coworking

Coworking stanowi coraz powszechniejsze zjawisko, które pokazuje, że praca może być nie tylko środkiem służącym materialnemu przetrwaniu, lecz także ważnym czynnikiem współnototwórczym.



Maria Markowska

Niestety, jak zwykle w takich przypadkach, obietnica, którą niesie z sobą coworking, skierowana jest jedynie do pewnych grup zawodowych. Chodzi tutaj przede wszystkim o rosnącą grupę **freelancerów**, czyli osób niemających stałego zatrudnienia, pracujących jako specjaliści na zlecenie zewnętrznych firm lub instytucji. Obok przedstawicieli wolnych zawodów, pewną swobodę w wyborze czasu i miejsca pracy mają pracownicy biurowi, którzy w dzisiejszych czasach wcale nie są już skazani na przebywanie w biurze w stałych godzinach. Dzięki rozwojowi i rozpowszechnieniu nowoczesnych technologii informacyjnych mogą oni bowiem wykonywać swoją pracę z dowolnego miejsca na Ziemii. Stąd często mówi się o **pracy zdalnej** lub **telepracy**, modelu, w którym środki komunikacji elektronicznej umożliwiają świadczenie pracy poza miejscami należącymi do pracodawcy.

Indywidualizacja pracy niewątpliwie rodzi jednak rozmaite problemy. Freelancing i telepraca pozwalają, co prawda, rozkruszyć kajdany przykuwające pracowników do jednego miejsca, ale ceną, którą płacimy za tę formę emancypacji, może być poczucie wykorzenienia, izolacji oraz samotności. Jak twierdzi psycholog biznesu Marek Pieszczyński, *brak normalnego środowiska pracy powoduje, że tracimy do swojego zajęcia dystans. Nie wiadomo, czy pracujemy źle, czy dobrze, bo nie możemy tego porównać z efektami działania siedzących obok kolegów. W efekcie stajemy się mniej kreatywni* (technopolis.polityka.pl). Co więcej, sporo osób nie potrafii się skupić na pracy poza biurem lub pracownią, w przestrzeniach niestandardowych – takich jak kawiarnia lub własne mieszkanie – w których granica między pracą a czasem wolnym lub, inaczej mówiąc, tym, co publiczne a tym, co prywatne, nierzadko ulega poważnemu zakłóceniu. Coworking ma tymczasem sprawić, że osoby pracujące indywidualnie nie będą już musiały wybierać między dotkliwym osamotnieniem a nadmiernym osaczeniem przez innych.

Na pierwszy rzut oka idea taka może się wydać cokolwiek paradoksalna: niezależne od siebie osoby, często wykonujące bardzo różne zawody, wynajmują stanowiska pracy w jakiejś wspólnej przestrzeni, która przypomina **open space** (czyli salę biurową bez ścianek działowych zaprojektowaną dla całego zespołu pracowników). Czynią to jednak po to, by zjamować się tam indywidualnie własnymi sprawami zawodowymi. Coworking nie jest zatem ani formą współpracy ani biurem. To raczej coś, co można by nazwać *pracą równoległą*, wykonywaną razem, ale osobno, w sposób swobodny, choć ograniczony obecnością innych, w miejscu, które w tytule amerykańskiego przewodnika poświęconego coworkingowi zostało określone mianem *unoffice*, co dosłownie można przetłumaczyć jako *nie-biuro* (G. V. DeGuzzman, A. Tang).

Wszystko to brzmi może nieco osobliwie, ale w istocie to właśnie szczególna rekonfiguracja podziału między sferą prywatną i publiczną

Copyright © Uniwersytet Warszawski
Wszelkie prawa zastrzeżone zgodnie z art.17 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
Teksty oraz zdjęcia zawarte w tym dokumencie nie mogą być publikowane bez wiedzy i zgody właściciela praw autorskich.

wprowadzona za pośrednictwem coworkingu sprawia, że rozwiązanie to zyskuje współcześnie coraz większe grono zwolenników. Autorzy wspomnianego wyżej przewodnika trafiają w samo sedno, tworząc paradoksalny termin *unoffice* (dosł. 'nie-biuro'), nawiązujący do przymiotnika *unofficial* ('nieoficjalny, nieformalny'). Termin ten maluje przed nami obraz biura, które pod niejednym względem przypomina kawiarnię, a nawet przestrzeń domową – biura, które, ściśle rzecz ujmując, wcale biurem nie jest. Jak należy to rozumieć?

