

COWORKING – ŚRODOWISKO PRACY WSPIERAJĄCE MOBILNYCH PRACOWNIKÓW WIEDZY

Jacek BENDKOWSKI

Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania; jacek.bendkowski@polsl.pl

Streszczenie: Postęp technologiczny jaki się dokonał na przestrzeni ostatnich lat umożliwił rozwój elastycznych form zatrudnienia. Mając laptop, smartfon oraz dostęp do Internetu można pracować z dowolnego miejsca na świecie, szczególnie jeśli najważniejszym zasobem jest wiedza. Jednym z najważniejszych problemów, przed którym stoją mobilni pracownicy wiedzy, jest zapewnienie wspierającego środowiska, które nie tylko dostarcza zasobów koniecznych do realizacji bieżących zadań, ale także umożliwia zaspokojenie potrzeb społecznych i psychicznych, pozwala rozbudzić motywację i przełamać blokadę twórczą. W artykule przedstawiono coworking jako fizyczne i społeczne środowisko pracy wspierające tworzenie kapitału społecznego i kulturowego na przykładzie studium przypadku biura coworkingowego Coworking#Krzywa12.

Słowa kluczowe: coworking, wsparcie społeczne, wspólnota coworkingowa, mobilni pracownicy wiedzy, transfer wiedzy.

COWORKING – SUPPORTIVE WORKSPACE FOR MOBILE KNOWLEDGE WORKERS

Abstract: Technological advances of recent years have enabled the flexibilization of the workforce. With a laptop, smart phone and internet access you can work from virtually anywhere, especially when the most important asset is knowledge. One of the biggest problems for mobile knowledge workers is a supportive environment that not only provides necessary resources to perform regular tasks, but also helps them meet their social and psychological needs, to find motivation and overcome creativity blocks. The paper shows coworking as a physical and social environment for mobile knowledge workers that supports creation of social and cultural capital based on a case study of Coworking#Krzywa12.

Keywords: coworking, social support, coworking community, mobile knowledge workers, knowledge transfer.

1. Wprowadzanie

Wzrastająca presja ze strony konkurentów, nacisk na redukcję kosztów oraz konieczność ciągłego dostosowywania się do otoczenia rynkowego powodują zmiany w funkcjonowaniu przedsiębiorstw. Dla zachowania przewagi konkurencyjnej organizacje są zmuszone do zlecania coraz większej części zadań biznesowych zewnętrznym podmiotom. Obecnie ok. 33% siły roboczej w USA (ok. 56 mln) to pracownicy tymczasowi: przedstawiciele wolnych zawodów, pracownicy zdalni oraz specjaliści realizujący projekty na zlecenie (Schneider, 2015). Prognozuje się, że do 2020 r. ich liczba wzrośnie do 40% ogółu pracujących (Intuit 2020 Report, 2010). Podobne zmiany w strukturze zatrudnienia nastąpiły w Unii Europejskiej, gdzie odsetek osób pracujących na własny rachunek wzrósł w latach 2008-2015 o 24% do 9,6 mln ogółu pracujących.

Na rozwój elastycznych form zatrudnienia wpływ ma także gwałtowny rozwój i rozprzestrzenienie się technologii mobilnych. Mając laptop, smartfon oraz dostęp do Internetu można pracować z dowolnego miejsca na świecie, szczególnie jeśli najważniejszym zasobem jest wiedza. Ponadto technologie mobilne znacznie obniżają koszty prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej. Jeśli wziąć pod uwagę związane z tym dodatkowe korzyści, takie jak: niezależność, samodzielność i elastyczność, to praca na własny rachunek zyskuje coraz bardziej na atrakcyjności wśród młodej generacji niezależnych specjalistów.

Konsekwencją powyższych trendów jest powstanie nowych struktur organizacyjnych, przyjmujących formę tymczasowych sieci współpracy. Tworzą je zewnętrzni specjaliści – mobilni pracownicy wiedzy, którzy zostali wynajęci przez organizację dla wykonania określonych zadań. W odróżnieniu od pracowników tradycyjnych organizacji funkcjonujących w predefiniowanych strukturach pracy, realizacja zadań przez mobilnego pracownika wiedzy wymaga nie tylko samodzielnego zapewnienia koniecznych zasobów i usług, ale także wsparcia społecznego i psychologicznego. Postulowanym rozwiązaniem jest *coworking*, środowisko pracy nowego typu, wspierające mobilnych pracowników wiedzy reprezentujących przemysły kreatywne. Coworking zapewnia im infrastrukturę i zasoby konieczne do wykonania zadań, a jednocześnie umożliwia wytworzenie się więzów wspólnotowych. Powstała wspólnota coworkingowa stanowi środowisko społeczne, które efektywnie wspiera współdziałanie i transfer wiedzy.

