

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ, ΜΕΣΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΚΑΙ ΜΕΣΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ

*Όψεις της συν-δημιουργικότητας: coworking χώροι και αντι-καπιταλιστικές κολλεκτίβες
Ζητήματα διαχείρισης, υποστήριξης και δικτύωσης σε χώρους εταιρικής και οριζόντιας οργάνωσης*

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημήτρης Μανούκας

A.M. 4118M028

Αθήνα, 2020

Τριμελής Επιτροπή

Μάρθα Μιχαηλίδου, Επίκουρη Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Γιάννης Σκαρπέλος, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Βασίλης Αυδίκος, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Δημήτρης Μανούκας, 2020

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στους φίλους μου,

Ευχαριστίες

Θερμές ευχαριστίες στους παρακάτω δημιουργικούς χώρους και τους συντελεστές τους για το χρόνο τους, τις ιστορίες τους και τη φιλοξενία τους: Αλληλοτεχνία, Commonsplace, Egg, ERGO Collective, Found.ation, Impact Hub Athens, Reelhub, Sociality, Spaces, Tavros, The Switch, Tzaferi16, Stone Soup, Χώρος 2510. Ξεχωριστά, χρειάζεται να ευχαριστήσω προσωπικά τους coworkers των παρακάτω χώρων για τις διαφωτιστικές και ανοιχτές συζητήσεις μας: Found.ation, Tzaferi16, Reelhub, Stone Soup, Switch, Commonsplace, Χώρος 2510. Τέλος, ευχαριστώ ειλικρινά την επόπτριά μου Μάρθα Μιχαηλίδου για τη βιβλιογραφική, μεθοδολογική και προσωπική στήριξη που μου παρείχε.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	10
Coworking χώροι και δημιουργική εργασία	10
Βιβλιογραφική επισκόπηση	18
Ορισμοί των coworking χώρων	18
Οι διαστάσεις των coworking χώρων	21
Η σημασία των διαχειριστών και οι σχέσεις των coworkers	25
Τα χαρακτηριστικά των coworking χώρων.....	28
Οι τύποι των διαχειριστών και των χώρων	34
Η αφήγηση της κοινότητας.....	38
Μεθοδολογία της έρευνας	41
Μεθοδολογικά μοντέλα.....	41
Μεθοδολογία της έρευνας	45
Κυρίως Μέρος.....	51
Κεφάλαιο 1.....	51
Η ιστορία των χώρων και τα μοντέλα οργάνωσης.....	51
Οι οργανωσιακές διαφορές των coworking χώρων	61
Κεφάλαιο 2.....	66
Οι σχέσεις των coworkers με τη διαχείριση	66
Η υποστήριξη από το χώρο	66
ELCS	67
Οι coworkers των ELCS	72
CLCS.....	74
Κεφάλαιο 3.....	81
Τα δίκτυα σχέσεων με το δημόσιο χώρο: συζήτηση.....	81
Συμπεράσματα.....	86
Πηγές - Βιβλιογραφία	91
Παράρτημα	98

Σχήματα-Πίνακες

Πίνακας 1.1. Coworking και Teleworking	19
Πίνακας 1.2. Το μοντέλο του Spinuzzi	26
Πίνακας 1.3. Τα κίνητρα εξέλιξης των coworking χώρων	30
Πίνακας 1.4. Τα χαρακτηριστικά των coworking χώρων	31
Πίνακας 1.5. Τα κίνητρα επιλογής ενός coworking χώρου	31
Πίνακας 1.6. Προσαρμογή σε πίνακα	35
Πίνακας 1.7. Προσαρμογή σε πίνακα	37
Σχήμα 2.1. Τα χαρακτηριστικά των CLCS και των ELCS	41
Σχήμα 2.2. Τα δυνητικά χαρακτηριστικά των CLCS ως εφαιπόμενοι κύκλοι	42
Πίνακας 2.3. Coworking χώροι που επιλέχθηκαν για την έρευνα	46
Πίνακας 3.1. Τα κίνητρα σύστασης coworking χώρων και η οργανωσιακή τους δομή	62
Σχήμα 4.1. Προσαρμογή σε πίνακα της τυπολογίας των ELCS	89
Σχήμα 4.2. Τα χαρακτηριστικά των υπό μελέτη CLCS ως εφαιπόμενοι κύκλοι	89

Φωτογραφίες-Χάρτες

Φωτογραφίες 1. Οι κοινόχρηστοι χώροι των ELCS	69
Φωτογραφίες 2. Οι κοινόχρηστοι χώροι των CLCS	76
Φωτογραφίες 3. Η επαφή του Tavnos με το δημόσιο χώρο	84
Χάρτης 1. Mapping των ELCS και CLCS	85

Περίληψη

Η διπλωματική εργασία έχει ως θέμα τους coworking χώρους της Αθήνας, τους οποίους διακρίνει μεθοδολογικά σε χώρους με εταιρική οργάνωση και προσανατολισμό στην επιχειρηματικότητα και σε χώρους με οριζόντια οργάνωση και προσανατολισμό στην κοινότητα. Η βιβλιογραφική επισκόπηση ξεκινά παρουσιάζοντας την ιστορία των coworking χώρων και τη σχέση τους με τη σύγχρονη συν-δημιουργική εργασία. Αναφέρεται στην εμπορευματοποίηση της coworking πρακτικής, που ξεκίνησε ως τρόπος αντιμετώπισης της επισφάλειας. Συνεχίζει παραθέτοντας και συνδέοντας τους ποικίλους ορισμούς και τα χαρακτηριστικά των coworking χώρων δίνοντας έμφαση στις διαφορετικές προσεγγίσεις που τους διακρίνουν. Έπειτα συζητά τα μεθοδολογικά μοντέλα και τις τυπολογίες που προτείνονται. Τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν τη σύγκριση των οργανωσιακών δομών, τη σχέση που έχει η διαχείριση του κάθε χώρου με τους coworkers, και τα δίκτυα που αναπτύσσουν με τον ευρύτερο δημόσιο χώρο. Επιλέχθηκαν δέκα χώροι της Αθήνας, πέντε από κάθε κατηγορία, με τη μέθοδο της σκόπιμης δειγματοληψίας. Η μεθοδολογία της έρευνας έγινε μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων με διαχειριστές/μέλη των χώρων και από κάποιους coworkers και η συζήτηση αφορούσε την ιστορία των χώρων, την οργανωσιακή τους δομή, τις υπηρεσίες που προσφέρουν, τις πηγές χρηματοδότησής τους και τις σχέσεις τους με δίκτυα. Με τους coworkers συζητήθηκε η σχέση τους με το χώρο και τη δημιουργική εργασία. Επιχειρήθηκε έτσι να διαγραφεί η αφήγηση της κοινότητας που προκρίνει κάθε χώρος και η σύγκριση των διάφορων μορφών. Η ποικιλομορφία των χώρων και οι εσωτερικές διαφορές των δύο κατηγοριών αποτελούν ένα βασικό συμπέρασμα. Οι απόψεις των coworkers συμπληρώνουν την ανάλυση. Παρατηρήθηκε ότι διατηρούνται τα βασικά κοινά χαρακτηριστικά των δύο κατηγοριών ως προς την οργάνωση και τη στήριξη που προσφέρουν, αλλά διαφέρουν στοιχεία όπως τα κριτήρια επιλογής μελών, η ανοιχτότητά τους, ο τρόπος με τον οποίο δομούν τον εσωτερικό τους χώρο και η αντίληψη της κοινότητας που χτίζουν στο εσωτερικό τους.

Λέξεις-κλειδιά: coworking, εργασία, οργάνωση, δημιουργικός, κοινότητα

Aspects of co-creativity: coworking spaces and anti-capitalist collectives

Perspectives of management, support and networking within the public space

Manoukas Dimitris

Abstract

The thesis deals with the coworking spaces of Athens, which can be methodologically distinguished in spaces with corporate organization and orientation to entrepreneurship and in spaces with horizontal organization and orientation in the community. The literature review begins by presenting the history of coworking spaces and their relationship to contemporary co-creative work. It refers to the commercialization of coworking practice, which began as a way of a resistance against precariousness. It then connects the various definitions and characteristics of coworking spaces, emphasizing the different approaches that distinguish them. It then discusses the methodological models and typologies proposed by academics. The research questions concern the comparison of the organizational structures, the relationship that the management of each space builds with the coworkers, and the networks that they develop with the wider public space. Ten sites in Athens were selected, five from each category, using purposive sampling. The research methodology was completed through semi-structured interviews with spaces' managers / members and some coworkers and the discussion was about the history of the spaces, their organizational structure, the services they offer, their funding sources and their attachment to networks. The coworkers talked about their relationship with the space. The analysis focus was on distinguishing the different narratives about community and the comparison of the different forms this can take. The diversity of spaces and the internal differences of the two categories are a key conclusion. The views of coworkers support the analysis. It was observed that the basic common characteristics of the two categories are maintained in terms of organization and support they offer, but differ in aspects such as the criteria for selecting members, their openness, the way they structure their interior space and the perception of the community they build.

Key-words: coworking, creative, labor, worker, community

Εισαγωγή

Coworking χώροι και δημιουργική εργασία

Το 2011, σε ένα wiki με θέμα τη «συν-εργασία» (στο εξής «coworking»), πρωτοδημοσιεύτηκε το «Coworking Manifesto» προκειμένου, μέσα από τη συλλογή υπογραφών και το διαμοιρασμό από τους όποιους ενδιαφερόμενους, να δώσει τις θεμελιώδεις αρχές και κατευθύνσεις που, κατά τη γνώμη των συντακτών του, θα έπρεπε να φέρει η νέα τάση στις σχέσεις εργασίας. Το μανιφέστο είχε ως εξής, μεταφρασμένο στα ελληνικά (2011):¹

Η ΠΡΟΚΛΗΣΗ - εμπνευσμένο από το CSI στον Καναδά

Πιστεύουμε ότι η κοινωνία αντιμετωπίζει πρωτοφανείς οικονομικές, περιβαλλοντικές, κοινωνικές και πολιτιστικές προκλήσεις. Πιστεύουμε επίσης ότι οι σύγχρονες καινοτομίες είναι το κλειδί για τη μετατροπή αυτών των προκλήσεων σε ευκαιρίες για βελτίωση των κοινοτήτων μας και του πλανήτη μας.

Η ΛΥΣΗ – εμπνευσμένο από τον ορισμό του Coworkingwiki, το CSI του Καναδά και το Manifesto Gang Plank

Το Coworking επαναπροσδιορίζει τον τρόπο που εργαζόμαστε. Εμπνευσμένοι από τη συμμετοχική κουλτούρα του κινήματος ανοιχτού κώδικα και την ενδυναμωτική φύση της πληροφορικής, χτίζουμε ένα πιο βιώσιμο μέλλον. Είμαστε μια ομάδα δικτυωμένων ατόμων και μικρών επιχειρήσεων που δημιουργούν μια οικονομία καινοτομίας και δημιουργικότητας στις κοινότητές μας και σε όλο τον κόσμο. Οραματιζόμαστε μια νέα οικονομική μηχανή που

¹ [Η μετάφραση δική μου] Ας σημειωθεί ότι αν επισκεφθεί κανείς την ιστοσελίδα θα παρατηρήσει ότι το μανιφέστο έχει υποστεί κάποιες αλλαγές. Οι παλιότερες εκδοχές είναι προσβάσιμες, όπως η αρχική που παρατίθεται εδώ. Στην τελευταία αλλαγή μέχρι τη συγγραφή του παρόντος, που έγινε στις 6 Ιουλίου 2020, προστέθηκε στην «Πρόκληση» ο Covid-19, στη «Λύση» το ρήμα «καινοτομούμε» (innovate) σε παραθετική σύνδεση με το «εργαζόμαστε», και στην «Αξία/Κώδικας» οι φράσεις «Μια νέα συμμαχία για δράση. Έχουμε ρίξει τοπικό στήριγμα (local anchor) με παγκόσμια νοοτροπία. Κάνουμε την τοπική γνώση παγκόσμια και την παγκόσμια γνώση τοπική όταν μπορούμε: είμαστε glocal!»

αποτελείται από συνεργασία και αίσθημα κοινότητας, σε αντίθεση με τα σιλό (silos) και τη μυστικότητα της οικονομίας του 19ου / 20ού αιώνα.

Η ΑΞΙΑ / Ο ΚΩΔΙΚΑΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ - Εμπνευσμένο κυρίως από το Manifesto Gang Plank

Έχουμε το ταλέντο. Πρέπει απλώς να συνεργαστούμε. Διαφορετικά περιβάλλοντα πρέπει να αλληλεπικαλυφθούν, να συνδεθούν και να αλληλεπιδράσουν για να μεταμορφώσουμε την κουλτούρα μας. Προκειμένου να δημιουργήσουμε μια βιώσιμη κοινότητα βασισμένη στην εμπιστοσύνη, οι αξίες μας χρειάζεται να είναι:

- * η συνεργασία έναντι του ανταγωνισμού
- * η κοινότητα πάνω από τις προσωπικές ατζέντες
- * η συμμετοχή πάνω από την παρατήρηση
- * η πρακτική πάνω από τα λόγια
- * η φιλία πάνω από την τυπολατρία
- * η τόλμη έναντι της βεβαιότητας
- * η εμπειρική εκμάθηση έναντι της εξειδίκευσης
- * οι άνθρωποι πάνω από προσωπικότητες
- * ένα «οικοσύστημα αξίας» πάνω από μια «αλυσίδα αξίας»

Αυτή η νέα οικονομία δεν μπορεί να αναπτυχθεί χωρίς τη συμμετοχή των μεγαλύτερων επιχειρηματικών, δημιουργικών, επιχειρηματικών, κυβερνητικών, μη κυβερνητικών και τεχνικών κοινοτήτων μαζί.

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ - Μανιφέστο Gang Plank

Πιστεύουμε ότι η καινοτομία αναπαράγει την καινοτομία. Θα μετασχηματίσουμε την κουλτούρα του κόσμου από αυτή που είναι σήμερα σε μία που θα υποστηρίζει το επιχειρηματικό πνεύμα, την ανάληψη ρίσκων, την εξερεύνηση αγνώστων περιοχών όπως οι μεγάλοι ηγέτες του καιρού μας. Αυτό απαιτεί εκπαίδευση, επιχειρηματικότητα και ένα μεγάλο δίκτυο δημιουργικών χώρων εργασίας.

Αναδιαμορφώνουμε την οικονομία και την κοινωνία μέσω της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας. Οι κοινότητές μας ενώνονται για να ξαναχτίσουν περισσότερο ανθρώπινες, δικτυωμένες και βιώσιμες οικονομίες με στόχο έναν καλύτερο κόσμο.

Είμαστε το παγκόσμιο coworking κίνημα!

Το μανιφέστο φαίνεται να εμπνέεται από μια ήδη ανερχόμενη τάση οργάνωσης του εργασιακού χώρου που έχει τις ρίζες της τόσο στα κοινά studios καλλιτεχνών όσο και στην πρακτική ενοικίασης χώρων για εργασία από τεχνολογικές κυρίως εταιρείες τη δεκαετία του 1990. Σε κάθε περίπτωση, για την ιστορία του θεσμού, ο de Peuter (2017, σ. 689) αποδίδει τον όρο «coworking space» και την ιδρυτική του εφαρμογή στον προγραμματιστή Brad Neuberg που ξεκίνησε τον πρώτο τέτοιο χώρο στο Σαν Φρανσίσκο της Καλιφόρνια, όπου βρίσκεται η Silicon Valley, κοιτίδα της διαδικτυακής οικονομίας, το 2005. Δεν είναι τυχαίο ότι ο πρώτος χώρος ξεκίνησε με πρόταγμα την απελευθέρωση των ανεξάρτητων νέων επαγγελματιών της τεχνολογίας από τον επιταχυνόμενο «εξευγενισμό» (gentrification) του Mission District της πόλης. Ο Neuberg σημειώνει τη σχέση του με τα open-source λογισμικά ως έμπνευση για τη θεμελίωση του πρώτου coworking χώρου. Αν και το εγχείρημα του κράτησε περίπου ένα έτος, οι αριθμοί τέτοιων δομών διπλασιάζονταν κάθε χρόνο και μέχρι το 2012, στον απόηχο της οικονομικής κρίσης, έφτασαν τις 2000 περίπου παγκοσμίως (2017, σ. 690).

Όπως φαίνεται ήδη από το μανιφέστο που διαδόθηκε διαδικτυακά το 2011, οι πρώτες εκφάνσεις αυτού του είδους εργασιακής οργάνωσης είχαν σαφή ακτιβιστικό και κινηματικό χαρακτήρα με έμφαση στις έννοιες της κοινότητας, της συνεργασίας, της αλληλέγγυας οικονομίας, της αντι-παγκοσμιοποίησης, του βιώσιμου οικοσυστήματος, και της κοινωνικής από-τα-κάτω ανάπτυξης. Όπως συμφωνεί η πλειοψηφία των ερευνητών (de Peuter et al., 2017) οι coworking χώροι βρίσκονταν αρχικά στο περιθώριο της καπιταλιστικής συσσώρευσης, είχαν κοινοτικό χαρακτήρα και χαλαρές οργανωσιακές δομές. Παραδείγματα αποτελούν από ακτιβιστικές πρωτοβουλίες όπως το Jelly, που ξεκίνησε σε ένα διαμέρισμα της Νέας Υόρκης το 2006 για «casual work-togethers», μέχρι επίσημες εταιρείες που, αρχικά τουλάχιστον, επικοινωνήσαν με τα αιτήματα των πρώτων οργανωμένων coworkers, όπως το καθιερωμένο σήμερα The Hub με το μότο «another world is happening» (2017, σ. 690). Ο κοινωνικός

χαρακτήρας των πρώτων αυτών χώρων διαφαίνεται και από τις εμπνεύσεις των συγγραφέων του μανιφέστου του 2011, το Gangplank στην Αριζόνα και το «Κέντρο για την Κοινωνική Καινοτομία» (Centre for Social Innovation [CSI]) στο Τορόντο του Καναδά. Το Gangplank μιλάει στο μανιφέστο του για «έναν νέο κόσμο που έρχεται», ο οποίος δίνει έμφαση στη «συνεργασία απέναντι στον ανταγωνισμό», ενώ το CSI δεσμεύεται σε ένα όραμα για έναν κόσμο «περισσότερο ίσο» και προτάσσει τις αξίες της ενσωμάτωσης και της διαφορετικότητας. Σε κάθε περίπτωση, οι περισσότεροι μελετητές συμφωνούν ότι η πρώτη αυτή αντισυστημική δυναμική υπήρξε βραχύβια αφού, ιδιαίτερα μετά την κρίση του 2008-2009, ακολούθησε μια δομική στροφή των χώρων αυτών προς τον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, ενώ παράλληλα ο αριθμός τους εκτινάχθηκε σε περίπου 7800 χώρους και 50.000 εργαζόμενους παγκοσμίως το 2015 (de Peuter, 2017, σ. 690).

Ύστερα από τη σύντομη παραπάνω αναδρομή, στην εξέλιξη των coworking χώρων μπορεί να εντοπίσει κανείς ένα δομικό στοιχείο της δημιουργικής εργασίας εν γένει: την *ελπίδα*. Όλες οι παραπάνω πρωτοβουλίες ξεκινούν από την υπόσχεση και την ελπίδα της υπέρβασης ενός σύγχρονου κάθε φορά προβλήματος που αντιμετωπίζει ο δημιουργικός εργαζόμενος. Η έννοια της ελπίδας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη δημιουργική εργασία και δεν είναι τυχαίο ότι η δεύτερη έχει χαρακτηριστεί «εργασία με την ελπίδα-να» (hope labour), εργασία, δηλαδή, που συνεχώς προσβλέπει στο μέλλον και αποσκοπεί στη διαρκή βελτίωση δεξιοτήτων, καλύτερες αποδοχές, περισσότερη αυτονομία, σταθερότητα και δημιουργικές ευκαιρίες. Ο Pratt σημειώνει ότι η δημιουργική εργασία χαρακτηρίζεται από μια «αισιοδοξία που υπόσχεται τον ουρανό με τ' άστρα» (star-struck optimism), ενώ οι Gill και McRobbie την περιγράφουν ως «επί πληρωμή παιχνίδι» (play-for-pay) και μια ουτοπία που υπόσχεται «πληρωμή για να κάνεις αυτό που αγαπάς» (payment for doing what you love) (Alacovska, 2018, σ. 41). Οι χαρακτηρισμοί αυτοί υπονοούν μια συνήθη συνθήκη για το δημιουργικό εργαζόμενο καθώς η «εργασία με την ελπίδα-να» προϋποθέτει την παροχή «δωρεάν εργασίας» (free labour) προκειμένου την ανεύρεση, *μελλοντικά*, μιας ονειρεμένης συνθήκης. Η Jossefson (2018) θέτει το ίδιο ερώτημα στο πλαίσιο ενός «μαλακού καπιταλισμού» (soft capitalism) όπου η εργασία δεν αποτελεί δέσμευση αλλά σημείο στο μονοπάτι της (μελλοντικής) αυτό-πραγμάτωσης. Η «συγκινησιακή εργασία» (affective labour) ταυτίζεται με αυτό που αγαπά να κάνει κανείς, οπότε επιτρέπει την κατάρρευση των ορίων μεταξύ εργασίας και εαυτού, τον οποίο χαρακτηρίζει «συναισθηματικό» (emotional) (σ. 202).

