere av de semistrukturerte intervjuene, men det virker som det er først og fremst tilknytningen til Mandal som er utslagsgivende for valget om å flytte, og ikke behovet for kompetanse hos en bedrift i Mandal eller regionen. Jeg vil likevel hevde at utvalget viser at fjernarbeid gjør det lettere å ta valget om å flytte og de kan finne jobber hvor de får brukt sin kompetanse selv om det ikke er behov for dette i det lokale arbeidsmarkedet. Fjernarbeider 3 er inne på dette og sier at det var aktuelt å utdanne seg til noe nytt for å kunne få jobb i Mandal, men fjernarbeid gjorde det mulig å få jobb med den bakgrunnen hen hadde.

Remote sitt tiltak for å tiltrekke seg tilflyttere kan falle inn under eksogen utviklingsstrategi. Kjernen i eksogene utviklingsstrategier er å se på hvordan steder og regioner kan tiltrekke seg ressurser utenfra. Klassiske eksempler på dette er f.eks å subsidiere store bedrifter med areal, og fremheve tilgang på billig arbeidskraft og skattelettelse (Pike et al., 2016, s. 229). Remote stiller med flyttehjelp og gratis kontorplass. Kommunen og kompetansefondet gir et honorar til Remote per nye innbygger som endrer folkeregistrert adresse til Lindesnes kommune gjennom Remote.

«Vanligvis så gir vi jo en slump sum til folk som søker penger hos oss, fra noen hundre tusen i året eller ja det kommer an på hvor store de er, men aldri under det. I dette tilfellet så kombinerte vi det med et incentiv modell hvis de klarte å dokumentere at de har klart å få noen mennesker til å slå seg ned, så skulle de få et honorar per case. Og det var et eksperiment fra vår side også, vi hadde lest om en god del byer i Amerika som hadde prøvd dette og Australia tror jeg det var. Med litt variable resultater, det er supervanskelig å kontrollere hva som ville skjedd uansett. Vi har ikke noen god kontrollgruppe. Men resultatene var veldig åpenbart jøye meg nå skjer det tilstrømming av unge utdannede mennesker til Mandal så er det jo nok bevis.»
(Kompetansefondet).

På veldig kort tid så har jo prosjektet tiltrukket seg ganske mange mennesker. Jeg er ikke helt opptatt av de detaljene. For kommunen så dette som en branding fordi et ungt ekspansivt miljø ville noe så er det nesten nok. Jeg tror minst seks familier har flyttet her til takket være at den muligheten åpnet seg.» (Næringsfondet).

På intervju tidspunktet mai 2021 så har Remote allerede fått noen tilflyttere gjennom sine tjenester. Gründerne av Remote står også bak kontorfellesskapet CoWorx i Mandal og var kjente for kommunen før de kom med søknaden om støtte til Remote. Her ser vi et eksempel hvor kommunen tar utgangspunkt i lokalt entreprenørskap som utviklingsstrategi. Initiativet for utvikling kommer fra stedet som utvikles (Pike et al., 2016, s. 206-208). Kjentegn ved endogen utviklingsstrategi er at det tar utgangspunkt i et områdes behov og ressurser før man vedtar strategier for utvikling. Remote sine tjenester for å tiltrekke seg fjernarbeidere til Mandal er et eksempel på både en endogen og eksogen strategi. Remote tar utgangspunkt i Mandals eksisterende ressurser som her er natur og klima i sin promotering. De tar også utgangspunkt i det eksisterende kontorfellesskapet CoWorx som også er en lokal ressurs i Mandal. Det ser ut som fjernarbeid er en god strategi for å tiltrekke seg kompetanse til regionen uavhengig om arbeidsmarkedet etterspør denne kompetansen. Utvalget av kandidater er lite og Remote har ikke fått det store antallet tilflyttere, men for et lite sted så kan noen få familier som flytter utgjøre en forskjell. Kompetansefondet er tydeligst på dette med å få fjernarbeidere som kan ha *«spesielle ressurser og som kan delta i samfunnslivet og utvikle byen»*. Intervjuene med fjernarbeiderne viser at dette er tilfellet, de har engasjert seg lokale foreninger for å utvikle kurstilbudet til en surfeforening og deltakelse i kultivering av Mandalselven. Dette kan tyde på at fjernarbeid kan være en god strategi for å tiltrekke seg ressurssterke mennesker som bidrar til utviklingen av steder. Et annet spørsmål er om fjernarbeidere bidrar til innovasjon og utvikling? Neste kapittel ser nærmere på dette.