W artykule przedstawiono coworking jako fizyczne i społeczne środowisko pracy wspierające tworzenie kapitału społecznego i kulturowego mobilnych pracowników wiedzy na przykładzie studium przypadku biura coworkingowego Coworking#Krzywa12.

2. Pojęcie i istota coworkingu

„Coworking” to pojęcie wieloznaczne. W zależności od kontekstu używa się go na określenie: usługi polegającej na wynajmie współdzielonego miejsca pracy, środowiska oraz formy pracy. Często używa się go także zamiennie z terminem *coworking space* na określenie miejsca pracy coworkerów. W niniejszym artykule przyjęto, że coworking to nowa forma pracy wykonywanej głównie przez mobilnych pracowników wiedzy, współpracujących ze sobą przy realizacji własnych projektów z wykorzystaniem wynajętej (współdzielonej) infrastruktury i zasobów, połączonych wspólnotą celów i wartości. Długotrwała współpraca pozwala na wykształcenie się wspólnoty. Wyraża się ona interakcjami pomiędzy coworkerami w celu rozwiązania pojawiających się problemów oraz dyskusji na temat spraw istotnych dla całej wspólnoty. Uczestnictwo we wspólnocie coworkingowej oznacza grupowe uczenie się. Prowadzi to w konsekwencji do wykształcenia się wspólnej tożsamości, ponieważ uczestnictwo we wspólnocie oznacza identyfikację z nią, stawanie się jedną z jej części (Wenger, 1998).

Za twórcę idei coworkingu uważa się programistę Brada Nauberga, który w 2005 r. opublikował na swoim blogu artykuł pt. *Community for Developers who work Home. This week is the first week of coworking, something I am setting up* (http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html). Przedstawił on w nim coworking jako alternatywę (*unoffice*) dla tradycyjnego środowiska pracy (*office*), które w zamyśle miało likwidować charakterystyczne dla tradycyjnych organizacji hierarchiczne zależności i konkurencję oraz wspierać współpracę równych sobie jednostek (*equals*) realizujących własne projekty. Założony przez niego cowork *Spiral Muse* był organizacją non-profit i oferował: 5-8 biurek na dwa dni w tygodniu, darmowe wifi, wspólne obiady, przerwę na medytację, masaż oraz wycieczki rowerowe. Biuro zamykano każdego dnia punktualnie o 17.45.

Zwiększające się zapotrzebowanie na usługi mobilnych pracowników wiedzy spowodowało nasilone zainteresowanie coworkingiem. Obecnie na świecie działa ok. 13.800 coworków, w których pracuje 1,35 mln osób (Global Coworking Survey, 2017). Są to zarówno małe biura, jak i sieci dysponujące wieloma pomieszczeniami. Zapewniają one miejsce przy biurku, dostęp do gniazdka elektrycznego i Internetu 24 godziny na dobę siedem dni w tygodniu, a także możliwość skorzystania z drukarki sieciowej. Coworki oferują ponadto dedykowane biurka lub pokoje do pracy (*dedicated desk, fixdesk*), biurka do pracy tymczasowej (*hotdesk*), a niektóre z nich także usługi specjalistyczne (np. księgowo, bankowe).

Ważną część coworku stanowi kuchnia z pełnym wyposażeniem, w której nie może zabraknąć ekspresu do kawy, kuchenki i mikrofalówki. Stanowi ona główne centrum spotkań, gdzie w luźnej atmosferze przy ciastku i kawie coworkerzy dyskutują, wymieniają się

pomysłami i pracują nad wspólnymi pomysłami biznesowymi. Coworkingi oferują także dedykowane sale konferencyjne, służące do prowadzenia rozmów z klientami, prowadzenia narad i przedstawiania prezentacji. Duże coworkingi posiadają wiele pomieszczeń konferencyjnych (tzw. modułowe sale konferencyjne), w których odbywają się *barcampy*, czy *unconferences*¹. Dużą popularnością wśród coworkerów cieszą się specjalnie zaprojektowane pomieszczenia do odpoczynku.

Na atrakcyjność coworkingu wpływa także rozmieszczenie, aranżacja i wystrój pomieszczeń, w których pracują coworkerzy. Oczekują oni interesującego, inspirującego miejsca, indywidualnego stylu, a także nowoczesnego designu. Wskazuje się, że odpowiednia aranżacja przestrzeni coworkingowej może pozytywnie wpływać na kreatywność ich użytkowników (Brainembassy, 2018).