Υπό το πρίσμα αυτό, διαφαίνεται ένα ακόμα ένα δομικό στοιχείο της δημιουργικής εργασίας, ο «προσανατολισμός στο μέλλον» (future-oriented). Η παροντική ενασχόληση διεκπεραιώνεται πάντοτε με άξονα την «υπόθεση» (speculation) και την «προσμονή» (anticipation) μιας μελλοντικής συνθήκης, όπως καταλήγει η Alacovska ύστερα από ποιοτική έρευνα στο πεδίο της δημιουργικής εργασίας σε coworking χώρους και μη (2018, σ. 48). Η χρονική αυτή διάσταση της δημιουργικής εργασίας, που θα συζητηθεί και στην παρούσα μελέτη, αποβλέπει σε εργασιακή, κοινωνική και οικονομική αποκατάσταση καθώς και σε μελλοντική αναγνώριση (σ. 50). Κατά την Alacovska, η προσμονή έγκειται τελικά στην ελπίδα (hopefully) το συμβολικό κεφάλαιο να μετατραπεί σε οικονομικό (σ. 50). Η ελπίδα αποκτά έτσι μια τρισδιάστατη υπόσταση, εργαλειακή (instrumental), γνωστική (cognitive), και τελεολογική (teleological) (σ. 51) και αποτελεί, όπως σημειώνει ο Berlant (2011), μια «βίαιη συνθήκη αισιοδοξίας» (cruel optimism), αντιφατική, αφού αποτελεί ταυτόχρονα κίνητρο και εμπόδιο και οδηγεί σε μια κατάσταση αυτό-εκμετάλλευσης και συμβιβασμού (2011, σ. 24). Η σχέση με τους coworking χώρους διαφαίνεται ήδη από το βασικό τους ρόλο, αυτό του *διαμεσολαβητή* που *υπόσχεται* στους συνεργάτες δικτύωση και αποκατάσταση.

Ο Pitts (2018) στρέφει την προσοχή σε ένα ακόμα δομικό χαρακτηριστικό της δημιουργικής εργασίας, τον «άυλο» χαρακτήρα της. Εκκινώντας από την άποψη του Lazzarato (Gill & Pratt, 2008, σ. 7) ότι η «άυλη εργασία» (immaterial labour) αποτελεί την ηγεμονική συνθήκη που έχει εκτοπίσει τη μαρξιστική εργοστασιακή απασχόληση εντοπίζει τη σύνδεσή της με την *ελπίδα* της ελευθερίας, όπως φαίνεται από το μεγάλο κατακερματισμό του πεδίου σε ελεύθερους επαγγελματίες (freelancers) που όμως αυξάνει τον ανταγωνισμό (2018, σ. 98). Η ποιοτική του έρευνα μελετά τον αντιφατικό και τελικά αυτο-καταστροφικό χαρακτήρα της ελεύθερης εργασίας την οποία χαρακτηρίζει «αυτο-εκπληρούμενη προφητεία», καθώς η ίδια η συνθήκη της (πλασματικής) ελευθερίας οδηγεί στη μη εκπλήρωσή της (σ. 99). Η αναζήτησή της καταλήγει σε ολοένα και περισσότερη εξειδίκευση και κατακερματισμό του εκάστοτε δημιουργικού τομέα αυξάνοντας τον ανταγωνισμό και καθιστώντας αδύνατη την πρακτική και πολιτική αλληλεγγύη με στόχο ευνοϊκότερες συνθήκες. Έτσι, ενώ οι freelancers επιθυμούν τις καλύτερες συνθήκες μέσω της ελευθερίας τους, αυτές καθίστανται αδύνατες λόγω του αυξημένου ανταγωνισμού και της έλλειψης οργάνωσης (σ. 100). Ο Pitts (σ. 104) μελετά τους coworking χώρους ως πραγματώσεις μιας ελπίδας ενός ευρύτερου πολιτικού στόχου που συνδυάζουν

κοινωνικότητα, συλλογικότητα και ελευθερία μέσω αυτό-προσδιορισμού και ισότητας. Βασίζεται στις νέες δυναμικές κοινωνικότητας που προτείνει ο Boffo (2014, σ. 438), υπογραμμίζοντας την αξία των «σχέσεων εγγύτητας» (relations of proximity) που χρειάζεται να επανατεθούν απέναντι στο δημιουργικό και ψηφιακό κατακερματισμό ώστε να χτιστεί ένας συνασπισμός ελευθερίας (σ. 439). Μπορεί να αναγνωρίσει κανείς ότι η μεθοδολογική συνεισφορά του Pitts έγκειται στην επαναφορά παλαιότερων αναλυτικών και πολιτικών εργαλείων αντί της φιλελεύθερης επαναδιαπραγμάτευσης και αναστροφής τους. Δηλαδή, προτείνει το freelancing ως συνθήκη που αποτελεί ένα «μέσο λύσης» αντί για μια «καθ'αυτό λύση» (freelance as a solution instead of a means of solution) (σ. 108). Πάντως, υπό αυτό το πρίσμα, τίθεται η σημασία της *χωρικής* διάστασης της δημιουργικής εργασίας πέρα από τη *χρονική*.

Οι Koroma και Vartiainen (2018) φαίνεται να συζητούν τη σύνδεση των δύο διαστάσεων, όπως αυτή πραγματώνεται μέσω της ψηφιακής «πολυ-παρουσίας» (multi-presence). Το διαδίκτυο και οι ψηφιακές πλατφόρμες δίνουν στους δημιουργικούς εργαζόμενους τη δυνατότητα να εργάζονται ξεπερνώντας τα φυσικά όρια και να είναι παρόντες σε διαφορετικούς *χώρους ταυτόχρονα*. Ο ευγενής πόθος αυτής της «στρατηγικής πολύ-παρουσίας» (multi-presence strategy) είναι η εργασιακή αποτελεσματικότητα σε πρώτο επίπεδο και η ισορροπία μεταξύ ζωής και εργασίας σε δεύτερο (σ. 171-172). Η παρουσία του δημιουργικού εργαζόμενου στην προκειμένη περίπτωση αποκτά *χωροχρονικά* χαρακτηριστικά, αφού είναι τόσο κοινωνική όσο και ψηφιακή. Η παρουσία τους στην εργασία (και η απουσία τους κατ' επέκταση) διαμεσολαβείται συγχρονικά και ασύγχρονα μέσω των ψηφιακών μέσων και είναι φυσική, κοινωνική και ψηφιακή (σ. 180). Οι συνέπειες αυτής της συνθήκης, όπως τις απαριθμούν ύστερα από ποιοτική έρευνα, είναι η συνεχής διαθεσιμότητα, η αβεβαιότητα ως προς τη σημασία των e-mails και ψηφιακών μηνυμάτων που δέχονται, η διαρκής προσπάθεια για ισορροπία μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας, και η ταυτόχρονη παρουσία σε πολλούς χώρους με τις απαιτήσεις που φέρει. Παρατηρούν μια ανάγκη παρουσίας και διαρκούς διαθεσιμότητας που δημιουργείται από τους ίδιους τους εργαζόμενους και προσφέρει νέες δυνατότητες αλλά και απαιτήσεις (σ. 180-181). Η ανάγκη και δυνατότητα της δικτύωσης (networking), ως *συνδυασμός* της χωρικής και χρονικής διάστασης της δημιουργικής εργασίας, απασχολεί την παρούσα μελέτη ως βασικό χαρακτηριστικό των coworking χώρων που αποτελούν και τους διαμεσολαβητές για την επίτευξή της.

Οι de Peuter και Cohen (2015) αναγνωρίζουν επίσης την έννοια της *αυτονομίας* ως έννοια-κλειδί για την προσέγγιση της δημιουργικής εργασίας. Η αυτονομία αυτή μπορεί να είναι δημιουργική/αισθητική ή επαγγελματική και, στις περιπτώσεις συν-δημιουργίας, η ατομική αυτονομία γίνεται συλλογική και αφορά την άμυνα στη δέσμευση των δημιουργικών εργαζομένων από οποιαδήποτε εργοδοτική, αγοραστική ή καλλιτεχνική απαίτηση (σ. 306). Προτείνουν τρεις εννοιολογικούς «φακούς» ώστε να προσεγγίσει κανείς τους εναλλακτικούς τρόπους αυτονομίας στη δημιουργική εργασία: α) την «αλληλοβοήθεια» (mutual aid) β) την «από-τα-κάτω πολιτική» (policy from below) και γ) την «αντ-επερώτηση» (counter-interpellation). Ενώ η αλληλοβοήθεια ως εργασιακή πρακτική καθιερώθηκε θεωρητικά από τον Κροπότκιν, οι συγγραφείς δίνουν ποικίλα σύγχρονα παραδείγματα της «νέας αμοιβαιότητας» (new mutualism), όπως τα διάφορα Freelancers' Unions και συνεταιριστικά coworking εγχειρήματα, καλλιτεχνικούς χώρους τους οποίους διαχειρίζονται οι ίδιοι οι καλλιτέχνες, κολλεκτίβες εργαζομένων και κατελιημμένους πολιτιστικούς χώρους (σ. 307). Θέτουν τις πρωτοβουλίες αυτές στο πλαίσιο μιας μετα-καπιταλιστικής πολιτικής, όπως τη συστήνουν οι Gibson-Graham (2006), που προσφέρει αυτο-οργανωμένα παραδείγματα μιας μάχης ενάντια στην επισφάλεια. Οι από-τα-κάτω πολιτικές αφορούν ζητήματα που ξεπερνούν την ίδια την έννοια της εργασίας (σ. 311) και αγγίζουν την εναντίωση σε ιεραρχίες και η αντ-επερώτηση (σ. 312), έννοια με αλτουσσεριανές καταβολές, αφορά μια επαν-εννοιολόγηση της φύσης της δημιουργικής εργασίας και των τάξεων που συγκρούονται προκειμένου να τη διεκδικήσουν (cybertariat και no-collar workers vs. creative class και free agents).

Η διπλωματική εργασία θα επιχειρήσει να σκιαγραφήσει όψεις της σύγχρονης συν-δημιουργικής εργασίας (co-creative labour), όπως αυτή αναπτύσσεται στα πλαίσια των λεγόμενων coworking χώρων. Υπόθεση εργασίας αποτελεί η σκέψη ότι μπορεί να γίνει διάκριση μεταξύ των χώρων με βάση την οργανωσιακή τους ταυτότητα και την (υπο-)κουλτούρα των δρώντων που συνθέτουν ένα αφήγημα «κοινότητας» (community). Ενδεικτικά, μέσω ποιοτικής έρευνας με ημιδομημένες συνεντεύξεις διαχειριστών, κυρίως, coworking χώρων θα γίνει σύγκριση της οργανωσιακής τους δομής, των παροχών και της στήριξης στους coworkers ή τα μέλη τους και της θέσης τους ως διαμεσολαβητές στο δημόσιο χώρο. Προκειμένου να καταστεί σαφής ο παραπάνω διαχωρισμός χρειάζεται να σκιαγραφηθεί βιβλιογραφικά το πεδίο των coworking

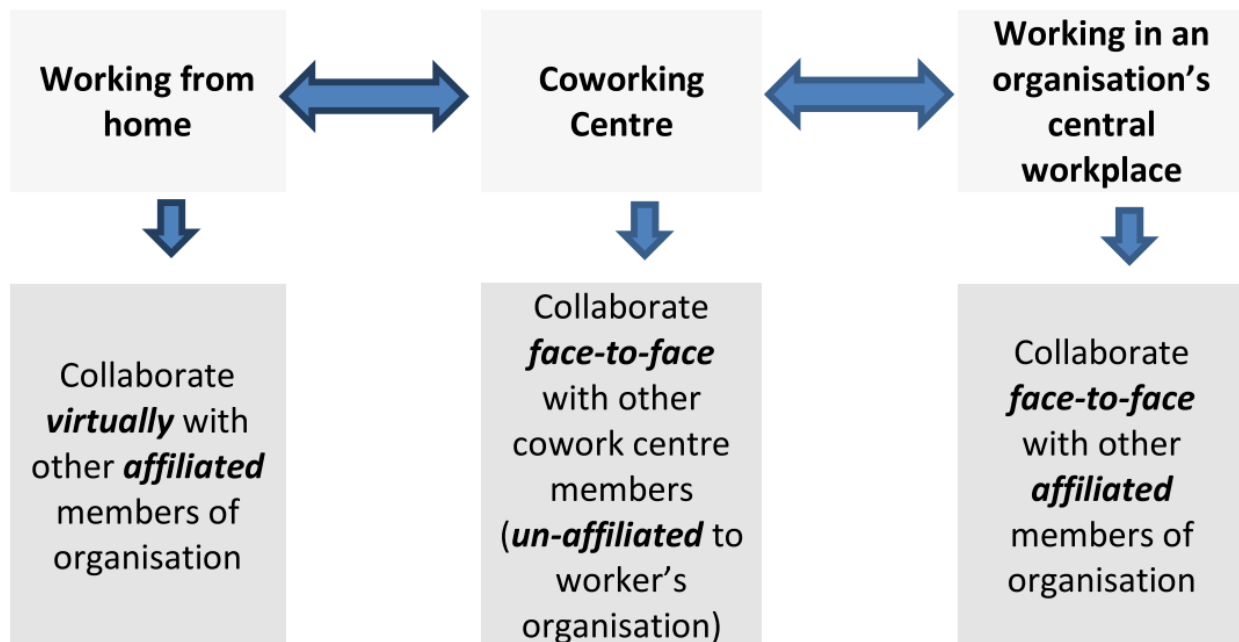
χώρων, να αποτυπωθούν και να συνδεθούν κάποιοι ορισμοί τους και να διακριθούν τα χαρακτηριστικά τους.

Βιβλιογραφική επισκόπηση

Ορισμοί των coworking χώρων

Οι Ivaldi και Pais (2018) συζητούν τους coworking χώρους ως μια «νέα κανονικότητα» (new normal) της οποίας θεμελιακό χαρακτηριστικό (σ. 220) αποτελεί η αίσθηση της «κοινότητας» (community) και της «συνεργασίας» (collaboration). Οι κοινότητες συνεργασίας αποτελούν μια μετεξέλιξη των παραδοσιακών εταιρειών, οι οποίες, ειδικά μετά την κρίση του 2008, μειώνονται σε μέγεθος χώρου και εργατικού δυναμικού αλλά αυξάνονται ως προς τη δυναμική δικτύωσής τους, κάτι στο οποίο συμβάλλει η ίδια η έλλειψη βασικού χώρου (placeless organizations). Μάλιστα, μελετώντας όλη τη βασική βιβλιογραφία πριν το 2018 για το θέμα, οι συγγραφείς καταλήγουν ότι ο coworking χώρος είναι ένας νέος τύπος εργασίας όπου ετερογενείς επαγγελματίες, ως προς το είδος απασχόλησης και τον τομέα εργασίας, το οργανωτικό καθεστώς, και τις σχέσεις τους, εργάζονται μαζί στον ίδιο χώρο (σ. 220). Ο ευρύτετος αυτός ορισμός οφείλεται κατά τους συγγραφείς στο γεγονός ότι δεν υπάρχει στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία μια κοινή ερμηνεία του coworking καθώς δεν πρόκειται για ένα φαινόμενο με συνοχή αλλά για μια «νέα κανονικότητα» (new normal) που βασίζεται στις αξίες της συνεργασίας, της ανοιχτότητας (openness), της κοινότητας, της προσβασιμότητας και της βιωσιμότητας, τις οποίες ο κάθε οργανισμός ερμηνεύει ad hoc. (σ. 220).

Οι Ross και Ressler (2015, σ. 45) παραθέτουν τον ορισμό του Uda (2013) για τους coworking χώρους ως εξής: «είναι ένας τρόπος εργασίας στην οποία τα άτομα συγκεντρώνονται σε ένα χώρο για να δημιουργήσουν αξία, ενώ μοιράζονται πληροφορίες και γνώση μέσω της επικοινωνίας και συνεργάζονται υπό τις συνθήκες των επιλογών τους». Προτείνουν ότι η πρακτική του coworking σε ένα χώρο αποτελεί υβρίδιο της εξ' αποστάσεως εργασίας (teleworking) και της εργασίας στον κεντρικό χώρο ενός οργανισμού, κάτι που εικονοποιούν ως εξής (σ. 44):



Πίνακας 1.1. Coworking και Teleworking. Αναδημοσίευση από το άρθρο Ross, P., & Ressia, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, 15(1), σ. 44.

Όπως φαίνεται από το παραπάνω σχήμα, συστατικό στοιχείο των coworking χώρων αποτελεί η χωρική συγκέντρωση εργαζομένων οι οποίοι δε σχετίζονται εταιρικά (unaffiliated) μεταξύ τους, αντίθετα με τις άλλες δύο οργανωσιακές δομές. Το γεγονός αυτό προσφέρει στους coworking χώρους μια σειρά από χαρακτηριστικά συχνά αντιθετικά μεταξύ τους, τα οποία η παρακάτω επισκόπηση ελπίζει να παρουσιάσει.

Οι Pratt et al. (2019) συνδέουν τη συν-δημιουργική εργασία με το θεσμό των hubs (κόμβοι), των οποίων η δομή και το περιεχόμενο μπορεί να πάρει ποικίλες μορφές, όπως οι coworking χώροι (coworking spaces), τα studios, οι ομάδες/συμπλέγματα δημιουργικής εργασίας (clusters) κ.ά. Πολλές φορές τα όρια μεταξύ των παραπάνω, και ειδικά των coworking χώρων που θα απασχολήσουν εδώ, είναι δυσδιάκριτα με σαφείς ορισμούς να απουσιάζουν (2019, σ. 2). Η συν-δημιουργική εργασία αποτελεί έκφανση της συγκινησιακής (affective) πολιτιστικής εργασίας (cultural work/labour) και φέρει ως ουσιαστικά χαρακτηριστικά την «εγγύτητα» (proximity) και τη «συστέγαση» (co-location) (2019, σ. 4). Τα δύο αυτά χαρακτηριστικά, μαζί με την ένταξη των

εμπλεκόμενων σε κάποιον από τους Κλάδους Πολιτισμού και Δημιουργικότητας (ΚΠΔ), την ταυτότητα με βάση την οποία αυτοπροσδιορίζονται, την οργανωσιακή τους δομή, και την (υπο)κουλτούρα των δρώντων που τα απαρτίζουν μπορούν να συστήσουν το προφίλ του coworking χώρου που αποτελεί το αντικείμενο της μελέτης. Πάντως, ως έκφραση της πολιτιστικής εργασίας, η συν-δημιουργική φέρει τα χαρακτηριστικά της σύγχρονης ψηφιακής οικονομίας (της οποίας αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα) όπως την ορίζει η Terranova (2000), χωρίς όμως να περιλαμβάνει το «θάνατο της απόστασης» (death of distance) τον οποίο προκαλεί το διαδίκτυο, άλλα το αντίθετό του, την εγγύτητα (2009, σ. 4). Όπως θα αναλυθούν περαιτέρω παρακάτω, οι Pratt et al. (2019) παρατηρούν τη δημιουργική εργασία ως διαπλοκή τριών λόγων (discourse): του πολιτικού, του οικονομικού και του κοινωνικού/πολιτισμικού (2019) και ως σύζευξη του βραχυπρόθεσμου και του μικρού. Δηλαδή, ο δημιουργικός εργαζόμενος σε έναν coworking χώρο, που αποτελεί το επίκεντρο της μελέτης, αναμένεται ότι βασίζεται σε πεπερασμένα projects με προσωρινό χαρακτήρα και λειτουργεί ως ελεύθερος επαγγελματίας/αυτεπάγγελτος σε μικρή κλίμακα (μόνος ή σε μικρή ομάδα), αντίθετα με τις μεγάλες δομές (εργοστάσια, επιχειρήσεις) του Φορντισμού (2019, σ. 17), συνθήκες που συχνά ευνοούν τη «δωρεάν εργασία» (free labour) (Terranova, 2000) ή την «εργασία με την ελπίδα-να» (hope labour) (Ross 2009, McRobbie 2005&2015). Οι συνθήκες αυτές, σε συνδυασμό με την ευελιξία και την αβεβαιότητα της ψηφιακής οικονομίας κατασκευάζουν (ή προϋποθέτουν) ένα νέο τύπο δρώντος υποκειμένου που, κατά το Ritzer (2009&2016), δεν είναι ούτε καταναλωτής ούτε παραγωγός αλλά «παραναλωτής» (prosumer). Η σχέση των coworking χώρων και της αφήγησης μιας κοινότητας αποτελούν το πεδίο μελέτης της παρούσας εργασίας. Το πρίσμα της μελέτης θα είναι εσωτερικό, δηλαδή θα αφορά τους δρώντες-συμμετέχοντες διαχειριστές και coworkers και όχι την πρόσληψη του χώρου από εξωτερικές συνιστώσες (inside vs outside focus) (Pratt et al., 2019).