Z jednej strony, **coworkerzy** mają daleko idącą swobodę, o której w tradycyjnie zorganizowanym biurze mogliby tylko pomarzyć. Nie muszą stawiać się w pracy na określoną godzinę, mogą w każdej chwili zrobić sobie przerwę, wyjść na spacer lub obiad, a co najważniejsze – nie czują na sobie kontrolujących spojrzeń przełożonych. Z drugiej strony, towarzyszy im poczucie dyscypliny, ponieważ, bądź co bądź, przebywają w miejscu pracy. Widząc wokół siebie inne pracujące osoby, zyskują oni dodatkową motywację do pracy. Ta szczególna mieszanka poczucia swobody oraz dyscypliny polega na zastąpieniu negatywnej motywacji do pracy (sankcje ze strony przełożonego) motywacją pozytywną (przebywanie w środowisku pracujących osób).

Z tego względu przywołani wcześniej autorzy twierdzą, że *coworking sprzyja innowacyjności i niesie z sobą wielki potencjał wspólnotowy* (G. V. DeGuzzman, A. Tang). Wśród coworkerów, pracujących w jednym miejscu, ale dla różnych firm lub instytucji, a często w różnych zawodach, panuje wielość perspektyw, która sprzyja twórczemu rozwiązywaniu problemów. Osoby decydujące się na ten model pracy mogą wymieniać się wiedzą lub doświadczeniami i nawiązywać nowe kontakty zawodowe. Ponieważ mają swobodę w zarządzaniu swoim czasem pracy, mogą też wspólnie realizować różne dodatkowe przedsięwzięcia. Wszystko to sprawia, że coworking wydaje się niezwykle atrakcyjnym rozwiązaniem, nawet, jeśli obok oczywistych zalet, ma on również – jak każda forma organizacji życia zbiorowego – dość łatwe do przewidzenia wady.

Przy okazji rozważań na temat coworkingu warto wymienić również inne zjawiska związane z nowymi, niestandardowymi formami pracy. Interesującym wynalazkiem jest na przykład **wirtualne biuro** (lub **e-biuro**), usługa umożliwiająca elektroniczną obsługę biurową firmy, a tym samym znaczne zmniejszenie kosztów związanych z wynajmem lokalu. Dzięki takiemu rozwiązaniu osoby znajdujące się w najróżniejszych, nawet najbardziej odległych od siebie zakątkach Ziemii mogą wspólnie prowadzić niewielką działalność gospodarczą. Inna obiecująca forma współpracy wiąże się z powstaniem tak zwanych **hackerspace'ów**, czyli laboratoriów lub pracowni zakładanych wspólnie osoby pasjonujące się jakąś dziedziną (zwykle informatyką lub nowymi technologiami). W miejscach takich potencjał wspólnotowy wpisany w pracę ujawnia się z całą mocą. I choć osoby pracujące w hackerspace'ach z reguły nie otrzymują wynagrodzenia za swoją pracę, to jednak nie da się ukryć, że poszerzają one swoją wiedzę, rozwijają swoje umiejętności, i nawiązują rozmaite kontakty. Niekiedy zdarza się zresztą, że owoce ich pracy znajdują bezpośrednie przełożenie na ich późniejszą karierę zawodową.

Na koniec warto wspomnieć jeszcze o fenomenie **banku czasu**, czyli instytucji, która pośredniczy w wymianie różnych usług między należącymi do niej osobami. Funkcjonowanie tych instytucji opiera się na specyficznej formie współpracy: usługi, które zwykle stanowią przedmiot pracy najemnej, w bankach czasu stają się przedmiotem wymiany. Dzięki temu – przynajmniej w założeniu – osoby wymieniające się usługami nie traktują się jak klienci (lub pracodawcy) i pracownicy. Ich relacje opierają się bowiem na czymś dużo istotniejszym: tworzą oni pewną wspólnotę, której podstawą jest wzajemny szacunek i równość. Każdy członek tej wspólnoty działa nie tylko na rzecz własnych interesów, lecz także dla dobra wspólnego.

Wszystkie wymienione tutaj zjawiska wskazują na to, że w XXI wieku mamy do czynienia z narodzinami nowej kultury pracy. W kulturze tej podział na sferę prywatną i sferę publiczną ulega znacznie ciekawszym i głębszym przemianom niż w przypadku praktyki osławionych wyjazdów integracyjnych, **casual fridays** oraz innych korporacyjnych zabiegów, które mają sprawić, że pracownicy poczują się w biurze trochę bardziej „jak u siebie".

Jan Burzyński
publikacja: 29.11.2014, 12.16, ostatnia aktualizacja: 29.01.2015, 05.38

Źródła cytatów:

G. V. De Guzman, A. Tang, *Working in the „UnOffice". A Guide to Coworking for Indie Workers, Small Businesses, and Nonprofits*, San Francisco 2011.

Zobacz też:

hotspot, open space, prekariat

Copyright © Uniwersytet Warszawski
Wszelkie prawa zastrzeżone zgodnie z art.17 ustawy z dnia 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych.
Teksty oraz zdjęcia zawarte w tym dokumencie nie mogą być publikowane bez wiedzy i zgody właściciela praw autorskich.