Pracę w biurze coworkingowym wybierają najczęściej przedstawiciele wolnych zawodów (41%), pracownicy (36%) oraz pracodawcy (16%). 7% coworkerów to studenci. Najliczniejszą grupę coworkerów tworzą pracownicy branży IT (22%), na drugim miejscu znajdują się przedstawiciele public relations, marketingu i sprzedaży (14%), a na trzecim konsultanci (6%). 44% wszystkich coworkerów to kobiety (Who works in Coworking Spaces?, 2017).

Wśród najczęściej wymienianych motywów pracy w coworkingu wymienia się następujące (The Members: How, When and Why, 2017)

- możliwość interakcji z ludźmi o podobnej mentalności,
- rozbudowa prywatnych sieci społecznych,
- redukcja kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,
- praca w kreatywnym środowisku pracy.

Coworking stanowi atrakcyjną alternatywę dla pracy w biurze i domu. W porównaniu z tradycyjnym biurem coworking zapewnia niezależność, autonomię działania oraz elastyczny czas pracy. Pozwala to jednostkom na harmonijne łączenie pracy z życiem osobistym (Wittel, 2001). Ważną rolę odgrywają także niższe koszty działalności oraz brak konieczności załatwiania wszelkich związanych z tym, często uciążliwych i długotrwałych formalności. Natomiast w porównaniu z domem coworking zapewnia infrastrukturę konieczną do wykonywania bieżącej pracy i umożliwia oddzielenie życia prywatnego od zawodowego. Jednakże najważniejszą przewagą coworkingu nad pracą wykonywaną w tradycyjnym środowisku jest fakt, że w odróżnieniu od domu i biura coworking zapewnia wsparcie informacyjne i emocjonalne.

Badania biur coworkingowych działających w okolicy Austin pokazały dwa główne motywy, którymi kierują się mobilni pracownicy wiedzy decydując się na pracę

¹ Barcampy to nieformalne, otwarte, interaktywne spotkania ludzi związanych z branżą internetową, celem których jest integracja środowiska, wymiana doświadczeń i pomysłów oraz dobra zabawa. Natomiast unconferences to konferencje przygotowane, zorganizowane i prowadzone przez ich uczestników – przy. autora.

w coworkingu (Spinuzzi, 2012). Samodzielni przedsiębiorcy zajmujący się akwizycją usług, reprezentujący takie branże jak nieruchomości, czy wyposażenie wnętrz wybierają coworking, ponieważ potrzebują miejsca, gdzie mogliby się spotkać ze swoimi klientami. Profesjonalnie wyglądające biuro coworkingowe wpływa na sposób, w jaki są postrzegani przez swoich klientów. W tym wypadku wspólnota coworkingowa jest postrzegana głównie jako źródło wsparcia emocjonalnego lub informacyjnego. W odróżnieniu od akwizytorów usług, coworkerzy będący podwykonawcami dla innych organizacji, tacy jak np. programiści, czy copywriterzy, decydują się na pracę w coworkingu przede wszystkim w związku z oczekiwaniem uzyskania pomocy w rozwiązywaniu pojawiających się problemów lub współpracy w realizacji wspólnego projektu. Tym samym coworking stwarzał im możliwość tworzenia sieci pomocy i/lub współdziałania warunkujących powodzenie w realizacji celów biznesowych.

Biorąc pod uwagę szeroki zakres i skalowalność oferowanych przez coworking usług można stwierdzić, że stanowi on wysoce elastyczne środowisko pracy. Jednakże to, co odróżnia coworking od tradycyjnego środowiska pracy i decyduje o jego przydatności dla pracowników wiedzy, to charakter relacji łączących coworkerów.

3. Wspólnota coworkingowa jako źródło wsparcia społecznego

Jednym z głównym problemów, przed którym stają mobilni pracownicy wiedzy reprezentujący przemysły kreatywne, jest zdolność do szybkiego i skutecznego rozwiązywania pojawiających się problemów. W przypadku samodzielnych specjalistów istotną rolę w tym względzie odgrywa wspólnota coworkingowa, zapewniająca poszczególnym jednostkom wsparcie społeczne. W ujęciu strukturalnym wsparcie społeczne jest rozumiane jako dostęp do sieci społecznej, która ze względu na charakter i treść relacji łączących jej członków pełni funkcję pomocną wobec osób znajdujących się w trudnej sytuacji. Natomiast w ujęciu funkcjonalnym wsparcie społeczne to taki rodzaj interakcji społecznych, które zostają podjęte przez aktorów sieci (udzielającego wsparcia i odbierającego go) w sytuacji problemowej, czy stresowej (Sęk, i Cieślak, 2005).