Οι διαστάσεις των coworking χώρων

Ο de Peuter (2017) θέτει τη μελέτη των coworking χώρων σε τέσσερις βασικούς άξονες-ερωτήματα (σ. 689): τη διάσταση πολιτικής οικονομίας, την παραγωγή νοήματος, τη διαμόρφωση της υποκειμενικότητας που προωθούν και τις μελλοντικές τους δυνατότητες ως πλατφόρμες συλλογικής δράσης απέναντι στη διάχυτη δημιουργική ευελιξία που προτείνουν με κόστος τη σταθερότητα και την εργασιακή ασφάλεια. Για την ιστορία του θεσμού, υπογραμμίζει την από-τα-κάτω προέλευσή της στις αρχές της δεκαετίας του 2000 στη Νέα Υόρκη και το Σαν Φρανσίσκο. Οι πρώτοι coworking χώροι ξεκίνησαν από εργατικές πρωτοβουλίες του τομέα της δημιουργικής εργασίας (creative labor) ως εναλλακτικές (alt-labor) απέναντι στο διαρκώς απορρυθμιζόμενο πεδίο, ήταν ανεπίσημοι, δωρεάν, και στο περιθώριο της καπιταλιστικής συσσώρευσης (σ. 690). Ως προς την πολιτικο-οικονομική τους διάσταση, τους εντάσσει στο πεδίο του γνωστικού καπιταλισμού (cognitive capitalism) που χαρακτηρίζει τη σύγχρονη δημιουργική εργασία, όρος που αντηχεί και στη σχετική βιβλιογραφία περί «παρανάλωσης» (prosumption). Ο Banks ορίζει την «πολιτιστική εργασία» (cultural work) ως «την πράξη της εργασίας στις βιομηχανοποιημένες διαδικασίες της πολιτιστικής παραγωγής συμβολικού εμπορεύματος» (2007, σ. 3). Η Terranova (2000) σχολίασε την παροχή δωρεάν εργασίας (free labor) όσον αφορά την ουσιαστικά δημιουργική ψηφιακή οικονομία, ο Berardi (2010) αναφέρθηκε στην ανάδυση ενός κακοπληρωμένου πλέον «κογκνιταριάτου» (cognitariat<cognitive), αυτό που οι Gill & Pratt (2008) ονόμασαν «προλεταριάτο της επισφάλειας» (precariat<precarity), ενώ ο Ritzer (2009&2016) θέσπισε τον όρο αναφερόμενος στους «παραναλωτές» (prosumers) προϊόντων “do-it-yourself” (DIY) και των social media. Πυρηνικά χαρακτηριστικά του γνωστικού καπιταλισμού θεωρεί την απουσία αντιπροσώπευσης από συνδικάτα, την εξωτερική ανάθεση (out-sourcing) και την επαναδιαπραγμάτευση του χώρου της εργασίας (respatialisation of work) (de Peuter, 2017, σ. 691). Όπως χαρακτηριστικά σχολιάζει η McRobbie (2016, σ. 13) πρόκειται για μια «επιδέξια εργασιακή μεταρρύθμιση» (labour reform by stealth). Η συντριπτική πλειονότητα των coworking χώρων (περίπου 8000 σε 80 χώρες) αποτελείται από ελεύθερους επαγγελματίες ή αυτεπάγγελτους, οι οποίοι νοικιάζουν το χώρο που τους αναλογεί είτε όποτε και για όσο επιθυμούν (drop-in), είτε με τη βδομάδα ή το μήνα. Ο ίδιος ο χώρος της εργασίας μετατρέπεται σε καταναλωτικό αγαθό (de Peuter, 2017, σ. 693) κάτι που συμπληρώνει την οπτική της παρανάλωσης. Ο κολοσσός WeWork που έχει αποκτήσει διαστάσεις παγκόσμιου franchise αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα,

προωθώντας μάλιστα και τη λογική του co-living (συμβίωση) στα διαμερίσματα που προσφέρει έναντι υψηλών ενοικίων.

Η εγγραφή νοήματος στην πρακτική του coworking χώρου είναι ουσιώδης για το αφήγημα που συστήνει: είναι αντι-εταιρικός (counter-corporate), ευέλικτος, δημιουργικός, κοινωνικός, παραγωγικός και χωρίς σχέσεις ιεραρχίας (de Peuter, 2017, σ. 694). Ο de Peuter (2015, σ. 313) αποσυνθέτει τα παραπάνω χαρακτηριστικά υπογραμμίζοντας ένα ακόμα, το οποίο δεν εμφανίζεται στις αφηγήσεις των συμμετεχόντων διότι δεν τους απασχολεί: την οικονομική και ασφαλιστική αβεβαιότητα και επισφάλεια (precarity). Διότι, όπως υποστηρίζει βάσει στοιχείων για τα κέρδη των αυτεπάγγελτων/ελεύθερων επαγγελματιών του Ηνωμένου Βασιλείου (σ. 694), περί το 80% δεν έχει πρόσβαση σε αυτούς λόγω αδυναμίας να ανταποκριθεί στα κόστη συμμετοχής, αφού ήδη βρίσκεται κοντά στο όριο της φτώχειας. Έτσι, αναδύεται ένα ακόμα στοιχείο που συμβαδίζει με την παραναλωτική συμπεριφορά και δεν είναι άλλο από την ταξική και ιεραρχική αναπαραγωγή που υποτίθεται ότι αποποιείται.

Με αφορμή την παραπάνω συνθήκη, στη συνέχεια, (2017, σ. 698) υπογραμμίζει ως οργανικό στοιχείο της συν-δημιουργικής εργασίας την προσφερόμενη «κοινωνικότητα δικτύωσης» (network sociality) και, βάσει αυτής, παραθέτοντας προηγούμενους μελετητές (Wittel 2001, Potts and Waters-Lynch 2016, Gandini 2015, Dardot and Laval 2013) ορίζει τους coworking χώρους ως εξής:

- α) είναι μια τοποθεσία στην οποία κανείς έχει πρόσβαση σε κερδοφόρες ευκαιρίες
- β) είναι χώροι όπου οι σχέσεις εκμετάλλευσης είναι ρευστές και αναστρέψιμες προκειμένου να προσελκύσουν οι ενδιαφερόμενοι νέα συμβόλαια εργασίας
- γ) είναι ένα μέσο που επιτρέπει τους υποψήφιους να αποκτήσουν ορατότητα (visibility) και να επικοινωνήσουν τη φήμη τους (reputation) και
- δ) είναι πλατφόρμες ενίσχυσης προσόντων και peer-to-peer εκπαίδευσης που δίνουν τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να διατηρήσουν την «καταλληλότητα εργασίας τους» (employability).

Οι παραπάνω τέσσερις διαστάσεις της κοινωνικότητας δικτύωσης ως χαρακτηριστικό των coworking χώρων φαίνεται να δίνουν κατ'αρχήν τη δυνατότητα να ενισχύσει τη θέση του στην

αγορά εργασίας (2017, σ. 698). Ο Gandini (de Peuter, 2017, σ. 698) εννοιολογεί τους coworking χώρους ως «relational milieus» («τόπους συσχέτισης»), υπογραμμίζοντας επίσης τη διάσταση κοινωνικότητας που τους διακρίνει.

Η σύνθεση του δημιουργικού εργαζόμενου που προκύπτει από τα παραπάνω συστατικά συμπληρώνεται από το mantra (de Peuter, 2015 & 2017) πολλών χώρων coworking που είναι η αυτοπραγμάτωση μέσω μιας εργασίας που «παθιάζει» και που «αρέσει» («do-what-you-love», όπως αναγράφεται έξω από τα γραφεία του WeWork). Φυσικά, το πάθος με την εργασία από μόνο του έχει ποικίλες ιδεολογικές καταβολές και εμφανίζεται ως απάντηση στην αποξένωση (alienation) του εταιρικού και εργοστασιακού συστήματος του Φορντισμού (σ. 696). Η αυτοπραγμάτωση όμως μέσω αυτού αποτελεί για τη McRobbie (2015) την απαρχή της απ-αξίωσης (monetary devaluation) της εργασίας, της αυτο-εκμετάλλευσης ή ευ-εκμετάλλευσης (flexploitation) (de Peuter, 2017, σ. 701) και της θεσμοποίησης των προνομίων όσων έχουν τη δυνατότητα να «παθιαστούν» με την εργασία τους. Η ολοένα και προωθούμενη έννοια της κοινότητας (community) (2017, σ. 695) από αυτούς τους χώρους δεν ανταποκρίνεται παρά σε μια ρυθμιστική, τελικά, μυθολογία της «εξατομίκευσης» (individualization), όρο που συνδέει η McRobbie (2005) με τη σύγχρονη δημιουργική εργασία. Ο Banks (2007, σ. 43) εξετάζει τη συνθήκη αυτή ως χαρακτηριστικό μιας «εξατομικευμένης οικονομίας» (individualized economy) που μέσα από διαδικασίες «αυτο-εκμετάλλευσης» (self-exploitation) και «αυτο-κατηγορίας» (self-blaming) καθιστά την επιτυχία και την αποτυχία ατομική υπόθεση. Η έννοια της κοινότητας για τον de Peuter (2017, σ. 696) ενδύει, στους εταιρικούς coworking χώρους, την ανάγκη για πειθήνια πειθαρχία, απόκρυψη του έντονου ανταγωνισμού και την αύξηση της παραγωγικότητας. Για παράδειγμα, το σουηδικό Hoffice, που μετατρέπει ιδιωτικούς χώρους κατοικίας σε κοινά γραφεία (εκμηδενίζοντας το κόστος στέγασης), οργανώνει νύχτες όπου όλοι οι εργαζόμενοι «κλειδώνονται μέσα και δεν μπορούν να φύγουν μέχρι να βγει η δουλειά» με την υπόσχεση της κοινωνικοποίησης και του «πάρτι» (2017, σ. 696).² Πολλοί, όμως, από τους συμμετέχοντες σε

² Όλοι στην ομάδα εργάζονται σε 45λεπτες βάρδιες, με βάση έρευνες που αποδεικνύουν ότι οι άνθρωποι δεν μπορούν να συγκεντρωθούν για περισσότερο από 40 λεπτά τη φορά. Όταν τελειώσει η βάρδια, ένα ξυπνητήρι χτυπά και η ομάδα κάνει ένα σύντομο διάλειμμα για να κάνει γυμναστική ή να διαλογιστεί. Πριν ξεκινήσουν ξανά, όλοι εξηγούν τι ελπίζουν να κάνουν στην επόμενη βάρδια, ώστε να προσθέσουν μια μικρή κοινωνική πίεση για να πετύχουν πραγματικά κάτι. (de Peuter, 2017)

coworking χώρους από τους οποίους ο de Peuter πήρε συνέντευξη, παρέθεσαν ως θετικά στοιχεία της coworking συνθήκης τη διαφυγή από τη μοναξιά του σπιτιού και τους περισπασμούς που έχουν να αντιμετωπίζουν εκεί, στοιχείο που αυξάνει την παραγωγικότητά τους (2017, σ. 695). Αντίστοιχα, η Warren (2014) επικεντρώνει την κριτική της στην έννοια της συμπαραγωγής (co-production) αξίας μέσω εθελοντικής εργασίας σε περιόδους οικονομικής αστάθειας. Παρατηρεί ότι η εθελοντική προσφορά εργασίας στα πλαίσια μιας συν-δημιουργίας συχνά ενδύεται την αφήγηση του «δώρου» (gifting) και της φιλανθρωπίας ακόμα και αν την αξία του τελικού αποτελέσματος καρπώνεται μόνο η μία πλευρά. Επίσης, αντλώντας από τη McRobbie (2002), ερευνά περιπτώσεις κατά τις οποίες η παραπάνω συνθήκη παρουσιάζεται ως «γιορτή» μη ιεραρχικών εργασιακών πρακτικών (σ. 281).

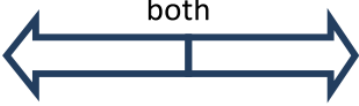
Σε κάθε περίπτωση, ο de Peuter (2017, σ. 702) υπογραμμίζει τη διάκριση μεταξύ εταιρικών coworking χώρων και «κολλεκτιβών» (co-ops), την οποία θα ακολουθήσει μεθοδολογικά και η μελέτη αυτή. Το λειτουργικό coworking μοντέλο των δύο φαίνεται κοινό, δεδομένης και της κοινής καταβολής τους, ενώ διαφέρει η οργανωσιακή και ιδεολογική ταυτότητα, οι οποίες αποτελούν συχνά αποτρεπτικούς, για τις περιπτώσεις που μελέτησε ο de Peuter, παράγοντες. Η οργανωσιακή ταυτότητα της κολλεκτίβας προϋποθέτει ενεργή ισότιμη συμμετοχή στη διαχείριση του χώρου, σταθερότητα και ετοιμότητα για τη διαχείριση συγκρούσεων που προκύπτουν από την έλλειψη ιεραρχίας, ζητήματα που βρίσκονται απέναντι από την ανοιχτότητα, την ευελιξία και την πειθαρχημένη ατμόσφαιρα των εταιρικών χώρων. Από την άλλη, τουλάχιστον σε ένα πρώτο επίπεδο η κολλεκτιβοποιημένη δομή φέρει ιδεολογικές συνδηλώσεις που συχνά ξενίζουν τον ενδιαφερόμενο, δεδομένης της κυριαρχίας της φιλελεύθερης σκέψης της οποίας το ιδεολογικό πρόσημο είναι ευέλικτο και μοιάζει «φυσικό». Πρωτοβουλίες και παραδείγματα κολλεκτιβών που βασίζονται στο coworking φυσικά υπάρχουν, όπως το εκτεταμένο канаδικό ECTO (2017, σ. 703), που λειτουργεί σε ένα πλαίσιο «μετα-καπιταλιστικής πολιτικής», βασισμένο στην πρόταση των Gibson-Graham (2006) ότι είναι δυνατό ένα παράλληλο αντι-καπιταλιστικό ή μη καπιταλιστικό σύστημα εργασίας, παραγωγής και κατανάλωσης (παρανάλωσης). Τέτοιες «κολλεκτίβες εργασίας» υφαίνουν ένα ανάλογο δίκτυο κοινωνικότητας και προώθησης με διαφορετικά όμως αξιακά και οργανωσιακά πρότυπα. Αξίζει, τέλος, να σημειωθεί ξανά ότι για τον de Peuter (2017, σ. 700) η μορφή της coworking οργάνωσης συνδέεται γενετικά με την εργασιακή αλληλοβοήθεια, όπως την ορίζει ο Κροπότκιν απέναντι στη δαρβινιστική αρχή του ανταγωνισμού. Ο Κροπότκιν

υποστηρίζει ότι στην ιστορία της ανθρωπότητας οι εργάτες πάντοτε επιβίωναν απέναντι στους καταπιεστές της εξουσιαστικής τάξης και δομούσαν σχέσεις αλληλεγγύης, που αποτελεί και την κινητήρια ιστορική δύναμη. Αξίζει να σημειωθεί ότι η σχέση μεταξύ ατομικισμού και ανταγωνισμού έχουν ευρέως μελετηθεί στα πλαίσια της δημιουργικής εργασίας (McRobbie 2002, 2015, 2016) με τον Berardi (2009, σ. 80) να σημειώνει ότι ο ανταγωνισμός συστηματικά «μετατρέπει τον Άλλο αρχικά σε ανταγωνιστή και εν τέλει σε εχθρό», λόγω απουσίας ενός συστήματος αλληλεγγύης. Μια τέτοια αφήγηση επαναπροσδιορισμού της κοινωνικής ζωής αποτελούν, λόγω των από-τα-κάτω καταβολών τους και οι coworking χώροι, παρά την καπιταλιστική τους ενσωμάτωση. Η επαναπολιτικοποίησή τους μέσα από κολλεκτίβες και συνδικάτα μπορεί να οδηγήσει σε μια εναλλακτική μορφή οικονομίας, απάντηση στις νεοφιλελεύθερες προκλήσεις (2017, σ. 701).

Η σημασία των διαχειριστών και οι σχέσεις των coworkers

Ανεξάρτητα από την ιεραρχημένη ή μη οργανωσιακή δομή, χρειάζεται να υπογραμμιστεί η σημασία των «οικοδεσποτών» (hosts/managers), τα άτομα ή η ομάδα ατόμων που έχουν ιδρύσει το χώρο. Οι Spinuzzi (2012) και Merkel (2019) υπογραμμίζουν τη σημασία τους ως προς την κατεύθυνση που θα έχει η συν-δημιουργική εργασία στο χώρο. Έτσι η βάση επικοινωνίας των εργαζομένων μπορεί να είναι η «διεπίδραση» (interaction) ή η «συνεργασία» (collaboration), διαδικασίες που αντανakλούν συχνά και διαφορετικούς πολιτικούς χαρακτήρες (Merkel, 2019, σ. 68). Η διεπίδραση αντιστοιχεί συνήθως σε μια οργανωσιακή δομή από-πάνω-προς-τα-κάτω ευνοώντας τη start-up επιχειρηματικότητα, την καινοτομία και τον ανταγωνισμό, ενώ η συνεργασία βασίζεται σε από-τα-κάτω πρωτοβουλίες, οι οποίες δίνουν έμφαση στην αλληλεγγύη, την ασφάλεια των ελεύθερων επαγγελματιών και την ανταλλαγή ιδεών και πρακτικών, στα πλαίσια μιας εναλλακτικής αντί/μη καπιταλιστικής ανάπτυξης (Gibson-Graham 2006, Avdikos & Kalogeresis 2017). Η ανάλυσή της βασίζεται σε αυτή του Spinuzzi (2012), ο οποίος, ακολουθώντας τη μεθοδολογία του «συστήματος δραστηριοτήτων» (activity system), μελετά ιδιοκτήτες και εργαζόμενους διάφορων hubs του Austin και παρατηρεί ότι δίνουν διαφορετικούς ορισμούς, έχουν διαφορετικές προσδοκίες και ακολουθούν διαφορετικές οργανωσιακές δομές. Οι ιδιοκτήτες/διαχειριστές («hosts» κατά τη Merkel) ορίζουν τους χώρους coworking δίνοντας

έμφαση σε διαφορετικές κάθε φορά αξίες: τη διεπίδραση, την κοινότητα, τη δημιουργικότητα, την ομοσπονδία ή την κινητικότητα. Από την άλλη, οι συν-δημιουργικοί εργαζόμενοι κινούνται σε πέντε άξονες: η coworking πρακτική σαν χώρος (space), σαν κοινωνικός κόμβος (social hub), σαν συνεργασία (collaboration), σαν ομογενείς και ετερογενείς συνθήκες (homogenous/heterogenous), και σαν διάκριση μεταξύ εργασίας και σπιτιού (work/home separation). Επιπλέον, ο Spinuzzi καταλήγει σε μια σημαντική διάκριση μεταξύ των τρόπων οργάνωσης των χώρων coworking: οι δημιουργικοί εργαζόμενοι από τη μια εργάζονται *παράλληλα* (parallel work), μοντέλο που ονομάζει «καλοί γείτονες» (good neighbors), ενώ από την άλλη εργάζονται *συνεργατικά* (cooperative work). Το πρώτο μοντέλο επιτρέπει στους εργαζόμενους να ασχολούνται με διαφορετικά projects αλλά να δομούν σχέσεις καλής επικοινωνίας και γειννίαςης προκειμένου να διατηρούν το χώρο και τα πλεονεκτήματά του βιώσιμα, ενώ το δεύτερο φέρνει κοντά ανεξάρτητους εργαζόμενους που συνδέονται όμως μέσω του coworking ώστε να αντιμετωπίσουν μαζί προβλήματα που τους αφορούν όλους εντός ή εκτός αυτού του χώρου, όπως για παράδειγμα αυτό της δικτύωσης. Οι Ross και Ressa (2015, σ. 52) προτείνουν τα παρακάτω χαρακτηριστικά για το μοντέλο του Spinuzzi:

GOOD NEIGHBOURS		GOOD PARTNERS
Object — focus on sustaining 'neighbourly' relationships to support everyone's parallel work		Object — team collaboration: ie a nexus of transient work teams
Outcomes — parallel (ie separate) work		Outcomes — co-operative work
Defn — alternative office space	Coworking centre shares features of both 	Defn — federated work space
Coworkers — Heterogeneous community?		Coworkers — Homogeneous community? (and/or linked in some way)

Πίνακας 1.2. Το μοντέλο του Spinuzzi. Αναδημοσίευση από το άρθρο Ross, P., & Ressa, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, 15(1), σ. 52.

Οι Constantinescu και Devisch (2018), μελετώντας τους χώρους coworking στο Genk του Βελγίου, αντικρύζουν τη συν-δημιουργική εργασία ως εναλλακτική προσαρμογή του εργαζόμενου στο δημιουργικό τομέα (και μόνο σε αυτόν) στις αβέβαιες συνθήκες που ήταν αποτέλεσμα της τελευταίας οικονομικής κρίσης. Ακολουθώντας τη μεθοδολογία των σχεσιακών χαρτών (relational maps), υπογραμμίζουν τη σημασία του coworking στη δημιουργία δικτύων καινοτομίας που εκτείνονται τόσο στο φυσικό όσο και στον ψηφιακό χώρο. Υιοθετώντας την άποψη του Leforestier (2009), χαρακτηρίζουν τους χώρους συν-δημιουργίας ως μια «open-source» προσέγγιση στην αγορά εργασίας των ΚΠΔ που δημιουργεί μια συνεργατική οικονομία διαμοιρασμού. Αντίθετα, οι Bandinelli και Gandini (2019) προσεγγίζουν τις αρνητικές πτυχές της κοινωνικότητας της δικτύωσης (network sociality) που οδηγεί σε έναν «συνεργατικό ατομικισμό» (collaborative individualism), κινούμενοι κοντά στην κριτική του de Peuter (2017). Ακολουθώντας μια μεικτή ποιοτική μεθοδολογία υπογραμμίζουν το μύθο της εξιδανικευμένης «κοινότητας» των χώρων coworking και των δημιουργικών κόμβων ως απαραίτητο στοιχείο της δημιουργικής οικονομίας του νεοφιλελευθερισμού που απαιτεί ευελιξία και ενίσχυση της δημιουργικότητας μέσα από την υπόσχεση της αυτονομίας του εργαζόμενου. Ενώ η κοινωνικότητα αποτελούσε ανέκαθεν χαρακτηριστικό του εργαζόμενου, οι νεοφιλελεύθερες κοινωνίες την προάγουν σε στοιχείο που αποκτά ανταλλακτική αξία, αφού, ειδικά στη δημιουργική οικονομία, η «φιλία» είναι εργασία με την έννοια ότι ενισχύει την προσοχή των άλλων προσφέροντας ως αντάλλαγμα κύρος και ευκαιρίες (2019, σ. 94-95).