6.2 Fjernarbeid som strategi for innovasjon og utvikling

Et tydelig mål for aktørene er å skape et miljø av unge kreative mennesker som kan bidra til innovasjon. Aktørene ønsker at kontorfellesskapet CoWorx kan bli et miljø med fjernarbeidere som kan skape synergier og ringvirkninger i regionen, og bidra med nye ideer og bedrifter. Remote som driver tilbudet og Næringsfondet som har støttet Remote har tydeligst tanker om denne utviklingen:

«Det som er interessant, la oss kalle det miljøet da, det er litt sånn, alle som sitter her driver med veldig mye forskjellig ting, men også komplimenterende ting noen er IT ingeniører noen jobber med marked, men det som er sammensveisede er at folk utenifra vet ikke om de jobber i det og det firmaet eller jobber de i CoWorx?»

«Vi er bare en gjeng med folk som kan veldig mye, plutselig får vi en henvendelse fra folk som spør CoWorx om de kan hjelpe med en nettside eller en film, men CoWorx er ikke en bedrift som selger disse tjenestene, men inntrykket folk har fått er at det er et miljø som kan veldig mye. Det kan man jo også da selvfølgelig vi prøver å bruke hverandre å gi hverandre merarbeid og det har vi virkelig klart! Masse synergier internt!» (Remote 1).

Remote viser til at det allerede er mange synergier internt og lokale bedrifter ser på CoWorx som et sted hvor de kan hente inn kompetanse og få tak i tjenester. Dette er noe lederen av Remote forsøker å legge til rette for ved å videresende forespørsler til de som sitter i kontorfellesskapet. Næringsfondet skryter også av miljøet på CoWorx:

«Hvis du kan sette sammen miljøer og få til kreative miljø så er det utrolig hva som kan skje og det som vi har sett, og som CoWorx representerte, når det kom unge mennesker sammen fra 25 år og oppover og satte seg sammen så plutselig dukket det opp den ene ideen etter den andre. Også kan det føre til realiseringer og etablering» (Næringsfondet).

Sitatet fra Næringsfondet beskriver kjernen i teorien om den kreative klassen til Florida. Gjennom å rekruttere og bosette den kreative klassen vil økonomien i hele regionene oppleve en spill-over-effekt og få økonomisk vekst (Florida, 2002, s. 220). Dette er fordi Florida mener den kreative klassen er gruppen som skaper mest innovasjon, og steder med høy andel kreativ klasse vil skape mer vekst enn regioner med lav andel fra den kreative klasse. Dette skjer fordi bedrifter vil heller etablere seg i regioner der kompetansen er enn å prøve å tiltrekke seg kompetanse til «sin» region, samt at en høy andel av den kreative klasse vil skape nyetableringer av bedrifter.

I teoridelen viser jeg til Brown (2017) som har forsket på kontorfellesskap. Brown (2017, s. 121) advarer mot å satse primært på arbeidsfellesskap som en strategi for å revitalisere et bysentrum. Dette fordi det er lite som tilsier at det skjer samarbeid med lokale aktører utenfor arbeidsfellesskapet. Fjernarbeiderne i arbeidsfellesskapet jobber stort sett «alene sammen», og Brown (2017, s. 112-113) hevder at de spontane samarbeidene i stor grad er en myte.

Sitatene fra Remote og næringssjefen tyder på at dette kanskje ikke er tilfelle ved CoWorx. Mulige synergier av å sitte i kontorfellesskap ble også utforsket i intervjuene med fjernarbeiderne. Dette er hva sier dette om innovasjon og synergier på CoWorx:

«Mitt hovedformål er å komme seg ut av huset og jobbe en plass hvor jeg kan komme ut av huset og føle at det er en plass hvor jeg ikke er i en fengselscelle eller en plass hvor du ikke blir distraheret. Av å skulle vaske tøy og sånne ting, en annen ting er selvfølgelig å skape et nettverk. Det handler ikke om å utvide min business, men det har utelukkende vært for det sosiale på mitt personlige plan, men jeg skal ikke utelukke et fremtidig samarbeid.» (Fjernarbeider 3).