W przypadku wspólnoty coworkingowej wsparcie społeczne może przybierać formy (House, Umberson, and Landis, 1988):

- wsparcia emocjonalnego, obejmującego przekazywanie emocji podtrzymujących i uspokajających oraz okazywanie troski w celu budowania poczucia bezpieczeństwa, opieki i przynależności,
- wsparcia informacyjnego polegającego na wymianie informacji mających polepszyć poprawę zrozumienia sytuacji problemowej przez osobę wspieraną,

- wsparcia instrumentalnego, przyjmującego formę instruktażową, polegającego na przekazywaniu informacji na temat sposobów postępowania w celu zdobycia umiejętności i/lub informacji na potrzeby rozwiązania doraźnych problemów.

Wsparcie emocjonalne odgrywa ważną rolę w procesie budowania wzajemnych relacji pomiędzy członkami wspólnoty coworkingowej. Wzmacnia ono poczucie więzi i wpływa na kształtowanie się wspólnej tożsamości grupowej. Z punktu widzenia przebiegu głównych procesów wiedzy wsparcie emocjonalne stwarza odpowiedni klimat sprzyjający inicjowaniu, dyskusji i pracy nad tworzeniem nowych rozwiązań oraz wdrażaniu ich w praktyce. Dla jednostek stanowi ono motywację do działania. Wsparcie emocjonalne może przykładowo przybrać formę (Bendkowski, 2012):

- pozytywnej reakcji na zgłaszane pomysły,
- okazania zainteresowania,
- zachęcania do dalszych prac,
- bieżącego informowania o postępie prac.

Oprócz wsparcia emocjonalnego istotne znaczenie w budowaniu więzi wspólnotowych odgrywają nieformalne interakcje zachodzące pomiędzy coworkerami (Gerdenitsch et al., 2016). Przybierają one najczęściej formę krótkich rozmów prowadzonych rano, zaraz po przyjeździe do coworkingu lub podczas przerw w pracy. W celu lepszego poznania się coworkerzy wychodzą wspólnie do lokalu, gdzie w niezobowiązującej atmosferze mogą dłużej porozmawiać na tematy związane z pracą lub życiem prywatnym.

W odróżnieniu od nieformalnych interakcji społecznych wsparcie informacyjne odnosi się do interakcji ściśle związanych z pracą. Chodzi w tym wypadku o rozmowy dotyczące problemów natury ogólnej pojawiających się podczas realizacji zadań, dyskusje na temat potencjalnych projektów biznesowych, czy o planowanie wspólnych działań. Ważną rolę w obszarze wsparcia informacyjnego odgrywają spotkania i warsztaty, podczas których coworkerzy dyskutują na temat napotkanych problemów, potencjalnych możliwości biznesowych i wymieniają się osobistymi doświadczeniami, a także poddają pod dyskusję własne pomysły i idee (Schürmann, 2013).

Wsparcie instrumentalne dotyczy pomocy w wykonaniu konkretnego zadania. W perspektywie zarządzania wiedzą można je rozumieć jako transfer wiedzy w ramach procesów indywidualnego i grupowego uczenia się. We wspólnocie coworkingowej wsparcie przybiera ogólnie rzecz biorąc formę feedbacku, burzy mózgów lub coachingu. Z punktu widzenia procesów kreowania i transferu wiedzy kluczowym czynnikiem powodzenia jest feedback. Wynika to z faktu, że w procesie generowania wiedzy pełni on następujące funkcje (Bendkowski, 2012):

- informuje o postępie prac i nadaje kierunek dalszym działaniom,
- optymalizuje działania (np. poprzez eliminację błędów),
- dodaje pewności siebie twórcom wiedzy (np. dzięki pochwalom),
- w formie uznania lub konstruktywnej krytyki zwiększa motywację i gotowość do pracy.

Feedback można rozpatrywać w dwóch aspektach. Po pierwsze, jako ocenę pracy (aspekt rzeczowy), kiedy twórca wiedzy otrzymuje informację zwrotną, czy jego pomysł spotyka się z aprobatą pozostałych członków wspólnoty, czy jest na właściwej drodze, czy popełnił błędy, czy konieczne są działania korygujące. Po drugie, jako ocenę danej osoby (aspekt osobowy), kiedy twórca wiedzy otrzymuje informację, co potrafi, jakie są jego deficyty wiedzy i kompetencji. Dowiaduje się, jak jest oceniany przez pozostałych członków wspólnoty.