Τα χαρακτηριστικά των coworking χώρων

Αντλώντας από το Foucault, οι Bandinelli και Gandini χαρακτηρίζουν τους χώρους coworking ως «ετεροτοπίες» (2019, σ. 98), όπου η δικτύωση ενσωματώνεται στο χώρο εργασίας. Δίνοντας το παράδειγμα του Impact Hub, ορίζουν το συνεργατικό ατομικισμό ως λόγο συνεργασίας και κοινότητας που λειτουργεί στο φαντασιακό με στόχο την ατομική επαγγελματική επιτυχία (2019, σ. 103). Παρατηρούν ένα ιδεολογικό ρήγμα ανάμεσα στο λόγο της συνεργασίας και το λόγο της προσωπικής επιτυχίας, με τον πρώτο να λειτουργεί μόνον υποστηρικτικά στο δεύτερο. Τέλος, συμπεραίνουν ότι η κοινωνικότητα δικτύωσης αποτελεί ένα «μέσο παραγωγής» (mode of production) και οι coworking χώροι είναι τα πεδία όπου αυτή η πρακτική μαθαίνεται και επιτελείται (σ. 107).

Την ίδια σκοτεινή πλευρά της συν-δημιουργικής εργασίας μελετά και ο Lee (2019) δίνοντας έμφαση στις «ανείπωτες» (unspeakable) (σ. 71) αρνητικές εμπειρίες των δρώντων της «συγκινησιακής» (affective) οικονομίας. Μάλιστα, οι εμπειρίες αυτές φαίνεται να παραμένουν σταθερές τουλάχιστον για μια δεκαετία αφού οι Gill και Pratt (2008, σ. 14) τις εντοπίζουν επίσης ως βασικά χαρακτηριστικά της πολιτιστικής και δημιουργικής εργασίας σύμφωνα με έρευνες: κυριαρχία του προσωρινού, διαλειμματικές και ανασφαλείς εργασίες, διευρυνόμενα ωράρια, υψηλή κινητικότητα, θολά όρια μεταξύ εργασίας και ελεύθερου χρόνου, χαμηλός μισθός, συναισθηματική δέσμευση στην εργασία, άτυπα περιβάλλοντα εργασίας, μποέμ καταπιεστική κουλτούρα (coolness), άγχος, και ανάγκη για συνεχή ανάπτυξη δεξιοτήτων και ενημέρωση για τις εξελίξεις στο επαγγελματικό πεδίο.

Η Sandoval (2018) επιχειρεί, μέσα από μια σειρά ημι-δομημένων συνεντεύξεων, να προσεγγίσει τον τρόπο με τον οποίο πολιτιστικές κοοπερατίβες (co-ops) αμύνονται στις παραπάνω αρνητικές όψεις της δημιουργικής εργασίας. Σημείο εκκίνησης της έρευνάς της αποτελεί το μότο του νεοφιλελευθερισμού “do-what-you-love” (DWYL), το οποίο μετακινεί το βάρος της εργασιακής συνθήκης από την κοινωνία στο άτομο. Παραθέτοντας ως πρώτο μελετητή του θέματος τον Tokumitsu, σημειώνει ότι η νέα αυτή συνθήκη και κίνητρο εργασίας αντικαθιστά τη μισθολογική αποζημίωση με μια συναισθηματική. Το DWYL mantra αποτελεί μια στροφή του μετα-φορντικού συστήματος και μια αλλαγή στις σχέσεις αλλά όχι στην ουσία του καπιταλισμού. Οι υποσχέσεις ισότητας και ελευθερίας του DWYL και οι ευκαιρίες για αυτο-βελτίωση (self-

improvement) και αυτό-διαχείριση (self-management) που προσφέρει, αποτελούν, κατά τη Sandoval, παγίδες που καθιστούν το άτομο διαρκώς εργαζόμενο (σ.114) και ανίκανο να επιδιώξει πολιτικές αλλαγές, παρά μόνο προσωπικές. Προτείνει, αντίθετα με τη σκληρή στάση των «anti-work» θεωρητικών, ότι πρωτοβουλίες όπως οι co-ops μπορούν να συμφιλιάσουν τη δυαδική αντίθεση μεταξύ εργασίας και ευχαρίστησης και να οδηγήσουν σε πολιτικές αλλαγές, όπως η θέσπιση ενός βασικού εισοδήματος και η μείωση των ωρών εργασίας μέσω της τεχνολογικής προόδου, που θα προστατέψουν από τον ατομικισμό και την επισφάλεια (σ. 119-120). Οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις που παίρνει από μέλη των co-ops δίνουν έμφαση στην εμπειρία συμμετοχής τους, στην οργανωσιακή δομή και στα συστήματα λήψης αποφάσεων σε αυτούς τους χώρους. Συγκρίνοντας τα δεδομένα των συνεντεύξεων παρατηρεί ότι οι συμμετέχοντες ωθούνται από κάποια κοινά κίνητρα και αναγνωρίζουν κάποια θετικά αποτελέσματα από την ανάμειξή τους σε αυτές τις πρωτοβουλίες. Η απογοήτευσή τους από τις σύγχρονες συνθήκες εργασίας και η αναζήτηση για εναλλακτικές αποτελούν βασικά κίνητρα, ενώ η αίσθηση συμμετοχής σε μια συλλογική εμπειρία και κοινότητα, όπως φαίνεται και από τη συχνή χρήση του «εμείς», επιτρέπει στα μέλη να αισθάνονται άνετα ώστε να συζητήσουν το μισθό τους, να θέσουν τα επιθυμητά όρια μεταξύ προσωπικής ζωής και εργασίας, να απολαμβάνουν μια ευελιξία που ωφελεί τους ίδιους και να εργάζονται κάνοντας αυτό που τους ευχαριστεί (σ. 122-125). Έτσι, καταλήγει ότι, ακόμα και αν οι δυνάμεις της αγοράς παραμένουν, ο ανταγωνισμός είναι λιγότερο ορατός λόγω της αλληλεγγύης μεταξύ των μελών, της κοινής στόχευσης και του διαμοιρασμού του άγχους και της επισφάλειας.

Οι Kojo και Nenonen (2017), αφού συμφωνήσουν με τη βιβλιογραφία ότι πυρηνικό συστατικό του coworking χώρου είναι η συστέγαση, σημειώνουν την ευελιξία, την ανοιχτότητα, τη διαφάνεια, και την κοινωνικότητα ως επιπλέον στοιχεία της ταυτότητάς του. Ακόμα, επιχειρούν να συγκεντρώσουν, μέσω της βιβλιογραφίας, τα κίνητρα (drivers) για την επιλογή της coworking συνθήκης (τόσο ως επιχειρηματικής ιδέας/προσφοράς όσο και ως καταναλωτικής επιλογής/ζήτησης) στον παρακάτω πίνακα:

Driver	Examples of supporting concepts	Demand	Supply
New ways of working	Telecentre, serviced office, co-working space	Working in a mobile way, connections with people, business development possibilities	Providing services, community and events
Attractiveness	Co-working space	Demand for more than only a location and space	Providing efficient, hospitable and supportive workplaces
Work-life balance	Neighbourhood work centre, resort office	Working effectively in close locations	Providing location near home, daily amenities or resort locations
Economic efficiency	Business telecentre, serviced office, co-working space	Alternative to long-term rent	Providing short leases and compact service package
Sustainability	Co-working space	Alternatives for more sustainable lifestyle	Providing possibility to share rent and equipment expenses
Regional development	Rural telecentre, telecentre for development, creative business incubator	Possibility to learn, train and get employed	Providing free-of-charge or affordable facilities, equipment and/or services

Πίνακας 1.3. Τα κίνητρα εξέλιξης των coworking χώρων μέσα από τη ζήτηση και την προσφορά. Αναδημοσίευση από το άρθρο των Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: Drivers and possibilities. *Intelligent Buildings International*, 9(3), σ. 168.

Έτσι, η προσφορά νέων τρόπων εργασίας, η ελκυστικότητα, η ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής, το οικονομικό συμφέρον, η βιωσιμότητα και η τοπική ανάπτυξη αναδεικνύονται σε σημαντικές παραμέτρους των παρεχόμενων υπηρεσιών των coworking χώρων όπου προσφορά και ζήτηση συγκλίνουν.

Τις διακλαδώσεις των παραμέτρων αυτών αναλύουν οι Weijjs-Perrée, van de Koeveering et al. (2019) οι οποίοι προβαίνουν σε μια χρήσιμη ομαδοποίηση όλων των χαρακτηριστικών προσφερόμενων υπηρεσιών και παροχών των coworking χώρων μελετώντας ένα μεγάλο μέρος της βασικής βιβλιογραφίας.

	Deijl (2011)	Deskmag (2012)	Deskmag (2013)	Fuzi (2015)	Fuzi et al. (2014)	Gandini (2015)	Kojo and Nenonen (2014)	Leforestier (2009)	Merkel (2015)	Moriset (2013)	Parrino (2015)	Spinuzzi (2012)	Spreitzer, Bacevice, and Garrett (2015)	Sykes (2014)
24-h access								x						
Co-working host						x	x		x			x		
Access to tools, resources and network	x	x	x	x	x		x							
Atmosphere and interior aesthetics	x		x	x	x		x		x	x				
Collaborative spaces					x		x	x					x	x
Concentration rooms		x			x		x	x				x	x	
Diversity of tenants			x		x								x	
Event spaces							x	x						
Flexible (shared) workspaces				x	x	x	x	x			x			
Flexible lease contract	x	x	x	x	x		x		x			x		x
Good accessibility (e.g. car and public transport)		x	x											
Kitchen areas	x						x						x	x
Meeting rooms							x							x
Networking events and workshops	x		x	x			x				x		x	
Open layout							x						x	x
Virtual platform					x		x				x			

Πίνακας 1.4. Τα χαρακτηριστικά των coworking χώρων μέσα από τη βιβλιογραφία. Αναδημοσίευση από το άρθρο των Weijs-Perrée, M., van de Koevering, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research & Information: Editor-in-Chief: Richard Lorch*, 47(5), σ. 537.

	Capdevila (2015)	Capdevila (2013)	Deijl (2011)	Deskmag (2012)	Deskmag (2013)	Fuzi (2015)	Fuzi et al. (2014)	Gandini (2015)	Kojo and Nenonen (2014)	Leforestier (2009)	Merkel (2015)	Moriset (2013)	Orel (2015)	Parrino (2015)	Spinuzzi (2012)	Spreitzer et al. (2015)	Sykes (2014)
Access to a network of co-workers	x	x				x	x				x			x	x		
Affordable accommodation			x	x	x	x					x				x		x
Collaboration with co-workers			x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Feeling part of a community	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Interaction and social support	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x			x		x
Professional support from co- workers			x	x	x	x				x	x				x	x	x
Sharing ideas and knowledge with co-workers	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x		x
Inspiring and creative atmosphere			x		x	x	x		x		x	x	x				

Πίνακας 1.5. Τα κίνητρα επιλογής ενός coworking χώρου μέσα από τη βιβλιογραφία. Αναδημοσίευση από το άρθρο των Weijs-Perrée, M., van de Koevering, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research & Information: Editor-in-Chief: Richard Lorch*, 47(5), σ. 538.

Ο Πίνακας 1.4 παρουσιάζει τα περισσότερα μελετημένα χαρακτηριστικά στη βιβλιογραφία για τους coworking χώρους. Όπως φαίνεται, έμφαση δίνεται στο στοιχείο της ευελιξίας, είτε αυτή αφορά τον εργασιακό χώρο είτε το συμβόλαιο ενοικίασης, την παροχή εργαλείων και ευκαιριών φυσικής ή ψηφιακής δικτύωσης, και την ατμόσφαιρα του εσωτερικού του χώρου. Από την πλευρά της ζήτησης, των κινήτρων δηλαδή επιλογής ενός coworking χώρου, οι συγγραφείς παρουσιάζουν έναν ακόμα διαφωτιστικό συγκεντρωτικό πίνακα (1.5). Υπό την οπτική αυτή, φαίνεται ότι κυρίαρχος, από την πλευρά της βιβλιογραφίας, λόγος επιλογής αυτής της συνθήκης είναι το αίσθημα συμμετοχής σε μια κοινότητα, ακολουθούμενο από τη συνεργασία, την κοινωνική διεπίδραση και την ανταλλαγή ιδεών και γνώσης. Σε κάθε περίπτωση, στην ομαδοποίηση αυτή θα μπορούσε κανείς να αντιτάξει ότι τα όρια μεταξύ κινήτρων όπως η συνεργασία και η ανταλλαγή ιδεών είναι λεπτά και οι διακρίσεις θολές. Επιπλέον, στα παραπάνω χαρακτηριστικά του Πίνακα 1.4 είναι εμφανής μια στροφή στο κομμάτι των υλικών και υπηρεσιακών παροχών τα οποία θα μπορούσαν να συμπληρωθούν από περαιτέρω, που έχουν παρουσιαστεί βιβλιογραφικά παραπάνω, όπως η ανοιχτότητα του χώρου, η δυνατότητα συμμετοχής των coworkers στις αποφάσεις για το χώρο, ή η υποστήριξή τους από το χώρο μέσα από ευκαιρίες εργασίας ή workshops ανάπτυξης δεξιοτήτων. Η μεθοδολογία που ακολουθούν στη συνέχεια βασίζεται σε ερωτηματολόγια τα οποία συγκεντρώνουν τους λόγους προτίμησης του εκάστοτε χώρου από τους coworkers. Τα αποτελέσματα (σ. 538 κ.ε.) θέτουν ως βασική προτεραιότητα των ερωτηθέντων την προσβασιμότητα στο χώρο, κάτι που είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με τη θέση του στον ευρύτερο δημόσιο χώρο, την εσωτερική ατμόσφαιρα και το φιλόξενο κλίμα, συμπληρώματα, δηλαδή, της αφήγησης της κοινότητας που προωθεί. Σε κάθε περίπτωση, αυτό που χρειάζεται να υπογραμμιστεί είναι η σημασία της κοινότητας (community) και της ανοιχτότητας (openness) τις οποίες αποζητούν οι coworkers και προσφέρουν οι διαχειριστές. Αξίζει να παρουσιαστούν ορισμένα μεθοδολογικά παραδείγματα προσέγγισής τους, ώστε να διαφανούν τα μοντέλα που θα ακολουθήσει και η παρούσα εργασία.

Η Lorne (2019) εξετάζει κριτικά το ολοένα και εντονότερο κάλεσμα για ανοιχτότητα που χαρακτηρίζει τους coworking χώρους συνδέοντας το με το νεοφιλελευθερισμό. Παρατηρεί ότι η ανοιχτότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη λεγόμενη «κοινωνική καινοτομία» (social innovation) την οποία ορίζει αντλώντας από τον ορισμό των Murray et al. (2010 σ. 11, Lorne 2019 σ. 2) ως «καινοτομία που γίνεται ρητά για το κοινωνικό και δημόσιο καλό. Είναι καινοτομία

εμπνευσμένη από την επιθυμία να αντιμετωπιστούν κοινωνικές ανάγκες που παραμελούνται από παραδοσιακές μορφές της ιδιωτικής αγοράς και δεν έχουν επιλυθεί πλήρως ή καθόλου από κρατικές υπηρεσίες». Αν και αναγνωρίζει ότι η ανοιχτότητα στις πρωτοβουλίες κοινωνικής καινοτομίας προσφέρει δυνατότητες για εκδημοκρατισμό και από-τα-κάτω εγχειρήματα, η έρευνά της στοχεύει σε μια κριτική της τάσης αυτής εξετάζοντας την αναπαραγωγή αποκλεισμών και ανισοτήτων και τη σχέση της με έναν «τοπικισμό της λιτότητας» (austerity localism), αποτέλεσμα θολών διαχειριστικών ορίων και αυτού που ο Mould (2018 σ. 29, Lorne 2019, σ. 3) ονομάζει «ατομικισμό-μασκαρεμένο-ως-κολλεκτιβισμό» (individualization-masked-as-collectivism). Με μια σειρά από μεθοδολογικά εργαλεία όπως η επιτόπια έρευνα, η παρατήρηση και οι ημιδομημένες συνεντεύξεις μελετά τον τρόπο με τον οποίο η διαχείριση του Impact Hub του Λονδίνου ενισχύει το λεγόμενο «openness paradigm», έναν νέο τύπο συσσώρευσης όπου συνυπάρχουν η ευέλικτη παραγωγή και η άτυπη, ανεπίσημη εργασία στα πλαίσια εταιρικών δικτύων καινοτομίας (Ettlinger 2017, σ. 61, Lorne 2019, σ. 7).

Τη σημασία των ανεπίσημων και άτυπων σχέσεων (informality) ως συστατικό της ανοιχτότητας μελετά και η Merkel (2015) με μεθοδολογικό εργαλείο επίσης τις ημιδομημένες συνεντεύξεις με hosts που είτε έχοντας βιώσει την εμπειρία της freelance εργασίας άνοιξαν δικούς τους coworking χώρους είτε εργάζονται ως διαχειριστές σε αυτούς. Οι συνεντεύξεις της δίνουν έμφαση στον τρόπο με τον οποίο οι hosts διευκολύνουν, μέσω υλικοτεχνικής υποστήριξης ή δικτύωσης, τους coworkers, ενθαρρύνουν την ανάπτυξη μιας κοινότητας και τη συνεργασία μεταξύ τους. Επίσης συζητά με τους hosts τα κίνητρα και την ιστορία πίσω από την απόφαση να προχωρήσουν στην ίδρυση ενός ανάλογου χώρου. Προσεγγίζει τις άτυπες σχέσεις από δύο πλευρές, από τη μία ως εγγενές χαρακτηριστικό της σύγχρονης δημιουργικής εργασίας, αποτέλεσμα της συνεχούς τάσης για ευελιξία, πολιτικής απορρύθμισης και project-based εργασίας, και από την άλλη ως κίνητρο οργάνωσης των coworking χώρων (σ. 529). Υπογραμμίζει, όπως και ο Gandini (2015), τον αντιφατικό χαρακτήρα των coworking χώρων, που μπορούν τόσο να ενισχύσουν τη «νεοφιλελεύθερη υποκειμενικότητα» (neoliberal subjectivity) όσο να και να παρέχουν μια κριτική προστασία μέσω της δυνατότητας που δίνει η συστέγαση για νέους τρόπους ταξικής οργάνωσης (σ. 531). Πάντως, σημειώνει ότι όλοι οι hosts με τους οποίους συνομίλησε θεωρούν ότι η πρακτική του coworking (χρειάζεται να) ξεπερνά την απλή συστέγαση και να εξελίσσεται σε συνεργασία και ανάπτυξη μιας κοινότητας. Επίσης, δίνουν έμφαση στην

εμπιστοσύνη, την επικοινωνία τη δικτύωση, γι' αυτό και η διοργάνωση workshops και εκδηλώσεων κρίνεται σημαντική. Η Merkel (σ. 534-540) συμφωνεί με προηγούμενες μεθοδολογικές προσεγγίσεις που διακρίνουν μεταξύ εταιρικών και από-τα-κάτω πολιτικών coworking χώρων και αντιστοιχίζει στις δύο αυτές μορφές οργάνωσης τις δυνητικές επιπτώσεις των άτυπων σχέσεων που αναπτύσσονται: μπορούν να οδηγήσουν σε εμπορευματοποίηση, ατομικισμό και παρανάλωση ή να αποτελέσουν κινητήριο μοχλό για πολιτική διεκδίκηση και δόμηση μιας αυτό-οργανωμένης υποστηρικτικής κοινότητας.

Οι τύποι των διαχειριστών και των χώρων

Καθοριστικός για τις παραπάνω τυπολογίες είναι ο ρόλος των διαχειριστών (managers) των coworking χώρων, τον οποίο μελετούν αναλυτικά οι Ivaldi και Pais (2018) μέσα από την οπτική των οργανωτικών σπουδών.³ Παραθέτοντας ειδική βιβλιογραφία, παρατηρούν μια σταδιακή εξέλιξη των μεθόδων παραγωγής κατά την οποία η «εννοιολόγηση της διαχείρισης» (conception of management) φαίνεται να αποκτά ολοένα και περισσότερο σύνθετα χαρακτηριστικά θολώνοντας τα όρια μεταξύ δραστηριοτήτων που απαιτούν επικοινωνία, αλληλεπίδραση και αμοιβαιότητα (σ. 221). Υπογραμμίζουν τη σημασία του μοντέλου της «συνεργατικής κοινότητας» (collaborative community), το οποίο πρώτοι ανέδειξαν οι Adler, Kwon, και Heckscher. Χαρακτηριστικά του αποτελούν η ρευστότητα, η ευελιξία, η αμοιβαία κατανόηση και η εμπιστοσύνη μεταξύ των μελών της (σ. 221). Παράλληλα, αντίστοιχα με το φαινόμενο των coworking χώρων, σύνθετη παρουσιάζεται και η εικόνα των διαχειριστών του. Αντλώντας από τη διάκριση της Cunliffe, βασισμένη στις ιστορικές φάσεις του management και των θεωριών που τις στηρίζουν, περιγράφουν τα διαφορετικά προφίλ των διαχειριστών, από τα πιο παραδοσιακά μέχρι τα μετα-στρουκτουραλιστικά, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι η ιστορική εξέλιξη αποκλείει τη συνύπαρξή τους (σ. 222). Τα προφίλ των διαχειριστών, όπως παρουσιάζονται από την Cunliffe και αποτελούν τη μεθοδολογική βάση των Ivaldi και Pais, αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα.