«Jeg er veldig glad for å komme til et miljø, hvor det var noen folk som du spiser litt lunsj med og hører hva de gjør og snakker om litt ting og sånn som det. For det er noe som også gir litt energi samtidig som vi også har våre egne businessser. Uavhengig av hverandre.» (Fjernarbeider 1)

Fjernarbeiderne som er intervjuet til denne oppgaven oppgir at det er først og fremst det sosiale som er viktig for dem. Dette samsvarer med Brown sine funn fra kontorfellesskap i England. Brown (2017, s. 115) har imidlertid noen unntak fra disse funnene og det er steder hvor arbeidsfellesskapets leder kan gjennom nøye rekruttering skape en kritisk masse av kreative arbeidere som har et bedre utgangspunkt for spontane samarbeid. Dette viser seg imidlertid å være vanskeligere på små steder, og går imot arbeidsfellesskapets natur som et åpent sted hvor alle kan jobbe fra. Sitatet fra intervjuet med Remote viser likevel at de er bevisst på å prøve å gi merarbeid til de som bruker CoWorx gjennom å videreformidle forespørsler fra lokale bedrifter. Ifølge næringssjefen så har allerede flere ideer som kommer fra CoWorx blitt realisert. Det er også tydelig fra nettsiden til CoWorx at de ønsker å legge til rette for at bedrifter skal kunne etablere og utvikle seg. De har en rekke tjenester for de som ønsker å utvikle en bedrift (CoWorx, 2021).

Det er noen argumenter for at små steder også har noen fordeler. Region KRS viser blant annet til at Sørlandet er et lite, oversiktlig sted hvor det er kort vei til beslutningsmyndigheter. Fjernarbeider 3 viser også til at Mandal er bra på et knippe mennesker som bare blir flere og bygger sine egne ting og et sted hvor alle kjenner hverandre. Dette trekkes frem som en styrke hvor det er lettere å få oversikt over aktuelle samarbeidspartnere og lettere å få gjennom sine forslag hos beslutningsmyndigheter. Dette underbygger også sitatet fra ordføreren i Lindesnes kommune hvor han blir spurt om det nye SIM bygget i Mandal; «Vi

skal bli Norges nye Gründerhovedstad» (Bessesen, 2020). Hvorvidt påstanden om at det er lettere å realisere ideer og være gründer i Mandal mangler dessverre oppgaven nok empiri på til å kunne konkludere, men for fjernarbeider 3 og aktøren Region KRS er det sånn de opplever det.

Vil fjernarbeid kunne være en strategi for innovasjon og utvikling? Det kan se ut som fra funnene i oppgaven at svaret på dette er *tja*. Det ser ut som det er svært avhengig av det miljøet som skapes i arbeidsfellesskapet og hvem som sitter der og hvilke mål den enkelte fjernarbeider har ved å delta i kontorfellesskapet. Gjennom god ledelse av kontorfellesskapet kan det tilrettelegges for å skape synergier, men det virker som at man må ha en porsjon flaks. Fjernarbeid bør nok ikke være hovedstrategien til Mandal for å skape innovasjon og utvikling, men Mandal må ha evne til å reagere raskt og utnytte positive muligheter som kan komme og ha beredskap for flaks (Vareide et al., 2018).

7. Konklusjoner

Motivasjonen for oppgaven har vært å se på om fjernarbeid åpner for nye utviklingsstrategier for rurale steder i Norge, og se på om flyttestrømmen fra rurale til sentrale strøk kan få en motkraft. For å analysere dette har oppgaven jobbet ut fra problemstillingen: *Hvordan kan et sted tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere*. Det er et begrenset utvalg av informanter i oppgaven og konklusjonene bør ikke generaliseres til å gjelde andre steder. Jeg har likevel valgt å konkludere mine funn og mener perspektivene oppgaven presenterer vil kunne være nyttig for steder som ønsker å tiltrekke seg fjernarbeidere.