We wspólnocie coworkingowej feedback może przybrać z jednej strony formę konstruktywnej krytyki, polegającej na wyszczególnieniu negatywnych aspektów diskutowanego pomysłu, z drugiej natomiast formę pochwały i uznania, będącej wyrazem aprobaty dla określonej idei (Balmer, Inversini, von Planta, and Semmer, 2000).

Wspólnota coworkingowa sprzyja także nawiązywaniu współpracy i powstawaniu tymczasowych sieci współdziałania. Badania wskazują, że coworkerzy odpłatnie lub nieodpłatnie współpracują nad realizacją wspólnych projektów biznesowych występując w różnych rolach: wykonawcy, podwykonawcy lub krytycznego doradcy (Gerdenitsch et al., 2016).

U podstaw wysokiej efektywności wsparcia udzielanego członkom wspólnoty coworkingowej leży kultura zaufania, którą charakteryzuje lojalność, solidarność i wzajemność w relacjach pomiędzy coworkerami, a także otwartość i szacunek we wzajemnej komunikacji. Coworkerzy pomagają sobie wzajemnie, we wzajemnych relacjach dominuje poczucie sprawiedliwości. Nie ma blokad informacyjnych, coworkerzy mogą liczyć na wsparcie werbalne od kolegów, panuje atmosfera szczerości i prawdomówności, wzajemne stosunki cechuje uczciwość i wzajemny szacunek (Klinke, Gundert, and Nagler, 2011).

W oparciu o przedstawione rozważania można stwierdzić, że wspólnota coworkingowa stanowi wsparcie dla mobilnych pracowników wiedzy w płaszczyźnie emocjonalnej, informacyjnej oraz instrumentalnej. Leżąca u jej podstaw kultura zaufania oraz brak konkurencji pomiędzy coworkerami powodują, że wspomaga ona w sposób efektywny transfer wiedzy.

4. Studium przypadku – Coworking#Krzywa 12

W niniejszym punkcie przedstawiono studium przypadku Coworkingu#Krzywa 12 mieszczącego się w Katowicach przy ul. Krzywej 12. Badania przeprowadzono w okresie październik 2017r. – styczeń 2018r. Objęto nimi wszystkich dostępnych w tym czasie coworkerów: 8 programistów, 3 webdesignerów oraz 1 copywritera. Stanowili oni 66% wszystkich rezydentów badanego coworkingu. Badania miały charakter eksploracyjny. Ich celem było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

1. Co to jest coworking?
2. Kto coworkuje?
3. Dlaczego coworkuje?
4. W jaki sposób badana wspólnota coworkingowa wspiera procesy indywidualnego i grupowego uczenia się?

Dla uzyskania odpowiedzi na tak sformułowane pytania badawcze zastosowano metodę studium przypadku. Pozwala ona na uchwycenie i na analizę układu społecznego w całej jego złożoności, z uwzględnieniem jak największej liczby istotnych zmiennych. Istotną przesłanką wyboru tej metody badawczej jest także fakt, że najlepiej nadaje się do eksploracji nowego, dotychczas niezbadanego zjawiska jakim jest coworking. W badaniach wykorzystano następujące narzędzia badawcze: analizę treści dokumentacji, stron internetowych oraz stron w serwisach społecznościowych, obserwację współuczestniczącą oraz wywiad częściowo ustrukturyzowany. Dane empiryczne poddano analizie treści za pomocą programu NVivo 10 (<http://www.qsrinternational.com/nvivo/nvivo-products>). Wywiady z coworkerami kodowano w dwóch etapach. W pierwszym zakodowano całe wywiady w ich naturalnym przebiegu, tak aby zapoznać się z ogólnym podejściem poszczególnych badanych do zjawiska coworkingu, tożsamości coworkera, motywacji oraz korzyści związanych z coworkingiem. W drugim etapie dokonano rewizji kodu z punktu widzenia jego spójności, polegającej na ponownym prześledzeniu wszystkich zakodowanych odpowiedzi i dokonaniu stosownych poprawek.

Coworking#Krzywa12 w Katowicach powstał w grudniu 2015 r. z inicjatywy grupy informatyków rozczarowanych atmosferą pracy w wielkim biurze coworkingowym oraz dwóch przedsiębiorców-startupowców, pragnących zbudować, jak stwierdzili, coworking przeznaczony dla startupowców. Pierwszymi rezydentami Coworkingu#Krzywa12 zostały startupy: SOS App (bezpieczeństwo personalne), Perspekto (organizacja imprez), Brix.io (strony internetowe), RealDeal (e-commerce) i Punkt Krytyczny (marketing i doradztwo biznesowe). Niedługo potem dołączyły do nich następne. Obecnie w Coworkingu#Krzywa12 funkcjonuje kilkanaście startupów z branż kreatywnych (<http://coworking.krzywa12.pl>).