³ Στο εξής οι όροι «διαχειριστής» και «manager» ή «host» θα χρησιμοποιούνται ως ταυτόσημοι.

Προφίλ	Χαρακτηριστικά
Ορθολογικός δρων (rational agent)	Το παραδοσιακό προφίλ διαχειριστή. Διαθέτει τις τεχνικές γνώσεις και τις τυποποιημένες πρακτικές, απαραίτητες για το συντονισμό, τον έλεγχο και τη διεκπεραίωση λειτουργιών.
Ηθοποιός (actor)	Ο διαχειριστής που, σαν σε θεατρική εκτέλεση των καθηκόντων του, χρειάζεται να προσαρμοστεί στις εκάστοτε συνθήκες, ειδικά αυτές που απαιτούν συναισθηματική εμπλοκή, χωρίς να απωλέσει το κύρος και την αυθεντικότητά του.
Αφηγητής (storyteller)	Ο δημιουργός νοημάτων (meanings) μέσα από αφηγήσεις. Απαραίτητη είναι η κοινωνική διεπίδρασή του με το δέκτη της αφήγησης προκειμένου να κατασκευαστεί το νόημα. Μετα-στρουκτουραλιστική προσέγγιση.
Συλλογιστική υποκειμενικότητα (discursive subjectivity)	Ο διαχειριστής επηρεάζεται από τους λόγους (discourses) των οργανισμών στους οποίους εργάζεται, γίνεται μέρος του γλωσσικού συστήματος, των αξιών και της κουλτούρας τους. Η αφήγησή του γίνεται μέρος μιας συλλογικής ταυτότητας που βασίζεται σε θεσμικά κριτήρια και αποτελεί μια επιτέλεση (performance). Μετα-στρουκτουραλιστική προσέγγιση.
Σχεσιακός και αναστοχαστικός επαγγελματίας (relational and reflexive practitioner)	Η κριτική απάντηση στην ορθολογική προσέγγιση του διαχειριστή. Πρόκειται για αυτόν που ασκεί αυτοκριτική, αναστοχάζεται τις πράξεις του και επικοινωνεί συνεχώς ώστε να κατασκευάσει νέες οργανωτικές αφηγήσεις. Είναι συγγραφέας (author) ενός πλαισίου, μιας λύσης, νέων συνηθειών ώστε να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα που ανακύπτουν.

Πίνακας 1.6. Προσαρμογή σε πίνακα από το κείμενο της μελέτης των Ivaldi, S., Pais, I., & Scaratti, G. (2018). Coworking(s) in the Plural: Coworking Spaces and New Ways of Managing in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing, σ. 223-224.

Οι συγγραφείς παραδέχονται ότι όλα τα παραπάνω προφίλ είναι δυνατόν να εμφανιστούν κατά περίπτωση στη διαχείριση coworking χώρων και καθορίζουν την αφήγηση που προωθεί ο καθένας. Σημειώνουν ότι, εν γένει, η βιβλιογραφία συμφωνεί ως προς τις προκλήσεις που οι διαχειριστές καλούνται να αντιμετωπίσουν, οι οποίες εκτείνονται από την καθημερινή διαχείριση του χώρου μέχρι την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και τη δόμηση ενός αφηγήματος κοινότητας (community). Μάλιστα, υπογραμμίζουν (σ. 223) ότι σε πολλές περιπτώσεις αυτόνομων χώρων είναι αρκετή η συστέγαση (co-location) ώστε να αναδυθούν πρακτικές αυτο-

διαχείρισης «από-τα-κάτω» (bottom-up), αν και αυτό αμφισβητείται από άλλους μελετητές (Merkel 2015, Spinuzzi 2012). Ο παράγοντας της συστέγασης εδώ αποτελεί επίσης ένα μίνιμουμ ανάπτυξης τάσεων για επίλυση διαχειριστικών ζητημάτων των coworking χώρων και μια πρώτη αφορμή ανάγκης διαχείρισης αλλά δεν είναι από μόνη της αρκετή ώστε να οδηγήσει στην ανάπτυξη, από πλευράς διαχειριστών, της δικτύωσης και της επαφής των coworkers (σ. 224).

Η Merkel (2015) διακρίνει αντίστοιχα δύο είδη διαχειριστών, τους «παροχείς υπηρεσιών» (service providers), που φροντίζουν θα ένα θετικό εργασιακό κλίμα, και τους «οραματιστές» (visionary), που στοχεύουν στην επικοινωνία και τη συνεργασία μεταξύ των coworkers μέσα από εργονομική διαχείριση του χώρου, κοινά projects και events δικτύωσης. Επιπλέον, οι συνεντευξείς της με hosts/managers αναδεικνύουν τη σημασία της αισθητικής του χώρου για την περαιτέρω ενίσχυση του αισθήματος της κοινότητας και της συνεργασίας. Οι χώροι περιλαμβάνουν σίγουρα «ανοιχτά» γραφεία, meeting rooms, hotdesks, event rooms, και private γραφεία, ενώ συνεχώς επιδιώκεται ένα «φιλόξενο» και «οικείο» περιβάλλον (hospitable and homey), μέσα από σημεία συνάντησης όπως η κουζίνα, η βεράντα ή η ταράτσα (σ. 129). Αντλώντας από τις μουσειακές και καλλιτεχνικές σπουδές, χαρακτηρίζει τους διαχειριστές των χώρων ως «επιμελητές» (curators), οι οποίοι «συγκεντρώνουν» (assembling) και «τοποθετούν» (arranging) ανθρώπους, αντικείμενα και χώρους, «δημιουργούν» (creating) και «δείχνουν» (signify) «νέα νοήματα» (new meanings), για τη συνεργασία ή την κοινότητα, «αναπλασιώνουν» (reframing) την έννοια της εργασίας, «φροντίζουν» (caring) και «εκθέτουν» (exhibiting) το χώρο και την κοινότητα (σ. 131). Παράλληλα, ως επιμελητές δρουν και ως «επιχειρηματίες του πολιτισμού» (cultural entrepreneurs) δημιουργώντας καινοτόμες αφηγήσεις βασισμένες στις κοινωνικές και πολιτισμικές δυναμικές (σ. 132).

Αξίζει να παραμείνει κανείς στη μελέτη των Ivaldi et al. καθώς, εκκινώντας από την παραπάνω διάκριση των προφίλ των managers, προχωρούν, ύστερα από ποιοτική έρευνα, σε μια πρόταση τυπολογίας των coworking χώρων τους οποίους διακρίνουν σε τέσσερις κατηγορίες ανάλογα με τις προσφερόμενες υπηρεσίες και το ρόλο των διαχειριστών. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει συνοπτικά την προτεινόμενη τυπολογία, χαρακτηριστική για την ποικιλομορφία των χώρων.

Τύπος	Χαρακτηριστικά	Ρόλος των διαχειριστών
Coworking χώρος υποδομών (Infrastructure coworking space)	Παροχή χώρου εργασίας και βασικού εξοπλισμού σε ανταγωνιστικές τιμές. Συνήθως μικρός χώρος, τον οποίο ο ιδιοκτήτης του (υπε-) νοικιάζει ως παράλληλο εισόδημα.	Να διασφαλίζει την οικονομική βιωσιμότητα του χώρου μέσω συγκέντρωσης των ενοικίων, να προσφέρει τον εξοπλισμό και το χώρο εργασίας, να φροντίζει για την τήρηση των ωραρίων και την προστασία της ιδιωτικότητας των coworkers. Συχνά ο ρόλος του ως coworking manager είναι συμπληρωματικός της βασικής του εργασίας.
Coworking χώρος σχέσεων (relational coworking space)	Ο βασικός στόχος είναι η προώθηση της ανταλλαγής γνώσης μεταξύ των coworkers. Συχνά ο χώρος είναι αρκετά μικρός ώστε να διευκολύνει την επικοινωνία.	Να διευκολύνουν και να ενθαρρύνουν την κοινωνική επαφή και την αλληλεπίδραση, να οργανώνουν events, workshops και δραστηριότητες. Συχνά οι managers των χώρων αυτών έχουν τον τίτλο του «community manager».
Coworking χώροι δικτύωσης (network coworking space)	Προσανατολίζονται στην ανάπτυξη επαγγελματικών σχέσεων μεταξύ των coworkers, οι οποίοι επιλέγονται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια, ώστε να ανήκουν στον ίδιο τομέα.	Να είναι αρκετά εξωστρεφείς ώστε να επιτυγχάνουν τη δόμηση σχέσεων με επιχειρήσεις, επαγγελματίες και θεσμούς εκτός του χώρου, ώστε να ενδυναμώνεται η φήμη του και να εγγυώνται ευκαιρίες για τους coworkers. Στο εσωτερικό του χώρου προωθούν την επαγγελματική και κοινωνική επαφή μέσα από events αλλά και ανάλογη χωρική ομαδοποίηση των επαγγελματιών. Συχνά ο manager δεν είναι μόνο ένας αλλά περισσότεροι (community manager, project manager, marketing manager).
Coworking χώροι κοινωνικής πρόνοιας (welfare coworking spaces)	Η οργάνωση των χώρων ξεκινά με βάση ένα κοινωνικό ή πολιτιστικό αίτημα ή ζήτημα, όπως η μείωση της ανεργίας, η οικολογική ανάπτυξη, η θέση της	Να εκμεταλλεύεται τη δυνατότητα συστέγασης ώστε να συγκεντρώσει επαγγελματίες που μοιράζονται κοινές αξίες και κοινωνικές ευαισθησίες και να

γυναίκας στο εργασιακό περιβάλλον κ.λπ. Συνήθως πρόκειται μικρούς και μεσαίους χώρους, που μπορεί να είναι ή να ανήκουν σε μη κυβερνητικές οργανώσεις και κοινωνικές επιχειρήσεις.	ενισχύει το αίσθημα κοινωνικής ευθύνης μεταξύ τους μέσω ενός κοινού ηθικού κώδικα. Ο manager αναθέτει και επιβλέπει σχετικά ομαδικά projects ή λειτουργεί συμβουλευτικά, οργανώνοντας ατομικά σχέδια δράσης για τους coworkers. Συνήθως υπάρχει ένας community manager και ένας project manager για να ανταποκριθεί στους δύο αυτούς ρόλους.
---	---

Πίνακας 1.7. Προσαρμογή σε πίνακα από το κείμενο της μελέτης των Ivaldi, S., Pais, I., & Scaratti, G. (2018). Coworking(s) in the Plural: Coworking Spaces and New Ways of Managing in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing, σ. 225-230.

Η παραπάνω τυπολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί ευέλικτα για να χαρακτηρίσει έναν coworking χώρο, καθώς περισσότεροι από ένας τύποι μπορούν να αντιστοιχούν στις προθέσεις των διαχειριστών/ιδρυτών αλλά και στα κίνητρα συμμετοχής των coworkers. Πάντως, μπορεί να συσχετιστεί μεθοδολογικά με τους εφαπτόμενους κύκλους ολοκλήρωσης των Avdikos και Πιορουλίου (2019) αν οι τέσσερις τύποι ιδωθούν μέσα από ένα πρίσμα πορείας προς ένα συλλογικό στόχο. Ξεκινώντας από την απλή συστέγαση, ακολουθεί η κοινωνική δικτύωση και η επαγγελματική συνεργασία καταλήγοντας στη συλλογική προσήλωση γύρω από μια κοινωνική διεκδίκηση.

Η αφήγηση της κοινότητας

Επιδιώκοντας έναν ορισμό της έννοιας της κοινότητας και της συνεργασίας, που θεωρούν ότι αποτελούν βασικά συστατικά κάθε coworking χώρου, οι Spinuzzi, Bodrozic, Scaratti και Ivaldi (2020) θεωρούν ότι η «συνεργασία» (collaboration) μπορεί να υπάρχει σε κάθε δομή αλλά αυτό που διακρίνει τις ιδανικές συνεργατικές κοινότητες είναι ο κοινός στόχος που αποτελεί κεντρικό σημείο συνάντησης. Ο καταμερισμός της εργασίας χτίζεται γύρω από αυτόν τον κοινό στόχο στον

οποίο συναντώνται οι δυναμικές συνεργασίας του κάθε coworker (σ. 122). Επιλέγοντας επίσης τη μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων με hosts/managers προσεγγίζουν την έννοια της κοινότητας σε franchise και ανεξάρτητους χώρους μελετώντας αυτό που ονομάζουν «συνεργατική αλληλεξάρτηση» (collaborative interdependence), η οποία διαφαίνεται μέσα από τη σχέση μεταξύ coworkers (coworker-coworker) και μεταξύ managers και coworkers. Οι παράμετροι που αποκαλύπτουν τις σχέσεις αυτές είναι κατά τους μελετητές (σ. 126) οι αξίες (values), η εμπιστοσύνη (trust) και η σχέση με την εξουσία (authority). Παραδέχονται ότι οι περισσότεροι coworking χώροι αποτελούν υβριδικές μορφές και ότι υπάρχουν πολλές παραλλαγές των αφηγήσεων κοινότητας και συνεργασίας (σ. 134).

Τέλος, η αφήγηση της κοινότητας που δομείται σε κάθε coworking χώρο δεν είναι εσωστρεφής και απομονωμένη από τον ευρύτερο δημόσιο χώρο. Οι χώροι αποτελούν «σημεία συνάντησης» (urban encounters) στην πόλη με κάθε είδους νόημα και επίπτωση που μπορούν να έχουν ως τέτοιοι (Merkel, 2015, σ. 133). Η Merkel τους χαρακτηρίζει «κοινωνικο-υλικές υποδομές» (sociomaterial infrastructure) που ενεργοποιούν διεπιδράσεις τόσο στο εσωτερικό τους όσο και μεταξύ τους και με άλλους θεσμούς. Υπογραμμίζει τη σημασία που έχει η μελέτη των δικτύων που αναπτύσσονται μέσω του ρόλου των coworking χώρων ως κόμβων και «μεσαίων χώρων» (middlegrounds) μεταξύ του συμβολικού κεφαλαίου των δημιουργικών εργαζομένων και ευρύτερων κοινοτήτων ή μεγαλύτερων θεσμών. Αποτελούν έτσι, ανάλογα με τη σχέση που επιδιώκουν με το δημόσιο χώρο, σημεία ώθησης της startup επιχειρηματικότητας, επέμβασης και ακτιβισμού με στόχο την πίεση για δημόσιες πολιτικές, ενεργοποίησης κοινωνικής δράσης και επαφής με τη γειτονιά (σ. 133). Σε πρόσφατο άρθρο τους, οι Avdikos και Merkel (2020) αναδεικνύουν επίσης τη σημασία των δικτύων στα αστικά κέντρα για την υποστήριξη των μικρών και μεσαίων χώρων, οι οποίοι ολοένα και περισσότερο απειλούνται από την αύξηση των εταιρικών και πολυεθνικών παραρτημάτων και εξωθούνται στα προάστια και στην επαρχία (σ. 352). Παραμένοντας στη διάκριση CLCS και ELCS, αναγνωρίζουν ότι απευθύνονται σε διαφορετικά τμήματα της αγοράς, συγκεντρώνοντας περισσότερους freelancers ή startups αντίστοιχα, και άρα δημιουργούν ανάλογα δίκτυα ή επεμβαίνουν διαφορετικά στην τοπική κοινότητα.

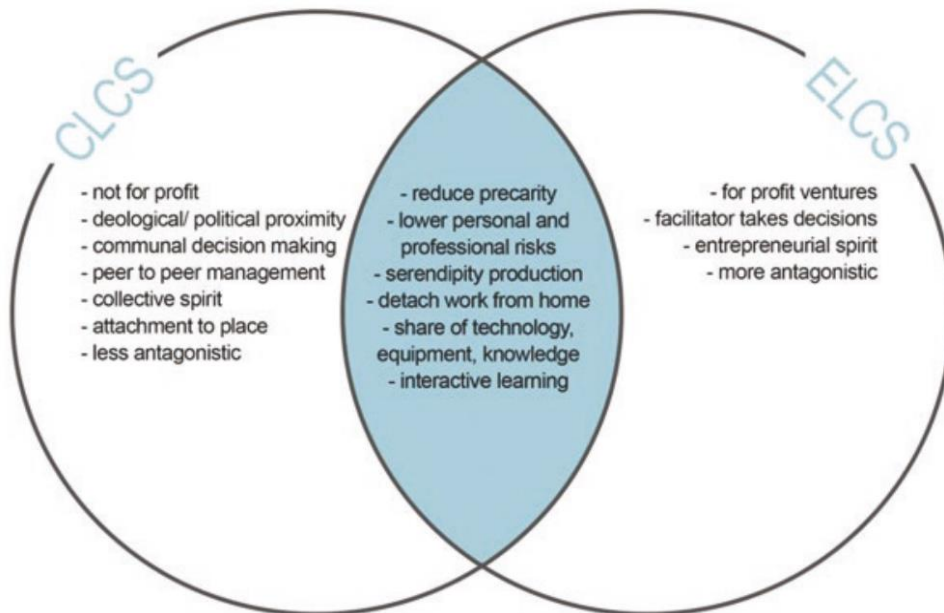
Καταληκτικά, έπειτα από την παραπάνω κριτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας μπορούν να εξαχθούν τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα. Με σημείο εκκίνησης την πρακτική του coworking και της συστέγασης ως *μίνιμουμ* οργάνωσης, ένας coworking χώρος μπορεί να είναι

μια κολλεκτίβα/κοοπερατίβα με οριζόντια δομή, ένας εταιρικός χώρος με ιεραρχική δομή ή μια υβριδική μορφή. Μέσω ποιοτικής έρευνας με ημιδομημένες συνεντεύξεις κυρίως από managers και μέλη των διαχειριστικών ομάδων των χώρων, η ερευνητική ματιά θα στραφεί στα οργανωσιακά μοντέλα που έχουν επιλεγεί και τις προθέσεις που εξυπηρετούν, στη σχέση των coworkers με τη διαχείριση του χώρου και τις παροχές ή ευκαιρίες που τους προσφέρονται, και στη συζήτηση της σχέσης των υπό μελέτη χώρων, ως relational milieus και middle grounds, με την κοινότητα, τοπική ή ευρύτερη.

Μεθοδολογία της έρευνας

Μεθοδολογικά μοντέλα

Οι Avdikos και Iliopoulou (2019) προτείνουν μια διάκριση που μπορεί να αποτελέσει τη μεθοδολογική βάση της παρούσας εργασίας. Διακρίνουν μεταξύ χώρων coworking που ωθούνται από την αρχή της κοινότητας (community-led coworking space [στο εξής: CLCS]) και χώρων που ωθούνται από την αρχή της επιχειρηματικότητας (entrepreneurial-led coworking spaces [στο εξής: ELCS]). Το παρακάτω σχήμα επιχειρεί να διαφωτίσει τα κοινά και διαφορετικά τους χαρακτηριστικά (σ. 125), ενώ το επόμενο, μέσω εφαπτόμενων κύκλων, αποδίδει τα όρια της έκτασης τους ως προς την ολοκλήρωσή τους (σ. 126):



Σχήμα 2.1. Τα χαρακτηριστικά των CLCS και των ELCS. Αναδημοσίευση από τη μελέτη Avdikos, V., & Iliopoulou, E. (2019). Community-Led Coworking Spaces: From Co-location to Collaboration and Collectivization. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*, σ. 125.



Σχήμα 2.2. Τα δυνητικά χαρακτηριστικά των CLCS ως εφαπτόμενοι κύκλοι. Αναδημοσίευση από τη μελέτη Avdikos, V., & Iliopoulou, E. (2019). Community-Led Coworking Spaces: From Co-location to Collaboration and Collectivization. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*, σ. 126.