Remote sitt tilbud er i en startfase og det kan se ut som at de med slagordet; *Bo i Mandal. Jobb remote* først og fremst har nådd ut til de som har en tilknytning til Mandal. En konklusjon er at fjernarbeid kan være en god strategi for å få flere hjemflyttere. Mandals beliggenhet beskrives gjerne utfra muligheter for fritidsaktiviteter hos fjernarbeidere, mens aktørene beskriver Mandals beliggenhet med avstanden til Kristiansand. Fjernarbeid gjør at man ikke er avhengig av arbeidsmarkedet i Mandal og det er mulighetene for rekreasjon som blir de viktigste stedskvalitetene. Dette sammenfaller med teorien om den kreative klasse som ønsker å bo et sted hvor de har gode muligheter for rekreasjonsaktiviteter (Florida, 2002). Informantene til denne oppgaven viser en klar tendens mot en positiv vurdering av småbyens kvaliteter, som bedre boligmarked, mer plass og mindre kø. Dette sammenfaller med studiet om den kreative klasse i Hamar (Hauge et al., 2010). I det studiet pekes det på at Floridas ideer om *sosialt miljø* og den kreative klasse kan passe for å lage utviklingsstrategier. Det sosiale miljøet i Mandals gis stor betydning for trivsel i Mandal. Incentivene som gratis kontorplass og flyttehjelp er positivt. Det å skape et miljø som fjernarbeidere og digitale nomader kan bli en del av er den viktigste faktoren for å lykkes. Det kan derfor være hensiktsmessig bruke det eksisterende miljøet av fjernarbeidere i promoteringen av Mandal, og at dette ikke bare er en faktor for å få folk til å bli, men kanskje den viktigste faktoren for å få flere fjernarbeidere til å flytte.

Oppgaven har også undersøkt om fjernarbeid kan være en utviklingsstrategi for å tiltrekke seg kompetanse og skape innovasjon i Mandal. Utdanning er ifølge Sørлие (2009) den faktoren som har mest sentraliserende effekt. Det er samtidig de med høyest utdanning som har størst mulighet for fulltids fjernarbeid (Steen, 2021). Samtlige fjernarbeidere som er intervjuet til oppgaven har høyere utdanning. Aktørene vektlegger også at fjernarbeid kan være viktig for å få par til å flytte hvor kanskje bare den ene har en kompetanse som det er

behov for i det lokale arbeidsmarkedet. Fjernarbeid kan løse denne utfordringen, og gjøre det lettere for folk å bo hvor de vil, samtidig som de kan jobbe med hva de vil. Derfor kan fjernarbeid være en god strategi for små steder til å tiltrekke seg kompetanse til regionen.

Når det kommer til innovasjon, vil ikke et miljø av fjernarbeidere nødvendigvis føre til dette. Oppgaven har vist til forskning på innovasjon i kontorfellesskap i England (Brown, 2017) hvor de ikke finner at et kontorfellesskap fører til innovasjon, men de understreker at det er et potensiale. CoWorx i Mandal har på plass en rekke tjenester for å prøve å utnytte potensialet. De kan hjelpe med markedsføring, økonomi, juss, strategi, nettside og design. I tillegg anbefaler de Lindesnesregionen næringshage som hjelper til å søke det offentlige hjelpemiddel-apparatet. Det krever en aktiv leder for kontorfellesskapet og tilrettelagte tjenester for å skape et innovativt miljø, det ser ut som Mandal har mye av dette på plass og har gode muligheter for å bruke potensialet for innovasjon i miljøet av fjernarbeidere.

Fulltids fjernarbeid er fortsatt i en startfase, og det trengs mer forskning på å finne ut hvor stort potensialet er for små steder til å bruke dette som utviklingsstrategi. Oppgavens funn fra Mandal viser at det kan være et godt supplement i en strategi for å tiltrekke seg særlig hjemflyttere med lang utdanning som ikke finner jobb i det lokale arbeidsmarkedet, men ønsker å bo på et sted med andre kvaliteter enn en storby.