Coworking#Krzywa12 jest także miejscem pracy samodzielnych specjalistów reprezentujących nowoczesne technologie: programistów, web designerów, copywriterów, ekspertów od marketingu internetowego, doradców biznesowych. Swoje miejsce przy biurku mają także przedstawiciele tradycyjnych zawodów, takich jak: księgowia, prawnik, menadżer z branży IT, sklep internetowy.

Coworking mieści się w secesyjnej kamienicy pochodzącej z 1899 r. zlokalizowanej w spokojnej, zabytkowej dzielnicy w centrum miasta. Oferuje on 22 biurka, salkę konferencyjną, a także w pełni wyposażony aneks kuchenny. Coworkerzy mają zapewniony dostęp do Internetu, drukarki oraz kserokopiarki. W osobnym pomieszczeniu wydzielono miejsce pracy dla programistów. Biuro jest czynne codziennie w godz. 6.00-22.00, natomiast w praktyce coworkerzy mają dostęp do biura dwadzieścia cztery godziny na dobę siedem dni w tygodniu. Pomieszczenia odbiegają swoim wyglądem od standardowego biura spotykanego

w korporacjach. Zdaniem jednego ze współwłaścicieli biura, wystrój pomieszczeń ma zachęcać do pracy. Dlatego tradycyjne meble biurowe zastąpiono nowoczesnymi biurkami i krzesłami, wystrój pomieszczeń jest żywy i kolorowy, a ściany ozdobione zdjęciami. Niektóre biurka zostały ze sobą połączone, co ułatwia pracę i komunikację większym grupom coworkerów. W tylnej części głównego pomieszczenia wydzielono za pomocą niskiego regału na książki część pomieszczenia służącą do odpoczynku (por. rys. 1).

W coworkingu nie ma oficjalnego regulaminu funkcjonowania. Obowiązują zwyczajowe formy zachowania, takie jak np. nie śmiecić, czy zmywać po sobie naczynia. W ważnych dla wspólnoty kwestiach coworkerzy podejmują wspólnie decyzje w porozumieniu z właścicielami biura. Mniej istotne sprawy są regulowane za pomocą ogłoszeń rozwieszanych w biurze coworkingowym.



Rysunek 1. Coworking#Krzywa12. Copyright 2017 by Coworking#Krzywa12.

Wzajemne kontakty coworkerów charakteryzuje bezpośredniość, luz i brak pośpiechu. Coworkerzy często robią sobie przerwy w pracy (na kawę, czy na herbatę), podczas których rozmawiają na temat wykonywanej pracy, dzielą się wrażeniami z biznesowych wyjazdów oraz wymieniają poglądami dotyczącymi użyteczności stosowanych narzędzi pracy. Przy kawie i ciastku snują plany na przyszłość oraz dyskutują o możliwej współpracy i realizacji wspólnych projektów. We wspólnych rozmowach przewijają się także wątki traktujące o ich życiu prywatnym. Luźną atmosferę panującą w coworkingu podkreśla nieformalny ubiór

coworkerów, domowe klapki oraz stojące przy ścianie rowery, którymi część coworkerów przyjechała do pracy.

Celem działania Coworkingu#Krzywa 12 jest – jak deklarują właściciele – wspieranie społeczności startupowej, integracja i wymiana doświadczeń (współwłaściciel: „Nie musimy na tym zarabiać”). Według właścicieli coworking to miejsce, gdzie rozwijają się młode, niezależne firmy potrzebujące wsparcia. Biurka wynajmuje się na okres co najmniej 12 miesięcy. Chodzi o to, aby przyciągnąć osoby mające w miarę dojrzały pomysł, zdeterminowane, odważne, pragnące zbudować stabilny biznes, a nie ludzi zainteresowanych wyłącznie tanim miejscem pracy. Współdziałanie w ramach wspólnoty coworkingowej ma im pomóc dopracować model biznesowy, znaleźć źródła jego finansowania oraz wdrożyć go w życie.