Όπως φαίνεται από τα σχήματα, οι CLCS αποτελούν από-τα-κάτω πρωτοβουλίες, οι οποίες μάλιστα αντανakλούν κατά τους μελετητές την πραγμάτωση, σε οργανωσιακό και ιδεολογικό επίπεδο (σ. 113) τη συνεργασία με στόχο την αλληλεγγύη όπως την όρισε ο de Peuter (2019). Από την άλλη, οι ELCS αποτελούν νεότερες μορφές coworking που, όπως τις περιγράφει και η Merkel (2015), έχουν εταιρική δομή, ιδιοκτήτες, hosts/managers, και συνήθως προσβλέπουν στο κέρδος. Και οι δύο φαίνεται να εκτινάσσονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης (σ. 115), με τους CLCS να έχουν καταβολές σε αυτο-οργανωμένες κοινότητες και καταλήψεις του τέλους του 20ού αιώνα. Σε κάθε περίπτωση, το δεύτερο σχήμα δείχνει τις αποκλίσεις των δύο αναφορικά με το κάθετο επίπεδο οργάνωσης και τη στόχευση/ολοκλήρωσή τους. Ενώ και οι δύο ξεκινούν από τη χωρική εγγύτητα του δημιουργικού εργαζόμενου, οι ELCS σταματούν στη συνεργασία και τα

πλεονεκτήματα που προσφέρει, δίνοντας χώρο στην ατομική ανάπτυξη και επιτυχία του συμμετέχοντα και επιτρέποντας έτσι να διαφανεί το ιδεολογικό ρήγμα που περιγράφουν οι Bandinelli και Gandini (2019). Αντίθετα, οι CLCS προσεγγίζουν την αντι-καπιταλιστική δράση που προτείνουν οι Graham-Gibson (2006) καθώς προκρίνουν την κολλεκτιβοποίηση, την άρνηση υπεραξίας και την αυτο-διαχείριση χωρίς την ύπαρξη ιεραρχίας. Η έρευνα στρέφεται στους CLCS μέσω ημι-δομημένων συνεντεύξεων, με ερευνητικά ερωτήματα τους λόγους που οι εργαζόμενοι των CLCS τους προτιμούν και την εσωτερική τους οργάνωση. Διαπιστώνουν (σ. 117) ότι το αίσθημα της «δέσμευσης» (commitment) που επιφέρει σταθερότητα αποτελεί ουσιαστικό λόγο για τον οποίο οι εργαζόμενοι τους επιλέγουν, αίσθημα που σημαίνει ιδεολογικές, οργανωσιακές, αξιακές και προθετικές συγκλίσεις. Η δέσμευση ενισχύεται και ισχυροποιεί την οργανωσιακή χωρική εγγύτητα των δημιουργικών εργαζομένων που συναποτελούν τέτοιες πρωτοβουλίες η οποία με τη σειρά της οδηγεί στην επέκταση μέχρι την κολλεκτιβοποίηση της εργασίας και του χώρου. Καταληκτικά, οι Avdikos και Plioroulou αντιμετωπίζουν τις CLCS ως απάντηση των ελεύθερων επαγγελματιών στον προωθούμενο εταιρικό ατομικισμό των ELCS χώρων, στην ανασφάλεια και τη βεβιασμένη δημιουργικότητα της ανταγωνιστικής αγοράς της σύγχρονης δημιουργικής οικονομίας (σ. 127).

Οι Kojo και Nenonen (2016), μελετώντας τους coworking χώρους της Φινλανδίας, θέτουν επίσης τη συνθήκη του coworking και της συστέγασης ως μίνιμουμ χαρακτηριστικό και προτείνουν μια διευρυμένη τυπολογία των χώρων. Αναγνωρίζουν έξι τύπους με κριτήριο το επιχειρησιακό μοντέλο και τη δυνατότητα πρόσβασης των coworkers:

- α) δημόσια γραφεία που η πρόσβαση είναι συνήθως δωρεάν (βιβλιοθήκες)
- β) δημόσιοι τρίτοι χώροι που απαιτείται ο coworker να καταναλώσει για να τον χρησιμοποιήσει (ένα καφέ)
- γ) «collaboration hubs» (δημόσιοι χώροι που προωθούν τη συνεργασία)
- δ) «coworking hotels» (μοιρασμένοι χώροι εργασίας-γραφείων, με βραχυπρόθεσμα συμβόλαια και πακέτα παροχής υπηρεσιών)
- ε) «incubators» (μοιρασμένοι χώροι γραφείων με έμφαση στη startup επιχειρηματικότητα)
- στ) «shared studios» (κοινόχρηστα γραφεία όπου ένας οργανισμός ή ένας επιχειρηματίας ενοικιάζει έναν χώρο γραφείου με βάση συμβόλαια ευέλικτης μίσθωσης, θέτοντας κριτήρια επιλογής για το μισθωτή όπως η συμβατότητά του με την κοινότητα)

Όπως φαίνεται από την παρουσίαση των παραπάνω μεθοδολογικών μοντέλων που αναπτύσσουν με τον ένα ή τον άλλο τρόπο ερωτήματα ανάλογα με τα ερευνητικά ερωτήματα της διπλωματικής εργασίας μπορεί κανείς να καταλήξει τόσο στη βιβλιογραφική ποικιλομορφία που υπάρχει όσον αφορά τον ορισμό των coworking χώρων, αποτέλεσμα των πολλών οργανωσιακών μορφών και αφηγήσεων περί κοινότητας που μπορούν να πάρουν, όσο και στην κυριαρχία των μελετών περιπτώσεων και των ημιδομημένων συνεντεύξεων για την προσέγγιση του θέματος.

Η Merkel (2015, σ. 122&125) παραδέχεται ότι η συνθήκη του coworking υπόκειται σε «συνεχή διαπραγμάτευση από την κοινότητα αυτών που το ασκούν». Η παρούσα μελέτη, ύστερα και από την παραπάνω βιβλιογραφική επισκόπηση και παρουσίαση μεθοδολογικών προσεγγίσεων, θα θεωρήσει τη συνθήκη του coworking ως ένα οργανωσιακό μίνιμουμ που περιλαμβάνει την εργασία στον ίδιο χώρο, ως συστέγαση, ελεύθερων επαγγελματιών ή μικρών επιχειρήσεων/startups, οι οποίοι έχουν την ευελιξία να μοιράζονται βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα ένα χώρο εργασίας είτε συνεισφέροντας ανάλογα στα έξοδά του είτε πληρώνοντας ενοίκιο στον ιδιοκτήτη του. Έτσι, θα μελετήσει οργανωμένους coworking χώρους της Αθήνας από την πλευρά της διαχείρισής τους, δηλαδή χώρους με νομική μορφή και όχι άτυπες ομάδες που συναντώνται σε δημόσιους ή τρίτους χώρους (Kojo & Nenonen, 2016). Η βασική διάκριση που θα ακολουθηθεί είναι αυτή των Avdikos και Plioroulou (2019) σε ELCS και CLCS. Και οι δύο τύποι, οι εταιρικοί, που είναι συνήθως κερδοσκοπικοί, και οι συνεργατικοί, που είναι από-τα-κάτω συνήθως μη κερδοσκοπικές πρωτοβουλίες, προσφέρουν ευκαιρίες ανταλλαγής γνώσης, ευκαιριών και εξοπλισμού. Αυτό που διακρίνει τους CLCS είναι η μεγαλύτερη ή ισότιμη δυνατότητα συμμετοχής των coworkers στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και διαχείρισης του χώρου, η επαγγελματική και ιδεολογική εγγύτητα και το «συλλογικό πνεύμα» που υπάρχει στην κοινότητα, οποία είναι περισσότερο κλειστή και δεμένη από το αντίστοιχο εταιρικό παράδειγμα. Στους ELCS υπάρχει ένας διαχειριστής ή μια ομάδα που αποφασίζει για τη διαχείριση του χώρου, ενώ υπάρχει «επιχειρηματικό πνεύμα» στην ατμόσφαιρα (σ. 126-127). Συμπληρωματικά θα λειτουργήσουν οι διακρίσεις των Ivaldi et al. (2018) για τα προφίλ των διαχειριστών και τους τύπους των χώρων ανάλογα με τις υπηρεσίες που προσφέρουν, κυρίως ώστε να διαφανούν οι εσωτερικές διαφορές στο φάσμα των ELCS και των CLCS.

Μεθοδολογία της έρευνας

Η διάκριση που γίνεται στον τίτλο της εργασίας μεταξύ «co-working spaces» και «αντι-καπιταλιστικές κολλεκτίβες» της Αθήνας αφορά μόνο ζητήματα αυτό-προσδιορισμού από τις δύο κατηγορίες και δεν αναιρεί την παραπάνω μεθοδολογική διάκριση που θα ακολουθηθεί. Δηλαδή, αν και όλοι οι χώροι που μελετήθηκαν αποδέχθηκαν την coworking συνθήκη που περιγράφηκε προηγουμένως ως οργανωσιακό μίνιμουμ, οι ELCS προτιμούν να αυτοπροσδιορίζονται ως «coworking spaces», τόσο στα social media και τις ιστοσελίδες τους όσο και κατά τη διάρκεια της συζήτησης, ενώ οι CLCS επιλέγουν, για ιδεολογικούς και οργανωσιακούς λόγους, προκειμένου να διαφοροποιηθούν από ιεραρχικές και κερδοσκοπικές δομές, άλλους χαρακτηρισμούς όπως «κολλεκτίβα», «κοοπερατίβα», ή «οργανισμός κοινότητας». Ο προσδιορισμός «αντι-καπιταλιστικές» δεν πρέπει να ιδωθεί ως οποιαδήποτε επιθετική στάση απέναντι στη σύγχρονη αγορά αλλά να συσχετιστεί με αυτό που οι Gibson-Graham (2006) ονομάζουν «εναλλακτικές καπιταλιστικές» (alternative capitalist) ή «μη καπιταλιστικές» (non-capitalist) σχέσεις εργασίας και επιχειρήσεις (σ. 72). Στα παραδείγματα που δίνουν συμπεριλαμβάνονται οι μη κερδοσκοπικές επιχειρήσεις, αυτές που δεν έχουν τη δυνατότητα να κρατήσουν και να διανείμουν κέρδη, παρά μόνο μισθολογικά κόστη, και οι συνεταιρισμοί και κολλεκτίβες που αναδιανέμουν τα κέρδη σύμφωνα με κοινές αποφάσεις όλων των μελών. Πρόκειται, τελικά, για εναλλακτικές ή παράλληλες (με την κυρίαρχη κερδοσκοπική και ιεραρχική) αφηγήσεις και αντιστοιχούν με περιπτώσεις που μελετώνται στη συνέχεια.

Ύστερα από τη συγκεκριμενοποίηση των ερευνητικών ερωτημάτων και την παρουσίαση άλλων μεθοδολογικών μοντέλων, επιδιώκεται να παρουσιαστεί η μεθοδολογία της παρούσας μελέτης. Οι Avdikos και Kalogeresis (2017) υπολογίζουν τους εταιρικούς coworking χώρους στην Αθήνα περίπου στους 10 το 2017. Το 2020 ύστερα από μια διαδικτυακή αναζήτηση σε ιστοτόπους όπως το coworker.com (2020) και το nomadlist.com (2020) οι χώροι είναι τουλάχιστον 20, και, προσθέτοντας κανείς franchises όπως τα Spaces (8 χώροι) και τη Regus (3 χώροι) του ομίλου IWG, καθώς και μερικούς υπό διαμόρφωση που έχει ανακοινωθεί η λειτουργία τους, ο αριθμός εκτινάσσεται σε περίπου 35. Για τους αυτο-οργανωμένους συνεταιριστικούς και μη κερδοσκοπικούς χώρους δεν υπάρχει συγκεκριμένος κατάλογος ή χαρτογραφημένος πληθυσμός. Έτσι, καθώς δεν είναι δυνατόν στα πλαίσια της μελέτης αυτής να χαρτογραφηθεί και να μελετηθεί

ολόκληρος ο πληθυσμός ή να προκύψει αντιπροσωπευτικό δείγμα, επιλέχθηκε η μέθοδος της σκόπιμης δειγματοληψίας (purposive sample) και κατ' επέκτασης μελέτης περιπτώσεων (case studies) βάσει των κριτηρίων που αναλύθηκαν στο θεωρητικό πλαίσιο. Προκειμένου να μελετηθούν οι περιπτώσεις των ELCS και των CLCS και να διαφανούν όσο το δυνατόν περισσότερες πτυχές τους, επιλέχθηκαν ELCS χώροι που έχουν όσο δυνατόν γίνεται διαφορετικό μέγεθος (έκταση σε τ.μ.), παρέχουν διαφορετικές υπηρεσίες, απευθύνονται σε ξεχωριστά μερίδια της αγοράς και έχουν διαφορετικές νομικές μορφές, αν και όλες είναι κερδοσκοπικές επιχειρήσεις (for-profit). Οι CLCS που επιλέχθηκαν είναι από-τα-κάτω πρωτοβουλίες, με οριζόντια δομή, μη κερδοσκοπικές ή με νομική μορφή που υποχρεώνουν τα μέλη να διαμοιράζονται ανάλογα ή ισότιμα τα κέρδη, και ανήκουν σε τομείς των Πολιτιστικών και Δημιουργικών Βιομηχανιών, όπως αυτές ορίζονται από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Weber & Duarte, 2020, σ. 9). Οι χώροι που επιλέχθηκαν παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 2.1. Coworking χώροι που επιλέχθηκαν για την έρευνα

ELCS		
Επωνυμία	Μέγεθος σε τ.μ.	Νομική μορφή
Foundation	740 τ.μ.	Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία (Ι.Κ.Ε), ΜΚΟ για τα εκπαιδευτικά προγράμματα
Impact Hub Athens	700 τ.μ. ο κεντρικός χώρος που περιλαμβάνει το coworking κομμάτι και 100 τ.μ. ο υπό διαμόρφωση χώρος με 24ωρη πρόσβαση. Η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης είναι 1.300 τ.μ.	Ετερόρρυθμη Εταιρεία (Ε.Ε) το εμπορικό coworking κομμάτι και Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία (Α.Μ.Κ.Ε) η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης και τα υπόλοιπα προγράμματα, μέλος του διεθνούς Impact Hub Network, «social franchise», brandname
Spaces Solonos	Πάνω από 2.000 τ.μ. (άλλοι 7 χώροι στην Αθήνα και τρεις της Regus).	Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης (Ε.Π.Ε), franchise, μέλος του Ομίλου της IWG
Stone Soup	700 τ.μ.	Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.)
Tzaferi16 (T16)	Περίπου 2.000 τ.μ.	Όμιλος Εταιρειών με έδρα την Ελλάδα, Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε.)

CLCS		
Αλληλοτεχνία	Περίπου 60 τ.μ. (σε μόνιμη συνεργασία με διπλανό χώρο περίπου 25 τ.μ.)	Συνεταιρισμός Εργαζομένων (ΣΥΝ.ΕΡΓ.)
ERGO Collective	105 τ.μ.	A.M.K.E.
Sociality	50 τ.μ.	ΣΥΝ.ΕΡΓ.
Tavros	320 τ.μ.	A.M.K.E.
Χώρος 2510	Περίπου 600 τ.μ.	Πολιτιστικός Σύλλογος

Αν και οι κερδοσκοπικές μορφές (IKE, AE, EE) δεν αποκλείουν μια ισότιμη μισθολογική μεταχείριση και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων, οι υπόλοιπες μορφές είναι συνυφασμένες με έναν «τρίτο» τομέα οικονομίας πέρα από το δημόσιο και τον ιδιωτικό, αυτόν της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο) που θεσπίζεται στην Ελλάδα από το Νόμο ν. 4430/2016. Σύμφωνα με την Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας του 2017 για το θέμα (σ. 19):

Ο τομέας αυτός διαφοροποιείται από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό λόγω δύο βασικών του χαρακτηριστικών:

- α. οι δραστηριότητες που αναπτύσσει δίνουν προτεραιότητα στην κάλυψη των κοινωνικών αναγκών κι όχι στην επεκτατική κερδοφορία και
- β. οι δραστηριότητες αυτές αναπτύσσονται με συλλογικές και δημοκρατικές διαδικασίες συμμετοχής και λήψης αποφάσεων.

Ο Νόμος 4430/2016 αποτέλεσε κομβικό σημείο για τη θεσμοποίηση και τη διάχυση της ΚΑΛΟ και των φορέων της στην ελληνική πραγματικότητα κατοχυρώνοντας ως νομικές μορφές τους Συνεταιρισμούς Εργαζομένων (ΣΥΝΕΡΓ) και τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚΟΙΝΣΕΠ). Οι ΑΜΚΕ και οι Πολιτιστικοί Σύλλογοι προϋπήρχαν ως νομικές μη κερδοσκοπικές μορφές, η πρώτη βάσει των άρθρων 741-785 του Αστικού Κώδικα και οι δεύτεροι βάσει των άρθρων 78-87 του ίδιου αλλά και του άρθρου 12 παρ. 1 του Συντάγματος. Οι νομικές αυτές μορφές των δειγμάτων των CLCS αναφέρονται εδώ προκειμένου να υποστηρίξουν, σε ένα πρώτο επίπεδο, τη μεθοδολογική επιλογή των χώρων αυτών ως δομών που διέπονται, τουλάχιστον τυπικά, από τις αρχές της ισότιμης συμμετοχής των μελών και της μη κερδοσκοπίας αντίστοιχα. Οι παράμετροι αυτοί θα συμβάλλουν περαιτέρω παρακάτω, στο τμήμα της ανάλυσης της οργανωσιακής δομής τους.

Προκειμένου να απαντηθούν τα μεθοδολογικά ερωτήματα του τρόπου οργάνωσης, της υποστήριξης και της σχέσης με τους coworkers, και της ανοιχτότητας προς την κοινότητα, επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος έρευνας με ημι-δομημένες (semi-structured) συνεντεύξεις (Flick, 2014). Μονάδα ανάλυσης της έρευνας αποτελούν οι coworking χώροι και οι μορφές που μπορούν να έχουν, οπότε θεωρείται ότι οι ημιδομημένες συνεντεύξεις με τους άμεσα εμπλεκόμενους διαχειριστές και μέλη μπορούν να δώσουν πρωτότυπες απαντήσεις αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα. Επιπλέον, αντίθετα με τη χρήση ερωτηματολογίου, οι ημιδομημένες συνεντεύξεις μπορούν να δώσουν συνειρμικές απαντήσεις και πληροφορίες που θα επιτρέψουν να διαφανεί, συμπερασματικά, η δόμηση μιας αφήγησης της κοινότητας. Ο οδηγός συνέντευξης, που παρατίθεται στο παράρτημα, περιλαμβάνει ερωτήσεις για την ταυτότητα του χώρου, την ιστορία του, τις παρεχόμενες υπηρεσίες, τον τρόπο διαχείρισης, τις σχέσεις με ψηφιακά και φυσικά δίκτυα και την ευρύτερη τοπική και δημόσια κοινότητα, τις πηγές χρηματοδότησης και εσόδων, τις σχέσεις με εγχώριους και ευρωπαϊκούς θεσμούς και το ανταγωνισμό ή συνεργασίες. Επιπλέον, επιδιώκεται να δοθεί χώρος για προσωπικές αφηγήσεις των συνεντευξιαζομένων προκειμένου να διαφανεί το δικό τους αποτύπωμα από τα βιώματα στο χώρο. Για το λόγο αυτό, οι συνεντεύξεις κλείνουν με πτυχές του μοντέλου της «ιστορίας ζωής» (life-story-interview), όπου οι ερωτώμενοι καλούνται να μιλήσουν, κατά τη γνώμη τους, για την καλύτερη στιγμή του χώρου και τη στιγμή της μεγαλύτερης κρίσης του. Έτσι, μέσω της παραχώρησης εξουσίας στον αφηγηματικό λόγο του συνεντευξιαζόμενου, αφήνεται ένα στίγμα της διαπλοκής της υποκειμενικότητάς του με το χώρο, όπως σημειώνει ο Atkinson (Gubrium, 2012, σ. 120-123). Όταν κρίνεται απαραίτητο, θα γίνεται συμπληρωματική αναφορά σε ιστοσελίδες και δείγματα ψηφιακής παρουσίας των χώρων.

Αναφορικά με τα συγκεκριμένα ερευνητικά ερωτήματα, αρχικά το οργανωσιακό μοντέλο θα εξεταστεί ξεκινώντας από τη νομική μορφή των δομών, σε πρώτο επίπεδο, και, μέσω των συνεντεύξεων και στοιχείων από τις ιστοσελίδες, από την περιγραφή των όποιων οργανογραμμάτων και τρόπων λήψης αποφάσεων. Στη συνέχεια, τα δεδομένα που έδωσαν οι διαχειριστές θα επιτρέψουν να φανούν οι παρεχόμενες υπηρεσίες στους coworkers, τα πλεονεκτήματα της συνεργασίας και οι δυνατότητες που έχουν να συμβάλλουν στο χώρο, τόσο σε επίπεδο λήψης αποφάσεων, όσο και ως προς τη διαμόρφωσή του. Τέλος, η παράμετρος της ανοιχτότητας αφορά τόσο την ευελιξία και τα κριτήρια ως προς την είσοδο νέων μελών στο εσωτερικό, όσο και τις επιδιώξεις επέμβασης στην εξωτερική κοινότητα, την εμπιστοσύνη σε

δημόσιους θεσμούς και τη σχέση με άλλους ιδιωτικούς. Τα δεδομένα προέκυψαν από την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων με τη χρήση της εφαρμογής ExpressScribe και οργανώθηκαν με θεματικό coding. Λόγω της ποικιλίας των χώρων θα προτιμηθεί, όπου επιτρέπεται, η κωδικοποίηση και ομαδοποίηση των στοιχείων που συλλέχθηκαν σε πίνακες ώστε να καθίσταται δυνατή η σύγκριση. Όπου υπήρξε η δυνατότητα έγιναν συνεντεύξεις και με coworkers, με ανάλογο οδηγό συνέντευξης που διερευνά τους λόγους επιλογής της coworking συνθήκης, του συγκεκριμένου χώρου και τις εμπειρίες που αποκόμισαν. Η έρευνα στους coworkers σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να θεωρηθεί ανεξάρτητη αλλά μόνο συμπληρωματική στο λόγο των διαχειριστών.