8. Litteraturliste

- Achurch consulting. (2021, 02.02.2021). *6 Remote Work Models to Consider for Your Organization's Future*. Achurch Consulting.
<https://www.achurchconsulting.com/blog/6-remote-work-models-to-consider-for-your-organizations-future/>
- Adams, B. (1995, 16.12.1995). ROCKET SCIENTIST OPENED DOOR TO TELECOMMUTING. *Deseret News*.
<https://www.deseret.com/1995/12/16/19210470/rocket-scientist-opened-door-to-telecommuting>
- Bakke, J. W., Fossum, Ø., Johannes, N., Vollset, H., & Yttri, B. (2001). *Arbeid på nye måter - perspektiver på fjernarbeid*. Fagbokforlaget.
- Bessesen, J. S. (2020, 13.01.2020). Reiser gigantbygg til over hundre millioner kroner: – Vi skal bli Norges gründerhovedstad. *Lindenes avis*. <https://www.l-a.no/nyheter/i/Ad9jQr/reiser-gigantbygg-til-over-hundre-millioner-kroner-vi-skal-bli-norges-grunderhovedstad>
- Bowman, C. P. (2020, 01.06.2021). *Coronavirus Moving Study: People Left Big Cities, Temporary Moves Spiked In First 6 Months of COVID-19 Pandemic*. Mymove.
<https://www.mymove.com/moving/covid-19/coronavirus-moving-trends/>
- Brown, J. (2017, 04/01). Curating the “Third Place”? Coworking and the mediation of creativity. *Geoforum*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2017.04.006>
- Bryman, A. (2015). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Cohn, D. v. (2020, 06.06.2020). *About a fifth of U.S. adults moved due to COVID-19 or know someone who did*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/fact->

[tank/2020/07/06/about-a-fifth-of-u-s-adults-moved-due-to-covid-19-or-know-someone-who-did/](https://www.1-a.no/nyheter/i/PR33X6/disse-stedene-oensker-batterifabrikk)

CoWorx. (2021, 12.11.2021). *CoWorx Mandal*. Retrieved 12.11.2021 from <https://mandal.coworx.no/>

Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L., & Karlsson, J. C. (2005). *Explaining society*. Taylor and Francis.

Di Marino, M., Lilius, J., & Lapintie, K. (2018, 2018/10/03). New forms of multi-local working: identifying multi-locality in planning as well as public and private organizations' strategies in the Helsinki region. *European Planning Studies*, 26(10), 2015-2035. <https://doi.org/10.1080/09654313.2018.1504896>

Distriktssentrene. (2014). *Finalesteder for Attraktivt sted i 2014*. <https://distriktssenteret.no/artikkel/finalesteder-attraktivt-sted-2014/>

Ferreira, R., Pereira, R., Scalabrin Bianchi, I., & Mira da Silva, M. (2021, 02/21). Decision Factors for Remote Work Adoption: Advantages, Disadvantages, Driving Forces and Challenges. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7, 70. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010070>

Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*. NY: Basic Books.

Florida, R. L. (2012). *The rise of the creative class : revisited*. Basic Books.

Frisholm, J. O. (2020, 09.09.2020). Disse stedene ønsker batterifabrikk. *Lindenes Avis*. <https://www.1-a.no/nyheter/i/PR33X6/disse-stedene-oensker-batterifabrikk>

- Gan, V. (2015, 01.12.2015). The Invention of Telecommuting. *Bloomberg*.
<https://www.bloomberg.com/news/articles/2015-12-01/what-telecommuting-looked-like-in-1973>
- Hatling, L., & Dahl, I. (2020, 04.2020). *Tilflyttings- og rekrutteringsarbeid i distriktene – en oppsummering av kunnskap*. Distrikssenteret. <https://distriktsenteret.no/wp-content/uploads/2020/05/Tilflyttings-og-rekrutteringsarbeid-i-distriktene.pdf>
- Haugan, B. (2021, 23.03.2021). «Historisk» utlysning: Kontoret er i Oslo, du kan jobbe fra hele Norge. *Verdens Gang*. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/nA01pL/historisk-utlysning-kontoret-er-i-oslo-du-kan-jobbe-fra-hele-norge>
- Hauge, A., Alnes, P. K., & Skålholt, A. (2010). *Hamar - Florida, tur/retur* (ØF-Notat nr. 01/2010). Østlandsforskning. <https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2014/02/012010florida-hamar.pdf>
- Henning Holgersen, Z. J., Simen Svenkerud. (2020). Who and how many can work from home in Norway?. Evidence from task descriptions. *Statistisk Sentralbyrå, discussion papers, 935(935)*, 18. <https://www.ssb.no/en/forskning/discussion-papers/who-and-how-many-can-work-from-home-in-norway>
- Kjær, A. M. (2004). Governance in public administration and public policy: Steering interorganizational networks. In A. M. Kjær (Ed.), *Governance* (pp. 39). Cambridge:polity.
- Korpela, M. (2020, 2020/09/17). Searching for a countercultural life abroad: neo-nomadism, lifestyle mobility or bohemian lifestyle migration? *Journal of Ethnic and Migration Studies, 46(15)*, 3352-3369. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1569505>

Lundegaard, H. (2021, 31.03.2021). Flyttestrøm ut av Oslo under koronaen. *Aftenposten*.
<https://www.aftenposten.no/oslo/i/JJ71gX/flyttestroem-ut-av-oslo-under-koronaen>

Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital Nomad*. Wiley.