Realizacji powyższego celu sprzyja struktura społeczna badanego coworkingu. Poza nielicznymi wyjątkami (księgowa, sklep internetowy) coworkerzy reprezentują komplementarne domeny wiedzy (strony internetowe, webdesign, reklama internetowa, e-commerce), co pozwala nie tylko na wertykalne, ale także horyzontalne uczenie się. W konsekwencji coworkerzy mogą nie tylko pogłębiać posiadaną wiedzę, ale także łączyć wiedzę z różnych zakresów przedmiotowych. Sprzyja to powstawaniu z jednej strony nowych pomysłów, a z drugiej sieci współdziałania.

Właściciele podejmują działania na rzecz integracji wspólnoty coworkingowej. Od czasu do czasu organizowane są spotkania integracyjne, podczas których coworkerzy mogą się nawzajem poznać. Jest to okazja do rozmowy nie tylko na tematy biznesowe, poznania i oceny poziomu wiedzy eksperckiej i kompetencji innych, ale przede wszystkim szansa odkrycia wspólnoty zainteresowań, celów i wartości. Prowadzi to w konsekwencji do powstania poczucia tożsamości, przynależności do wspólnoty coworkingowej (Lave, and Wenger, 1991). Na co dzień rolę taką pełni kuchnia, w której rezydenci mogą napić się wspólnie kawy, zjeść zamówiony lub przyniesiony z domu posiłek i przy okazji porozmawiać na różne tematy.

Silne więzi łączące członków wspólnoty coworkingowej wspierają formalny i nieformalny transfer wiedzy. Stanowi on jeden z kluczowych procesów z udziałem wiedzy, ponieważ pozwala on jednostkom na pozyskiwanie i rozwój wiedzy. W badanym coworkingu podejmuje się wiele inicjatyw w celu intensyfikacji transferu wiedzy. Przykładem tego typu działań jest impreza pod nazwą *After hours*, podczas której coworkerzy przedstawiają (pitchują) swoje pomysły biznesowe. Otrzymana informacja zwrotna, często bardzo krytyczna, pozwala na weryfikację pomysłu pod względem ekonomicznym i prawnym, a także znalezienie osób gotowych do współpracy nad jego rozwojem.

Analiza treści wywiadów pokazała, że coworking dla większości rezydentów to przede wszystkim kreatywne miejsce pracy (4), które umożliwia współpracę (3). W dalszej kolejności coworking jest rozumiany jako wspólnota (2), miejscem spotkań ludzi wolnych zawodów (1), zapewniającym samodzielność i swobodę działania (1). Natomiast niektóre

osoby nie dostrzegają w coworkingu nic szczególnego. Jest to ich zdaniem po prostu miejsce pracy (2), biuro (1), umożliwiające telepracę (2).

Najważniejszymi czynnikami motywującymi badanych do pracy w coworkingu są kreatywność (5) oraz panująca atmosfera (5). Zdaniem badanych ważnym czynnikiem motywacyjnym jest także samodzielność działania (3), interakcje społeczne (3) oraz uczenie się (3). W wypadku części badanych o wyborze coworkingu jako miejsca pracy zdecydował fakt, że pozwala on na oddzielenie życia zawodowego od życia prywatnego (3) i pozwala się skupić wyłącznie na pracy (3).

W wywiadach badani wymieniali wiele konkretnych przykładów wsparcia uzyskanego ze strony wspólnoty coworkingowej. Za najbardziej cenne z punktu widzenia realizowanych projektów uznali oni wsparcie informacyjne oraz instrumentalne. Badani wskazywali, że wysoki stopień usieciowienia coworkerów wynikający z faktu, że są oni jednocześnie członkami danej wspólnoty coworkingowej oraz aktorami swoich własnych zewnętrznych w stosunku do wspólnoty sieci społecznych, pozwala im na szeroki dostęp do zasobów różnych sieci. W rezultacie wpływa to pozytywnie na ich kreatywność i produktywność. Natomiast w zakresie wsparcia instrumentalnego badani wskazywali na znaczenie silnych więzów wspólnotowych dla transferu wiedzy niejawnej, a w szczególności feedbacku z punktu widzenia rozwoju i implementacji pomysłów. Ich zdaniem feedback pełni kluczową rolę w rozwoju i implementacji pomysłu.

5. Podsumowanie

Jednym z najważniejszych problemów, przed którym stoją mobilni pracownicy wiedzy, jest zapewnienie wspierającego środowiska, które nie tylko dostarcza zasobów koniecznych do realizacji bieżących zadań, ale także umożliwia zaspokojenie potrzeb społecznych i psychicznych, pozwala rozbudzić motywację i przełamać blokadę twórczą.

Postulowanym rozwiązaniem jest przedstawiony w niniejszym artykule *coworking*, środowisko pracy nowego typu, wspierające mobilnych pracowników wiedzy. Coworking zapewnia im infrastrukturę i zasoby konieczne do wykonania zadań, a jednocześnie umożliwia wytworzenie się wspólnoty wspierającej procesy uczenia się.