Ας σημειωθούν ακόμα μερικές ιδιαίτερες μεθοδολογικές συνθήκες. Λόγω της πανδημίας και της πραγματοποίησης της έρευνας τον Ιούνιο-Ιούλιο του 2020 μετά το lockdown οι περισσότεροι χώροι λειτουργούσαν με μειωμένη πληρότητα, ενώ πολλοί coworkers είχαν αποχωρήσει. Οι συνεντεύξεις με τους coworkers έγιναν σε ελάχιστους χώρους (T16, Foundation, Stone Soup) και θα λειτουργήσουν μόνο συμπληρωματικά. Στους χώρους με οριζόντια δομή, όπου τα μέλη μετέχουν ούτως ή άλλως στη διαχείριση, ο ίδιος συνεντευξιαζόμενος μίλησε για τον τρόπο με τον οποίο ο χώρος στηρίζει τους coworkers, κυρίως γιατί δεν υπήρχαν άλλοι διαθέσιμοι. Μόνο σε ένα χώρο (Stone Soup) η coworker μίλησε ανεξάρτητα, ενώ στους άλλους δύο (T16, Foundation) η επαφή με τους coworkers έγινε με σύσταση των διαχειριστών. Οι coworkers έχουν όλοι σπουδάσει και εργαστεί στην Ελλάδα, ώστε να υπάρξει συσχέτιση με την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα, και ο τομέας εργασίας τους ανήκει στους ΚΠΔ. Ξενάγηση έγινε στους χώρους της T16, του Impact Hub Athens, του Stone Soup και του Foundation. Οι τιμολογιακές πολιτικές των χώρων δε θα αναφερθούν καθώς η ερευνητική έμφαση στρέφεται στα ποιοτικά χαρακτηριστικά των παροχών αλλά και λόγω της μεγάλης ποικιλίας των τιμών ανά πακέτο παροχής, της ευελιξίας και του συχνά on-demand χαρακτήρα τους. Οι CLCS ήταν όλοι κλειστοί για το καλοκαίρι και λόγω της πανδημίας, εκτός από τη Sociality και την ταράτσα του Χώρου 2510, όπου έγιναν οι συνεντεύξεις και ήταν οι μόνοι όπου έγινε επίσκεψη. Έτσι, η σχέση των coworkers με τη διαμόρφωση του εσωτερικού χώρου θα προκύψει κυρίως από τις περιγραφές των διαχειριστών και των ίδιων. Με τα μέλη της Αλληλοτεχνίας, του Tavnos, της ERGO και τη διαχειρίστρια Stone Soup (ακολούθησε επίσκεψη) οι συνεντεύξεις έγιναν τηλεφωνικά ή μέσω Skype. Μία διαχειρίστρια επέλεξε να μην ηχογραφηθεί και να σημειωθούν επιτόπου και κατά την

επίσκεψη οι πληροφορίες που έδωσε, με βάση τον οδηγό της συνέντευξης. Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι έλαβαν και είχαν τη δυνατότητα να επέμβουν στην απομαγνητοφώνηση και τις σημειώσεις της συνέντευξης, όπως προέβλεπε το «Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης» που τους δόθηκε. Έγιναν ελάχιστες διορθώσεις λεκτικών επιλογών ήσσονος σημασίας. Στο έντυπο συγκατάθεσης, που επισυνάπτεται στο παράρτημα, δόθηκε η επιλογή να μην αναφερθεί η επωνυμία του χώρου εργασίας, τόσο στους διαχειριστές όσο και στους coworkers. Κανένας δεν επέλεξε αυτή τη δυνατότητα. Σε όλους τους συνεντευξιαζόμενους εγγυήθηκε η ανωνυμία και αναφέρονται μόνο με την ιδιότητά τους (π.χ. Impact Hub Manager, T16 Co-worker, Ergo Member).

Ύστερα από αυτές τις μεθοδολογικές διευκρινήσεις θα ακολουθήσει η παρουσίαση και ανάλυση των δεδομένων. Αρχικά θα δοθούν κάποια στοιχεία για την ιστορία και τη λειτουργία των χώρων ώστε να συνδεθούν με την οργανωσιακή τους δομή. Έπειτα θα αναφερθούν οι τρόποι με τους οποίους οι χώροι στηρίζουν τους coworkers και οι υπηρεσίες που τους παρέχουν και τέλος οι σχέσεις των χώρων με την ευρύτερη κοινότητα και η δικτύωσή τους. Συμπερασματικά, ύστερα από την οριζόντια παρουσίαση και τη σύγκριση των δεδομένων, επιδιώκεται να διαφανεί ο τρόπος με τον οποίο οι ELCS και οι CLCS δομούν διαφορετικές αφηγήσεις περί «κοινότητας» καθώς και πιθανές εσωτερικές διαφορές στα δείγματα των δύο περιπτώσεων.

Κυρίως Μέρος
Κεφάλαιο 1
Η ιστορία των χώρων και τα μοντέλα οργάνωσης

Αρχικά, προκειμένου να διαγραφούν τα οργανωσιακά μοντέλα των χώρων που αποτελούν το αντικείμενο της έρευνας, χρειάζεται να παρουσιαστούν συνοπτικά η ιστορία και τα βασικά χαρακτηριστικά τους. Στο τέλος κάθε περιγραφής θα σημειώνονται οι λέξεις με τις οποίες ζητήθηκε από τους συνεντευξιζόμενους να περιγράψουν αυθόρμητα το χώρο στην αρχή της συζήτησης. Προηγούνται οι ELCs και ακολουθούν οι CLCS.

Το **Foundation** (2020) είναι μια πλατφόρμα καινοτομίας (innovation platform) και coworking χώρος που ιδρύθηκε το 2012 στα πρότυπα αντίστοιχων «στην Αμερική και στο Λονδίνο». Αρχικά λειτουργούσε αποκλειστικά ως coworking χώρος όμως, όπως εξήγησαν τα δύο μέλη της διαχειριστικής ομάδας, η παροχή υπηρεσιών ενοικίασης δεν ήταν οικονομικά βιώσιμη, οπότε αποφασίστηκε ο μετασχηματισμός σε coworking και incubator/accelerator (Kojo&Nenonen, 2016), μέσω της συνεργασίας με «πιο tech savvy και οι οποίοι άρχισαν να φέρνουν ανθρώπους που έδιναν κάποιο added value», μέσω «hackathons», «fuckup nights», «meetups, πράγματα τα οποία είχαν σχέση με το community και μετά αυτό έφερε και άλλα revenue streams». Πλέον διαθέτει τρεις βραχίονες λειτουργίας, έναν που αφορά το coworking, έναν για την προώθηση του digital transformation, και έναν εκπαιδευτικό (MKO), για την αντιμετώπιση του ψηφιακού αναλφαριθμητισμού, ανάμεσα σε άλλα. Συνεργάζεται με δημόσιους θεσμούς, όπως με την Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών (EATA), μέσω της οποίας προσφέρει μαθήματα ψηφιακού αναλφαριθμητισμού στο Σεράφειο, με ιδιωτικούς (Microsoft Philanthropies), και ευρωπαϊκούς, όπως το EIT Digital, μέσω του οποίου στηρίζει start-ups ως accelerator. Υπάρχει μια τάση εξειδίκευσης στον «tech» τομέα. Αν και μέχρι πρόσφατα η δομή ήταν «πιο οριζόντια», τώρα ένας project manager «τρέχει ένα οργανόγραμμα» αλλά με «ευελιξία», μια ιεραρχική δηλαδή οργάνωση στα 15 άτομα που εργάζονται στο χώρο, που ξεκινά από το managing partner, ακολουθούν οι project managers και partners, ο community manager για το coworking κομμάτι, και οι innovation leads/specialists, όπως φαίνεται στην ιστοσελίδα του χώρου (2020). Ο συντονισμός γίνεται μέσω ενός μηνιαίου meeting, η συχνότητα του οποίου έγινε καθημερινή κατά τη διάρκεια της πανδημίας οπότε και τα περισσότερα μέλη έκαναν εργασία εξ

αποστάσεως. Ο καταμερισμός αρμοδιοτήτων πήρε χρόνο διότι, όπως αναφέρει ο συν-ιδρυτής του χώρου (Foundation Manager 1 [FM1]):

Δεν μπορείς και να έχεις την τρομακτική εξειδίκευση όταν είστε 15 άτομα αλλά στην ουσία είναι ένας ο οποίος είναι πάνω, μετά προφανώς υπάρχει το administration, υπάρχει οικονομική παρακολούθηση και μετά ο καθένας στους πυλώνες. Μαθήματα co-working, digital transformation και μετά από κάτω όλοι κάπως συμπληρώνουμε. Αυτό φαίνεται ξεκάθαρα και στο site. Σε αυτό [τον τρόπο διαχείρισης] έχει γίνει μεγάλος μετασχηματισμός, στην αρχή όταν είχαμε ξεκινήσει τα κάναμε όλα, δηλαδή η βεντάλια πριν κλείσει πρέπει να ανοίξει αλλιώς δεν κλείνει ποτέ, άρα είδαμε λίγο τί είναι χρήσιμο, τί βοηθάει, από τί βγάζουμε χρήματα, από τί παίρνουμε καλά rents και τώρα πια έχουμε καταλήξει. (FM1)

Οι λέξεις που επιλέχθηκαν για να περιγραφεί ο χώρος, είναι «innovation» και «συνεργατικότητα».

Το **Impact Hub Athens** αποτελεί το ελληνικό μέλος («impact house») του παγκόσμιου Impact Hub Network, το οποίο στην ιστοσελίδα του ορίζεται ως «ένα από τα μεγαλύτερα δίκτυα του κόσμου που επικεντρώνεται στην οικοδόμηση επιχειρηματικών κοινοτήτων για αντίκτυπο (impact) σε κλίμακα - το σπίτι των καινοτόμων, των ονειροπόλων και των επιχειρηματιών που δημιουργούν απτές λύσεις στα πιο πιεστικά ζητήματα του κόσμου» (Impact Hub Network, 2020). Η συνεντευξιαζόμενη, μέλος της διαχειριστικής ομάδας, το χαρακτηρίζει ως εξής:

Social franchise ή αλλιώς δίκτυο ή αλλιώς παγκόσμιος συνεταιρισμός γιατί ουσιαστικά είναι ένα global association το οποίο έχει μια γενική συνέλευση, η οποία εκπροσωπείται από έναν από κάθε impact house. Κάθε χρόνο γίνεται general assembly, βγαίνουν online πρωτόκολλα, δηλαδή υπάρχει ένα governance, στο οποίο προφανώς πληρώνεις μετοχικό κεφάλαιο καταρχήν για να ξεκινήσεις, για να μπει στο συνεταιρισμό και από εκεί και πέρα πληρώνεις σε σχέση με τα τετραγωνικά σου και τη δραστηριότητα σου ένα ετήσιο ποσό για τη διαχείριση των branding materials τα οποία είναι κοινά. Μια ομάδα, το backend, όλα τα sites είναι τον ίδιο server. (Impact Hub Manager 1 [IM1])

Η προσθήκη του χαρακτηρισμού «social» προστά από το επιχειρηματικό μοντέλο του branding franchise σχετίζεται με τη βασική αρχή του χώρου, που είναι η δημιουργία ενός «impact-driven community», όπως χαρακτηρίζεται, μιας κοινότητας που αλληλεπιδρά με τον ευρύτερο δημόσιο χώρο και την περιοχή. Η παραπάνω συμμετοχή στο μετοχικό κεφάλαιο του δικτύου σημαίνει ότι κανείς «αγοράζει» το brandname, το know-how και τα branding materials, την τεχνική δηλαδή υποστήριξη και τις κατευθύνσεις. Το Impact Hub Athens παρέχει μια σειρά υπηρεσιών στα coworking μέλη του, οι οποίες θα παρουσιαστούν στην επόμενη ενότητα. Πάντως, το coworking κομμάτι, που αφορά την παρούσα έρευνα, αποτελεί το εμπορικό κομμάτι της δραστηριότητας του

χώρου, ο οποίος επικεντρώνεται στην «κοινωνική καινοτομία και επιχειρηματικότητα και τον κοινωνικό αντίκτυπο» (2020) μέσω διαχείρισης και συμμετοχής σε ευρωπαϊκά προγράμματα και projects, το βασικότερο των οποίων αποτελεί η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης (2020). Η ίδρυσή του έγινε το 2013 από δύο άτομα. Πολλοί από τη διαχειριστική ομάδα ήταν μέλη της AIESEC Ελλάδας, που αποτελεί παγκόσμιο φοιτητικό δίκτυο ανάπτυξης δεξιοτήτων και δικτύωσης, και οι δύο συν-ιδρυτές του είχαν αναλάβει μάλιστα προεδρικά καθήκοντα (IM1). Βασικό στοιχείο της οργάνωσης της διαχειριστικής πλευράς του χώρου αποτελεί ένα σύστημα «κύκλων», το οποίο:

Είναι αρκετά οριζόντιο θα έλεγα, δηλαδή δεν υπάρχουν αφεντικά ας το πούμε έτσι, managers κ.λπ., ο τρόπος που είμαστε οργανωμένοι είναι πιο πολύ σε κύκλους, έτσι το λέμε. Είναι κύκλοι. Προφανώς έχουμε τους δύο ανθρώπους, τους ιδρυτές που έχουν το overall των πάντων και από εκεί και πέρα έχουμε διαφορετικές ομάδες, διαφορετικούς κύκλους που δουλεύουν σε διαφορετικά πράγματα, οπότε τα άτομα μπορεί να είναι σε πάνω από ένα κύκλο. (Impact Hub Manager 2 [IM2])

Το παραπάνω «αρκετά οριζόντιο» σύστημα οργάνωσης επιτρέπει τη διαχείριση διαφορετικών παράλληλων projects και την ευελιξία μεταξύ των μελών της ομάδας. Πάντως, όπως προσθέτει η IM1, δεν αποτελεί κάποιου είδους συν-διαχείριση, μοιάζοντας περισσότερο με μια οργανωτική επιλογή κάτω από μια άτυπη εποπτεία:

Κοίτα, co-governance δεν θα το πω, μη λέμε ψέματα, η [συν-ιδρύτρια] και ο [συν-ιδρυτής] είναι οι διαχειριστές, δηλαδή αυτοί έχουν ρισκάρει με λεφτά τους, δεν είναι συνεταιριστικό τμήμα, να όλοι είναι μέτοχοι σε αυτό. Γιατί όλα αυτά έχουν να κάνουν λίγο με το οικονομικό. Από εκεί και πέρα ο lead προφανώς έχει όλη την εμπιστοσύνη γι' αυτό βρίσκεται και σε αυτό το ρόλο και γι' αυτό αργούμε και πάρα πολύ να πάρουμε αποφάσεις, να στο πω και έτσι, δηλαδή είμαστε γενικά ένας οργανισμός λίγο γραφειοκρατικός. Γιατί δεν είναι ότι μου είπες εμένα κάτι και είπα «Α, έγινε», πρέπει γυρίσω πίσω στην ομάδα, να το πω. (IM1)

Η υβριδική αυτή μορφή οργάνωσης του Impact Hub Athens αποτελεί όντως μια διαφορετική μορφή οργάνωσης που μπορεί να αποβεί ενισχυτική ως προς το διαχειριστικό εργασιακό κλίμα (Merkel, 2019, σ. 539) δημιουργώντας, θα έλεγε κανείς, μια *συνθήκη* οριζόντιας οργάνωσης υπό μια ιεραρχική εποπτεία «εμπιστοσύνης» και «ανοιχτότητας». Τα προβλήματα που εντοπίζει η Lorne (2019) όσον αφορά το «παράδειγμα της ανοιχτότητας» που δημιουργεί το Impact Hub Westminster, εδώ προς το παρόν περιορίζονται σε αυτό που χαρακτηρίζεται ως «γραφειοκρατία», το οποίο αποτελεί την ανεύρεση ισορροπίας μεταξύ πρωτοβουλίας και έγκρισης στα πλαίσια αυτής της υβριδικής οργάνωσης. Άλλωστε, κάθε impact house, ως franchise, δύναται να έχει διαφορετική μορφή ιδιοκτησίας και οργάνωσης (Lorne, 2019). Αξίζει να σημειωθεί ότι, όπως και

στο Foundation, στην ιστοσελίδα του Impact Hub Athens (2020) υπάρχει η «Ομάδα» διαχείρισης, φωτογραφημένα οργανωμένα στον ίδιο χώρο. Η διαφορά έγκειται στην απουσία των ρόλων των μελών της διαχείρισης από τη γενική περιγραφή και η απουσία των τίτλων από τις φωτογραφίες, εκτός αν ακολουθήσει κανείς τα links. Τα 14 άτομα της διαχειριστικής ομάδας (13 συν 1 στην Αγορά) συναντώνται σε meeting κάθε Δευτέρα ώστε να διανέμουν μεταξύ τους τα tasks και να μοιράζονται νέα projects. Οι λέξεις που προτιμήθηκαν για να περιγράψουν το χώρο είναι «Impact-driven community».

Τα **Spaces Solonos** αποτελούν έναν από τους 8 αντίστοιχους χώρους που υπάρχουν στην Αθήνα. Το franchise των Spaces ανήκει, όπως και οι 3 χώροι της Regus στην Αθήνα (προσφέρει μακροπρόθεσμη ενοικίαση) στον Όμιλο IWG, ο οποίος έχει πάνω από 3500 χώρους παγκοσμίως, σύμφωνα με την Community/Operations Manager (SM). Το πρώτο Spaces άνοιξε το 2018, ενώ τα γραφεία της Regus υπάρχουν από τις αρχές της δεκαετίας. Ότι αφορά τη δόμηση του χώρου, τα έπιπλα, τα social media και το «know-how» έρχονται από τη μητρική εταιρεία και αναλαμβάνονται κεντρικά. Σε αντίθεση δηλαδή με το Impact Hub παραπάνω, που ακολουθεί ένα μοντέλο συν-ιδιοκτησίας του brandname με κάποιες υποστηρικτικές παροχές, το Spaces και η Regus διοικούνται από τα κεντρικά γραφεία της Βρετανίας. Σύμφωνα με το *drop-desk.com* (2019) το αρχικό κεφάλαιο για την αγορά ενός coworking franchise ξεκινά από 70 χιλιάδες δολάρια, οφείλονται να ακολουθούνται υποχρεωτικά κατευθύνσεις με μικρή ευκαιρία δημιουργικών παρεμβάσεων, ενώ από την άλλη παραδίνεται ένα «πετυχημένο επιχειρηματικό μοντέλο» και συνεχής εκπαίδευση. Υπάρχουν δύο Spaces στα βόρεια προάστια, δύο στους Αμπελόκηπους, δύο στο κέντρο της Αθήνας, στη Σόλωνος και την Ερμού, ένα στην Καλλιθέα, ένα στον Κεραμικό και ένα στη Θεσσαλονίκη. Το Spaces είναι ο μόνος χώρος της έρευνας που είχε οργανόγραμμα, το οποίο περιγράφηκε προφορικά ως εξής: «υπάρχει CEO της εταιρίας ο οποίος είναι και ο master franchise, στον οποίο ρεπορτάρουν δύο sales directors, και δύο operation managers, εγώ και η συνάδελφος για την Regus. Από εκεί και πέρα σε εμάς ρεπορτάρουν οι άνθρωποι των operations και των πωλήσεων» (SM). Η συνεντευξιαζόμενη επέλεξε να δώσει την ταυτότητα του χώρου ως εξής: «Στο Spaces στο Μαρούσι, και κάτι που και εδώ μπορεί να το λέει κάποιος, και γενικά το πουλάμε, έχει μια μεγάλη επιγραφή που λέει “Welcome home. Oops I meant your office”». Το Spaces αποτελεί το μόνο παράδειγμα corporate franchise με αντίστοιχη δομή και CEO στην

κορυφή της διοίκησης που μελετήθηκε. Οι δύο operations managers κάνουν εβδομαδιαίο meeting με τον CEO και συχνότερες συναντήσεις με τις ομάδες εργασίας τους.

Το **Stone Soup** είναι ένας coworking χώρος στο κέντρο της Αθήνας, ο οποίος ξεκίνησε το 2014 ως agency για freelancers και startups παρέχοντας υπηρεσίες hi-tech και management. Από το 2019 λειτουργεί και ως χώρος παροχής υπηρεσιών ενοικίασης σε coworkers, επιλέγοντας, για λόγους ευκολίας σύμφωνα με τη διαχειρίστριά του (Stone Soup Manager [SSM]) τη νομική μορφή της ΚΟΙΝΣΕΠ, μορφή που συνδυάζει κοινωνικό και οικονομικό σκοπό, επιτρέποντας τη διανομή των κερδών και διασφαλίζοντας δημοκρατική λειτουργία. Έτσι, σε αντίθεση με τις μη κερδοσκοπικές εταιρείες, στις ΚΟΙΝΣΕΠ προβλέπεται περιορισμένη διανομή κερδών με τον ακόλουθο τρόπο: ποσοστό 5% διατίθεται για το σχηματισμό αποθεματικού, ποσοστό έως 35% διανέμεται στους εργαζομένους της επιχείρησης ως κίνητρο παραγωγικότητας σύμφωνα με τα οριζόμενα στο καταστατικό, το υπόλοιπο διατίθεται για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Ν. 4033/2016, αρ. 21). Η διαχειρίστρια ανέφερε ότι η μετάβαση από «long-term» (agency) σε «short-term» (coworking χώρος) στήριξη έγινε διότι η συνεχής ανάληψη projects, προκειμένου να στηριχθούν οι ίδιοι οικονομικά, αλλά και οι coworkers, οδήγησε σε υπερβολική κούραση και μη διαχειρίσιμο φόρτο εργασίας. Η πτυχή του agency παραμένει, αλλά ως δευτερεύουσα παροχή, μόνο σε όποιον τη ζητήσει. Η διαχειριστική ομάδα αποτελείται από 5 μέλη, από τα οποία τα 3 αναλαμβάνουν την καθημερινή λειτουργία του χώρου και τα 2 είναι εξωτερικοί συνεργάτες (SSM). Βάσει καταστατικού και νομικής υποχρέωσης, τα μέλη συναντώνται τυπικά σε συνέλευση μια φορά το χρόνο, το Δεκέμβριο. Λόγω του μικρού μεγέθους της ομάδας οι άτυπες συναντήσεις γίνονται σε καθημερινή σχεδόν βάση. Σημαντικό στοιχείο για τη λειτουργία του χώρου αποτέλεσε η εμπειρία που είχε η διαχειρίστρια από ανάλογους κατά την παραμονή της στην Ολλανδία, όπου συμμετείχε σε ένα δίκτυο freelancers. Έτσι, μπόρεσε να μεταφέρει τα πρώτα projects στην Ελλάδα ώστε να ξεκινήσει το agency στήριξης των freelancers. Χαρακτηριστικό του ρόλου της διαχειριστικής ομάδας του Stone Soup είναι ο χαρακτηρισμός τους ως «υποκινητές» ή «εμπνευστές» (instigators) στη σελίδα του χώρου (2020). Η ταυτότητα του χώρου αποδόθηκε με τη λέξη «οικειότητα».