MBO Partners. (2018). *The state of independence in America 2018: The New Normal*. M. Partners. https://www.mbopartners.com/wp-content/uploads/2019/02/State_of_Independence_2018.pdf

Nergaard, K. (2020, 04.2020). *Hjemmekontor og digitale løsninger*. Fafo.

[Record #4 is using a reference type undefined in this output style.]

OECD. (2020). *Rural Well-being*. <https://doi.org/doi:https://doi.org/10.1787/d25cef80-en>

Olga, H. (2020, 09/01). In search of a digital nomad: defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>

OsloMet. (2020, 30.06.2020). *Pulsmåling om hjemmekontorsituasjonen*. OsloMet. Retrieved 04.04.2021 from
<https://ansatt.oslomet.no/documents/585743/62877881/Pulsm%C3%A5ling+om+hjemmekontorsituasjonen+300620.pdf/0a75a283-9faa-9fac-4a7a-9cc4b462cddf>

Østbye, S. M., Mikko & Tervo, Hannu & Westerlund, Olle. (2017). The creative class: do jobs follow people or do people follow jobs?. *Regional studies*, 52, 12.
<https://doi.org/10.1080/00343404.2016.1254765>

Pelt, K. V. (2020, 21.06.2020). Vil ha batterifabrikk til opp mot 20 milliarder kroner. *Lindesnes Avis*. <https://www.l-a.no/nyheter/i/kJlqqA/vil-ha-batterifabrikk-til-over-fem-milliarder-i-lindesnes>

Pike, A., Rodriguez-Pose, A., & Tomaney, J. (2016). *Local and Regional Development* (2nd ed.). Routledge.

Regionplan Agder. (2019). *Agdertall 2019*. Agder fylkeskommune.

https://agderfk.no/f/p1/i3fc0d778-4a3d-4c1e-b93f-024be452bbf3/agdertall-2019_101219.pdf

Remote. (2021, 09.11.2021). *Bo i Mandal. Jobb remote*. Remote Norge AS. Retrieved 09.11.2021 from <https://remote.no/mandal/>

Renner, B. (2018). *Average Office Worker Spends About 1,700 Hours A Year In Front Of Computer Screen*. <https://www.studyfinds.org/office-worker-1700-hours-computer-screen/>

Sørli, K. (2009). *Til belysning av hva som kan bidra til stedsattraktivitet, bolyst og lokal utviklingskraft i et distriktsutviklingsperspektiv*. [(Notat)].

Spinuzzi, C. (2012, 10/01). Working Alone Together Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26, 399-441.

<https://doi.org/10.1177/1050651912444070>

Statistisk Sentralbyrå. (2019a). *06913: Endringer i kommuner, fylker og hele landets befolkning (K) 1951 - 2021*. <https://www.ssb.no/statbank/table/06913>

Statistisk Sentralbyrå. (2019b). *09429: Utdanningsnivå, etter kommune og kjønn (K) 1970 - 2020*. <https://www.ssb.no/statbank/table/09429/>

Statistisk Sentralbyrå. (2019c). *11508: Bygningstype. Husholdninger (K) (B) 2015 - 2020*. <https://www.ssb.no/statbank/table/11508>