Wspólnota coworkingowa wspiera mobilnych pracowników wiedzy w płaszczyźnie emocjonalnej, informacyjnej oraz instrumentalnej. Z punktu widzenia jednostkowego i grupowego uczenia się za najważniejsze należy uznać wsparcie instrumentalne, polegające na udzieleniu pomocy innej osobie w wykonaniu konkretnego zadania. Jego istotą jest indywidualny lub grupowy transfer wiedzy. We wspólnocie coworkingowej wsparcie przybiera formę feedbacku, burzy mózgow lub coachingu. Z punktu widzenia procesów kreowania i transferu wiedzy kluczowym czynnikiem powodzenia jest feedback.

Zaprezentowane w niniejszym artykule wyniki badań wskazują, że pełni on kluczową rolę w rozwoju i implementacji pomysłu.

Bibliografia

1. Balmer, R., Inversini, S., von Planta, A., and Semmer, N. (2000). *Innovation im Unternehmen. Leitfaden zur Selbstbewertung für KMU. Mensch - Technik - Organisation*, Band 26. Zürich: vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich.
2. Bendkowski, J. (2012). *Interaktywno-sieciowy model kształtowania wspólnot działań w kreowaniu i dyfuzji wiedzy w organizacjach*. Gliwice: Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.
3. BrainEmbassy. (2018.03.23). Available online <https://www.facebook.com/brainembassy>.
4. Deskmag 2017 Global Coworking Survey. (2018.05.13). Available online <http://www.deskmag.com/en/coworking-statistics-all-results-of-the-global-coworking-survey-research-studies-948>.
5. Deskmag: The Members: How, When & Why do the work in Coworking Spaces? (2018.05.13). Available online <http://www.deskmag.com/en/coworking-space-members-how-when-why-are-people-working-in-coworking-spaces-statistics-market-report>.
6. Deskmag: Who works in Coworking Spaces? 2017. (2018.05.13). Available online <http://www.deskmag.com/en/members-of-coworking-spaces-demographics-statistics-global-survey-coworkers-research-2017>.
7. EU – NUMBER OF FREELANCERS GROWS BY 24% IN 7 YEARS. (2016.06.10). Available online <https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/EU-Number-of-freelancers-grows-by-24-in-7-years-38211>
8. Gerdenitsch, C., Scheel, T.E., Andorfer, J., Korunka, Ch. (2016). Coworking Spaces: A Source of Social Support for Independent Professionals,. *Frontiers in Psychology*, 7:581. Published online 25.04.2016. Retrieved from: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.201600581/full>.
9. House, J.S., Umberson, D., and Landis, K.R. (1988). Structure and process of social support. *Annual Review of Sociology*, 14, p. 293-318. August 1988, doi: 10.1146/annurev.so.14.080188.001453. Retrieved from: <https://www.annualreviews.org/doi/14.080188.001453>.
10. Intuit Report 2020. (2018.06.13). Available online http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_2020_report.pdf.
11. Klinke, S., Gundert, H., and Nagler, B. (2011). *Konzepte von Vertrauen und Kultur im Unternehmen. Theoretische und empirische Konstrukte*. Bremen: Forschungszentrum Nachhaltigkeit, Universität Bremen.

12. Lave, J., and Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
13. Neuberg, B. (2017.11.05). Community for Developers who work Home. This week is the first week of coworking, something I am setting up. Retrieved from http://codinginparadise.org/ebooks/html/blog/start_of_coworking.html.
14. Schneider, A. (2015.10.20). The Rise of Coworking. Retrieved from https://www.huffingtonpost.com/amanda-schneider/the-rise-of-coworking_b_8382042.html?guccounter=1.
15. Schürmann, M. (2013). *Coworking Space. Geschäftsmodell für Entrepreneur und Wissensarbeiter*. Springer Fachmedien.
16. Sęk, H., and Cieślak, R. (2011). Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne. In: H. Sęk, and R. Cieślak (Eds.), *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie* (p. 5-24). Warszawa: PWN.
17. Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*. Published online 30 May 2012, doi: 10.1177/1050651912444070. Retrieved from: <http://jbt.sagepub.com/content/early/2012/05/29/1050651912444070>.
18. Wenger, E. (1998). Communities of Practice – Learning as a Social System. *The System Thinkers*, 9(5), 1-5.
19. Wittel, A. (2001). Towards a network sociality. *Theory, Culture and Sociality*, 18(6), 51-76.