- Steen, M. H. I. o. A. H. (2021). *Norsk arbeidsliv 2021 - mot en ny normal?* (Arbeidslivsbarometeret 2021). A. (AFI). <https://ys.no/wp-content/uploads/2021/08/Arbeidslivsbarometeret-2021.pdf>
- Stullerud, T. S. T. (2020, 03.06.2020). Telenors ansatte trenger ikke møte fysisk på jobb i fremtiden – får selv bestemme arbeidssted. <https://www.nrk.no/norge/telenors-ansatte-trenger-ikke-mote-fysisk-pa-jobb-i-fremtiden--far-bestemme-arbeidssted-selv-1.15038899>
- Telemarksforskning. (2021, 03.04.2021). *Koronaflukt fra Oslo*. Telemarksforskning - Regional analyse. <https://regionalanalyse.no/artikkel/koronaflukt>
- Telenor. (2020, 19.04.2020). *Korona-jobbing gir økt digital kreativitet*. <https://www.mynewsdesk.com/>. Retrieved 12.11.2021 from <https://www.mynewsdesk.com/no/telenor/pressreleases/korona-jobbing-gir-oekt-digital-kreativitet-2991488>
- Tödting, F. (2010). Endogenous approaches to local and regional development policy. In A. Pike, A. s. Rodríguez-Pose, & J. Tomaney (Eds.), *Handbook of Local and Regional Development* (pp. 11). London [England] ; New York [N.Y.] : Routledge, 2011.
- Torjussen, M. H. (2020, 22.11.2020). 275.000 kroner fra kommunens næringsfond: Mandal skal bli attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere. *Lindesnes Avis*. <https://www.l-a.no/nyheter/i/pAAO5j/275-000-kroner-fra-kommunens-naeringsfond-mandal-skal-bli-attraktivt-for-digitale-nomader-og-fjernarbeidere>
- Vareide, K., Svardal, S., Storm, H. N., & Groven, S. (2018). *Suksessrike distriktskommuner anno 2018* (TF-rapport nr:447). Telemarksforskning. https://distriktssenteret.no/wp-content/uploads/2018/10/Suksessrike-distriktskommuner-anno-2018_sluttrapport-sept-18.pdf

Wang, B., Schlagwein, D., Cecez-Kecmanovic, D., & Cahalane, M. (2018). *Digital Work and High-Tech Wanderers: Three Theoretical Framings and a Research Agenda for Digital Nomadism*. <https://doi.org/10.5130/acis2018.bl>

Wilhelmsen, A. (2018, 15.06.18). *Den norske småbyen 2030*. Regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/contentassets/fc2992c910c34243a1cab5186eb5c365/man dal.pdf>

Yuen Thompson, B. (2018, 01/01). Digital Nomads: Employment in the Online Gig Economy. *I*. <https://doi.org/10.12893/gjcpi.2018.1.11>

Yuen Thompson, B. (2019, 03/01). The Digital Nomad Lifestyle: (Remote) Work/Leisure Balance, Privilege, and Constructed Community. *International Journal of the Sociology of Leisure*, 2, 1-16. <https://doi.org/10.1007/s41978-018-00030-y>

Vedlegg 1 Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan man kan gjøre steder attraktive for digitale nomader og fjernarbeidere. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

I denne forskningen ønsker vi å se på hvordan en kan planlegge for å gjøre et sted mer attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere. I løpet av Covid-19 pandemien har stadig mer av arbeidslivet blitt digitalisert og arbeidshverdagen kan gjennomføres uavhengig av geografisk lokasjon. Hovedmålet med forskningen er å forstå hvordan lokale myndigheter kan planlegge bedre for å bli attraktive for fjernarbeidere. Etter å ha reflektert over forskningsproblemet og noen teorier, vil vi ta opp følgende forskningsspørsmål:

Hvordan kan vi gjøre steder attraktive for digitale nomader og fjernarbeidere?

- Hva slags tjenester ønsker digitale nomader når de velger et sted å jobbe fra?
- Hvem er det som har mulighet og/eller er fjernarbeidere?
- Hvilke stedskvaliteter er viktig å få frem for å tiltrekke seg digitale nomader og fjernarbeidere?

Forskningen skal brukes til masteroppgave i Global utvikling og Samfunnsplanlegging.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Agder er ansvarlig for prosjektet.

Veiledere:

Kjell Overvåg (Professor)

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Strategisk utvalg av personer sentrale for å gi bredere forståelse for remote arbeid og digitale nomader. Direkte henvendelser til personer av interesse.

Hva innebærer det for deg å delta?

Metode brukt i prosjektet er intervju. Intervjuene vil (om mulig) foregå med lydopptak.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet.

Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Lydopptak og transkribering vil slettes når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Agder har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Universitetet i Agder ved Kjell Overvåg. Mail: kjell.overvag@uia.no
- Vårt personvernombud: Ina Danielsen. Mail: ina.danielsen@uia.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Kjell Overvåg
(Veileder)

Trygve Wigtil Skarpeteig

(Student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at deltager kan identifiseres gjennom personvernopplysninger

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2 Intervjuguide Remote

| | |
|--------|--|
| Navn | |
| Bosted | |
| Yrke | |

| | |
|--|--|
| Hvem er jeg | |
| Hva slags bakgrunn har du/dere | |
| Hvorfor har dere startet remote Hva slags tjenester tilbyr remote | |
| Hvordan vil dere definere fjernarbeid? | |
| Hva slags samarbeid har dere med Lindesnes kommune? Og eller andre offentlige myndigheter? | |
| Hva slags steds kvaliteter tenker dere er viktig i promoteringen av Mandal? | |
| Hva gjør et sted attraktivt for en digital nomade/fjernarbeider | |
| Hva slags steds kvaliteter tenker dere er viktig i promoteringen av Mandal? | |
| Hvem ønsker dere å tiltrekke ved Remote? Hva slags jobber bakgrunn aldersgrupper etc. | |
| I Lindesnes avis sin artikkel fra november sier dere, gjøre Mandal attraktivt for digitale nomader og fjernarbeidere. I promoteringen bruker dere ikke digitale nomader. Lurer på om det er et bevisst valg? | |
| Flyttekravet, hva er bakgrunnen for det Flyttekravet ekskluderer? Workcation? | |
| Hvordan vil dere beskrive miljøet for fjernarbeidere i Mandal? | |
| En av de tingene jeg undersøker er om fjernarbeidere kan føre til mer innovasjon og nye bedrifter i Mandal? | |
| Kan du forklare hva en digital nomade er? | |
| Kan du forklare hva en fjernarbeider er? | |

| | |
|---|--|
| Hva gjør et sted attraktivt for en digital nomade/fjernarbeider | |
| Hvilke tjenester tilbyr du/dere rettet mot digitale nomader/fjernarbeidere? | |
| Hvilke tjenester mangler for digitale nomader/fjernarbeidere | |
| Hvordan ser du for deg arbeidsmarkedet i Lindesnes vil utvikle seg de neste årene. | |
| Er det en forskjell i balansen arbeid/fritid for en digital nomade/fjernarbeider ift. en som har en tradisjonell arbeidsplass | |
| Hvordan vil du beskrive miljøet for digitale nomader/fjernarbeidere på deres sted | |
| Hva slags tjenester mangler i Lindesnes kommune for fjernarbeidere? Hvem har bør ha ansvaret for å utvikle disse tjenestene? Private aktører offentlige? | |

Vedlegg 3 Intervjuguide aktør

| | |
|--------|--|
| Navn | |
| Bosted | |
| Yrke | |

| | |
|--|--|
| Hvem er jeg | |
| Hva er din bakgrunn | |
| Hva er din rolle i aktørnavn? | |
| Kjenner dere til Remote.no sitt prosjekt i Mandal? | |
| Hva gjør Sørlandet attraktivt | |
| Hva slags samarbeid har dere med Lindesnes kommune? | |
| Har dere hatt fjernarbeid oppe til diskusjon hos dere? | |
| Hvem ser du for deg vil ønske å flytte til Mandal for å jobbe som fjernarbeider? Bakgrunn aldersgruppe etc. | |
| Hvordan vil du beskrive arbeidsmarkedet på Sørlandet? | |
| Hva gjør Lindesnes attraktivt for fjernarbeidere? | |
| Hva slags steds kvaliteter tenker dere er viktig i promoteringen av Regionen? | |

Vedlegg 4 Intervjuguide – fjernarbeider

| | |
|--------|--|
| Navn | |
| Bosted | |
| Yrke | |

| | |
|---|--|
| Hvem er jeg | |
| Hva er din bakgrunn? | |
| Hva jobber du med? Hvorfor har du valgt å bosette deg i Mandal? | |
| Hva gjør Mandal attraktivt? | |
| Hva slags forhold har du til med Remote / og Coworx? Var Remote avgjørende for deg i forhold til flytteplaner? | |
| Hvordan vil du beskrive arbeidsmarkedet i Mandal? | |
| Hvordan kan et sted gjøre seg mer attraktivt for fjernarbeidere | |
| Hva gjør Mandal attraktivt for fjernarbeidere | |
| Hva slags miljø er du en del av i Mandal Arbeidsmiljø, fritid? | |
| Synergier som følge av å jobbe på Remote sitt coworking tilbud? | |
| Hvordan ser de for seg framtiden som fjernarbeider? | |
| Har du fått et lokalt nettverk? | |