Η **Tzaferi16** (T16) είναι ένας coworking χώρος και χώρος εκδηλώσεων που ξεκίνησε να λειτουργεί ως τέτοιος το 2012. Ανήκει σε έναν ελληνικό Όμιλο Εταιρειών, μια διαφημιστική και μια εταιρεία ερευνών, που συστεγάζονταν στο κτήριο ήδη από το 2010. Η απόφαση της διοίκησης

να μετατρέψει μέρος του κτηρίου σε coworking χώρο χαρακτηρίζεται από τη manager του κτηρίου ως «επιχειρηματική κίνηση» που συμπίπτει χρονικά με την κρίση της ελληνικής οικονομίας και τις ανάγκες που δημιουργήθηκαν (T16 Manager [TM]). Οργανωσιακά, η T16 έχει εταιρική μορφή, που περιγράφεται ως εξής:

Μιλάμε πάντα για όμιλο, όχι μόνο για το κτίριο, γιατί εμείς είμαστε όμιλος εταιριών που περιλαμβάνει και τις άλλες δύο εταιρίες που σας είπα. Υπάρχει η διοίκηση που αποτελείται από την πρόεδρο, τον αντιπρόεδρο, την οικονομική διευθύντρια και εμένα ως manager του κτιρίου. Από εκεί και πέρα είναι όλο το λειτουργικό προσωπικό, που βοηθάει στην εύρυθμη λειτουργία του χώρου και την καθημερινότητα μας. Υπάρχει και λογιστήριο και νομικό τμήμα. (TM)

Η manager του κτηρίου αναλαμβάνει την καθημερινή διαχείριση του coworking χώρου και μπορεί να λάβει αποφάσεις για μικρές υλικοτεχνικές αλλαγές. Εταιρικό meeting με τη διοίκηση του Ομίλου γίνεται μια φορά το μήνα οπότε αποφασίζονται επενδυτικές κινήσεις ή σημαντικές αλλαγές. Η ίδια έχει 4 άτομα ως υφισταμένους της και βρίσκονται σε καθημερινή επαφή. Η διαφορά του T16 από τους υπόλοιπους ELCS που αναφέρθηκαν παραπάνω είναι ότι παρέχει υπηρεσίες ενοικίασης με μίνιμουμ τους 4 μήνες για τα ανοιχτά γραφεία και 1 χρόνο για τα ιδιωτικά (TM), προσφέροντας μακροπρόθεσμα πακέτα υπηρεσιών. Η ταυτότητα του χώρου δόθηκε μέσα από τη φράση που υπάρχει και στην ιστοσελίδα του (2020) «luxury boutique office and meeting services».

Περνώντας στους CLCS, η **Αλληλοτεχνία**, είναι ένα συνεργατικό σχήμα τεχνητών, μηχανικών και αρχιτεκτόνων που έχει τη νομική μορφή του συνεταιρισμού εργαζομένων από το 2017. Οι ΣΥΝΕΡΓ κατοχυρώνονται ως νομικά πρόσωπα σύμπραξης και δικαιώματος διαμοιρασμού των κερδών (μισθοδοσία) τουλάχιστον 3 ατομικών επιχειρήσεων από το Ν. 4430/2016, όπως και στις ΚΟΙΝΣΕΠ. Η Αλληλοτεχνία αναλαμβάνει κατασκευαστικές μελέτες και έργα κυρίως για ιδιώτες πελάτες. Ο συνεντευξιαζόμενος-μέλος της Αλληλοτεχνίας (AM) είναι αρχιτέκτονας και συμμετείχε σε ένα άτυπο συνεργατικό σχήμα αρχιτεκτόνων από το 2012 μέχρι το 2015, το οποίο διαλύθηκε λόγω οικονομικής δυσπραγίας και προσωπικών αποφάσεων των μελών του. Αντίστοιχο άτυπο εγχείρημα μεταξύ τεχνητών, με το οποίο ο ίδιος συνεργάζονταν επαγγελματικά, αποτέλεσε τον πυρήνα του συνεταιρισμού που συστάθηκε στον ίδιο χώρο με το προηγούμενο. Όπως τονίζει ο ίδιος:

Η άποψή μου για το νομοσχέδιο [N. 4430/2016], νομίζω ήρθε να καλύψει νομικά μορφές συνεργατικές που ήδη υπήρχαν από τα χρόνια της κρίσης. Δηλαδή το να συνεργάζονται και να συστεγάζονται [άτυπα] εφτά ατομικές επιχειρήσεις, ήταν μια πρακτική πολύ διαδεδομένη. Σα μοντέλο υπήρχε και πριν την κρίση, ήταν συχνό στους κατασκευαστικούς χώρους. Η κρίση, πάντως, όπως μας έφερε μαζί μας διέλυσε κιόλας. Το θεσμικό ήταν το ένα κομμάτι, αλλά ήταν πολύ συντριπτικές οι συνέπειες για πολλά άτομα που δεν ξέρω πόσο το θεσμικό πλαίσιο θα μας κράταγε. (ΑΜ)

Ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας της Αλληλοτεχνίας, που χαρακτηρίζεται ως «ενιαίος ανοιχτός συνεργατικός χώρος», είναι ένα σύστημα «ομόκεντρων κύκλων» περιγράφεται ως εξής:

Η Αλληλοτεχνία λειτουργεί ως ομόκεντρος κύκλος, στον πυρήνα του είναι τα 5 μέλη τα οποία είναι και τυπικά και ουσιαστικά στην Αλληλοτεχνία, είναι και γραμμένα ως μόνιμα μέλη του συνεταιρισμού εργαζομένων, υπάρχουν περίπου άλλα τόσα που είναι ουσιαστικά μέλη, λειτουργώντας απολύτως ισότιμα με τα υπόλοιπα αλλά δεν ανήκουν τυπικά στην Αλληλοτεχνία για λόγους νομικούς και υπάρχουν και δυο-τρία μέλη που παρακολουθούν εξωτερικά την Αλληλοτεχνία, τα οποία έχουν μια ημιμόνιμη σχέση, δεν είναι πλήρη μέλη. Συνολικά είμαστε 12-13 άτομα, να στο πω έτσι και υπάρχει και ένας ακόμα πιο εξωτερικός κύκλος, μόνιμοι συνεργάτες που δε λογίζονται ως μέλη αλλά είναι μόνιμες συνεργασίες. (ΑΜ)

Το ανώτερο και μοναδικό όργανο λήψης αποφάσεων στην Αλληλοτεχνία είναι η Γενική Συνέλευση που πραγματοποιείται πολύ συχνότερα από ό,τι ορίζει ο Ν. 4430/2016 (μία φορά το χρόνο, όπως και στις ΚΟΙΝΣΕΠ). Η Γενική Συνέλευση λαμβάνει χώρα κάθε δύο εβδομάδες, «αν όχι κάθε εβδομάδα», και δικαίωμα συμμετοχής με ισότιμη ψήφο έχουν τα 13 μέλη, τυπικά και άτυπα. Κάθε μέλος, ανάλογα με τις αρμοδιότητες και την ειδικότητά του, μπορεί να λαμβάνει μόνο του κάποιες αποφάσεις.

Τον ίδιο περίπου τρόπο οργάνωσης με την Αλληλοτεχνία παρουσιάζει και η «κοοπερατίβα ψηφιακής επικοινωνίας» **Sociality** (2020) που έχει επίσης τη νομική μορφή του ΣΥΝΕΠΓ και λειτουργεί συνεργατικά βάσει τεσσάρων αρχών που αναφέρονται στην ιστοσελίδα της: «privacy and safety, fair use, fair play, fair ownership». Αντικείμενο της επαγγελματικής δραστηριότητας των μελών της αποτελεί ο,τιδήποτε έχει να κάνει με ζητήματα ψηφιακής επικοινωνίας, από τον προγραμματισμό και τη σχεδίαση ιστοσελίδων μέχρι το digital marketing. Επιπλέον, οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια και προγράμματα για ανοιχτά λογισμικά (open source), χτίζει αυτόνομα ψηφιακά εργαλεία και συμμετέχει σε ευρωπαϊκά και εγχώρια προγράμματα που αφορούν την ψηφιακή ανάλυση αναγκών. Αποτελείται από δέκα μέλη, με τα ιδρυτικά της να εργάζονται μαζί σε side projects (Sociality Member [SCM]) ήδη από τα φοιτητικά τους χρόνια και να ανήκουν στην ίδια πολιτική οργάνωση της αριστεράς. Έχοντας εργαστεί για ένα διάστημα διετίας ως

freelancers αποφάσισαν αρχικά να συστήσουν ΚΟΙΝΣΕΠ το 2015 και να αποκτήσουν τη νομική μορφή του συνεταιρισμού το 2016, επίσης εκμεταλλευόμενοι το Ν.4430/2016. Η λειτουργία τους είναι δημοκρατική και οριζόντια, με όλα τα μέλη να συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, όπως και στην Αλληλοτεχνία, αλλά χωρίς ομόκεντρους κύκλους. Βέβαια, ο συνεντευξιαζόμενος-μέλος της Sociality παραδέχεται την ύπαρξη άτυπων ιεραρχιών που δοκιμάζουν το συνεργατικό εγχείρημα:

Υπάρχουν άτυπες ιεραρχίες όπως παντού δυστυχώς. Ο πιο παλιός, ο πιο δυναμικός, ξέρει καλύτερα κάποια πράγματα, σε κάθε τομέα μπορεί να είναι άλλος, προσπαθούμε να τις σπάμε αυτές αλλά είναι πολύ δύσκολο, δηλαδή να εκπροσωπούν και άλλοι την εταιρία κάθε φορά και αλλού. (SCM)

Πάντως, οι λέξεις που επιλέγει για να περιγράψει το χώρο είναι «κολλεκτίβα» και «τεχνολογία». Οι διαχειριστικές αποφάσεις λαμβάνονται στη Γενική Συνέλευση που γίνεται κάθε δύο εβδομάδες, υπάρχει ένα project meeting όπου κατανέμονται συγκεκριμένα tasks κάθε μήνα, ενώ οι προγραμματιστές συναντώνται εβδομαδιαίως. Το συνεργατικό εγχείρημα θεωρήθηκε εξαρχής μια «φυσική» (SCM) επιλογή μεταξύ των μελών του.

Η **ERGO Collective** είναι μια μη κερδοσκοπική (ΑΜΚΕ) κολλεκτίβα καλλιτεχνών με φυσική βάση ένα shared studio (Kojō & Nenonen, 2016) φιλοδοξώντας να γίνει ένας καθαυτό artist-run χώρος (ERGO, 2020). Ιδρύθηκε το 2017 από δύο καλλιτέχνιδες, και ο κύκλος γρήγορα μεγάλωσε μέσω των προσωπικών τους επαφών. Τα δύο πρώτα χρόνια είχε «νομαδικό χαρακτήρα» (ERGO member [EM]) και τα περισσότερα projects λάμβαναν χώρα «in situ» σε τρίτους χώρους φιλοξενίας. Τα δύο πρώτα χρόνια χαρακτηρίζονται από τη συνεντευξιαζόμενη ως «χρόνος ωρίμανσης της ομάδας» και η μετάβαση σε φυσικό χώρο έγινε αφού συλλέχθηκαν εμπειρίες και βρέθηκε «ο χαρακτήρας» (EM). Η οργάνωση του χώρου αυτού «συν-δημιουργίας», όπως χαρακτηρίστηκε, είναι εντελώς οριζόντια, χωρίς ιεραρχίες. Ακολουθείται επίσης ένα σχήμα κύκλων, το οποίο περιγράφεται ως εξής:

Υπάρχει το core team, που είμαστε 5 άνθρωποι, μετά διευρύνεται ο κύκλος με τα μόνιμα μέλη που είναι 14 αυτή τη στιγμή, και μετά ανοίγει και άλλο ο κύκλος, ανάλογα με το κάθε project, με τα temporary members. Εκεί μπαίνει και η ανοιχτότητα του coworking χώρου. (EM)

Τα μέλη της ERGO έχουν πρόσβαση στο χώρο για να τον χρησιμοποιήσουν με οποιονδήποτε τρόπο επιθυμούν ατομικά (εργασία, διάβασμα, project) ενώ οργανώνονται ανά περίπου δύο μήνες συλλογικές εκδηλώσεις. Όπως αναφέρει η συνεντευξιαζόμενη, πρόκειται για «δεύτερη απασχόληση», «voluntary», που στηρίζει τις βασικές των μελών ως εστία συνάντησης και συν-δημιουργίας. Τα μέλη του χώρου είναι διασκορπισμένα μεταξύ Αθήνας, Βελγίου, Άμστερνταμ, Λονδίνου και Νέας Υόρκης, αλλά η κολλεκτίβα θεωρείται «Athens-based», όπου βρίσκεται και ο χώρος. Πέρα από τις ποικίλες εκδηλώσεις που κάνει η ERGO στο χώρο, εκθέσεις, workshops και projects, ο χώρος διατίθεται και προς ενοικίαση ή residencies από τρίτους coworkers, οποίοι είναι δυνατόν να εξελιχθούν στη συνέχεια σε μόνιμα μέλη. Αυτή είναι και η πηγή εσόδων της ERGO, μαζί με κάποια «grants» (π.χ. NEON), τα οποία επανεπενδύονται αποκλειστικά για τη συντήρηση και αποπληρωμή ενοικίου του χώρου. Τα μέλη της πυρηνικής ομάδας έχουν αρμοδιότητες όπως «υπεύθυνη επικοινωνίας», που είναι η συνεντευξιαζόμενη και πραγματοποιούν διαδικτυακά ή, όταν γίνεται, φυσικά meetings «ανά ένα ή δύο μήνες». Τα 14 μέλη του ευρύτερου κύκλου συναντώνται «πιο σποραδικά» ακόμα και αν δεν υπάρχει συγκεκριμένος λόγος ώστε να ανταλλάξουν ιδέες και να συζητήσουν τα projects που ο καθένας ετοιμάζει. Όλα τα μέλη παρουσιάζονται στην ιστοσελίδα της ομάδας, με τις καλλιτεχνικές τους ιδιότητες (2020). Η αρχική οργάνωση του χώρου, η διανομή των ρόλων και το «coordination» του οριζόντιου εθελοντικού σχήματος, που απαιτεί «σεβασμό του χώρου και του χρόνου των άλλων», αποτέλεσε για την ίδια μια «κάπως δύσκολη στιγμή» κατά τη συμμετοχή της.

Ο **Tavros** αποτελεί τη χωρική μετεγκατάσταση του **Locus Athens**, ενός «νομαδικού μη κερδοσκοπικού οργανισμού», όπως χαρακτηρίζεται στη σελίδα του (2020). Το Locus Athens ιδρύθηκε το 2004 από δύο επιμελήτριες τέχνης και μετεξελίχθηκε σε καλλιτεχνικό δίκτυο με διάφορους συνεργάτες και στόχο την εξερεύνηση της σχέσης «του δημόσιου χώρου και της σύγχρονης τέχνης». Το 2019 απέκτησε φυσικό χώρο, το Tavros, στην ομώνυμη περιοχή της Αθήνας. Η μετάβαση αυτή έγινε λόγω μιας στροφής στην προσέγγιση της έννοιας του «δημόσιου (public) από αρχιτεκτονικό χώρο στην έμφαση σε περιεχόμενο και κοινότητες (content and communities)» (2020). Ο Tavros χαρακτηρίζεται ως «ανοιχτός και δημοκρατικός χώρος» και έχει ως στόχο να γίνει:

Μια εστία για να διερευνούμε διάφορα θέματα που θεωρούμε επίκαιρα, με διαφορετικές φόρμες, από εκθέσεις, συζητήσεις, διαλέξεις, προβολές, εκπαιδευτικά προγράμματα, εκδόσεις. Έχουμε τρεις άξονες που ο ένας είναι οικολογικά θέματα, θέματα που έχουν να κάνουν με την ισότητα και τα δικαιώματα, και θέματα δημοκρατίας. (Tavros Co-founder [TF])

Η έννοια της εστίας διαφαίνεται και από την επιλογή να περιγραφεί ως «φιλόξενο συνεργατικό σπίτι για τέχνες» (TF). Προς το παρόν, η καθημερινή οργάνωση του χώρου γίνεται από τις δύο επιμελήτριες και μια project manager που λειτουργούν ως πυρήνας ενώ επιδιώκεται να συγκεντρώσει και άλλα μέλη του Locus Athens. Όμως, όπως αναφέρει η TF, η coworking πτυχή του Tavros έγκειται στη διαρκή φιλοξενία και επικοινωνία:

Έχουμε σχέσεις με γραφίστες, με αρχιτέκτονες, με τεχνικούς, με λογιστές, με διάφορους κλάδους με τους οποίους συνεργαζόμαστε πολύ τακτικά και, επειδή πήραμε την απόφαση ο χώρος να μην είναι μόνο δικός μας και να είμαστε ανοιχτοί σε συνεργασίες, έχουμε δύο προγράμματα ήδη που τα επιμελούνται άλλοι επιμελητές. [...] Καλούμαστε το content να το συν-διαμορφώσουμε με άλλους ανθρώπους, επαγγελματίες του χώρου μας. (TF)

Η διαχείριση του χώρου και η λήψη αποφάσεων είναι μια καθημερινή και «διαρκής διαδικασία ζύμωσης» και συναίνεσης με γνώμονα πάντα το «πώς μπορούμε να ανοίξουμε το χώρο μας σε περισσότερους ανθρώπους. Δηλαδή πώς μπορούμε να δημιουργούμε κοινότητες, να βρίσκουμε τρόπους να καλέσουμε ανθρώπους που δεν θα ερχόντουσαν κανονικά να ενδιαφερθούν και να μπουν στο Tavros» (TF). Ανάμεσα σε άλλα, ο Tavros είναι ανοιχτός σε καλλιτέχνες που αναζητούν τρόπους να συνεχίσουν τη δουλειά τους και να μάθουν πώς να κάνουν αιτήσεις χρηματοδότησης. Τέλος, βασικό χαρακτηριστικό του είναι ότι, ως επί το πλείστον, και λόγω της μακράς ιστορίας του Locus Athens, η οικονομική επιβίωση του χώρου βασίζεται στο διαμοιρασμό των εξόδων και σε ένα δίκτυο ιδιωτών, φίλων, δωρητών και προγραμμάτων στήριξης από ιδρύματα (π.χ. Rosa Luxemburg) και θεσμούς (π.χ. Υπουργείο Παιδείας, Creative Europe).

Ο τελευταίος χώρος που θα συζητηθεί είναι ο **Χώρος 2510**. Πρόκειται για έναν χώρο εκπαίδευσης και «πολιτισμού» (η λέξη που χρησιμοποιήθηκε για να τον περιγράψει) που λειτουργεί από το 2017 με οριζόντια διαχείριση μέσω συνελεύσεων από όλους τους δασκάλους και καλλιτέχνες. Όπως αναφέρει ο συνεντευξιζόμενος-μέλος (2510 Member [XM]), το κτήριο νοίκιαζε προηγουμένως η Νεολαία του Συνασπισμού Ριζοσπαστικής Αριστεράς, η οποία αποχώρησε μετά την εσωτερική διάσπαση το καλοκαίρι του 2015, και οργανώθηκε ως Χώρος

2510 από κάποια από τα μέλη της και τρίτους που θέλησαν να συμμετάσχουν στο εγχείρημα. Η έμφαση δίνεται στη διδασκαλία τεχνών και το γνωστικό κομμάτι περιορίζεται στη διδασκαλία μερικών ξένων γλωσσών. Ως νομική μορφή είναι οργανωμένος ως Πολιτιστικός Σύλλογος, ένα μη κερδοσκοπικό σωματείο που για να συσταθεί χρειάζονται τουλάχιστον 20 άτομα (αρ. 78-87 ΑΚ). Τα μέλη της διαχειριστικής ομάδας κυμαίνονται από 55 μέχρι 45 και η λειτουργία του χώρου οργανώνεται μέσω συνελεύσεων μια φορά το μήνα. Ο χώρος αποτελείται από ένα διώροφο κτήριο με πολλές αίθουσες όπου διεξάγονται τα μαθήματα και για ό,τι άλλο οι συμμετέχοντες θέλουν να τις χρησιμοποιήσουν. Υπάρχει επίσης, ως ξεχωριστή δομή, η «κολλεκτίβα της ταράτσας» που στηρίζει οικονομικά το χώρο. Κάθε δάσκαλος συμφωνεί να δίνει στο χώρο ένα ποσοστό από τα χρήματα που πληρώνεται από τους μαθητές του, ανάλογα με τον αριθμό τους. Έτσι, το ποσό ποικίλει. Αξίζει να σημειωθεί ότι, σύμφωνα με τον ΧΜ, η μέθοδος αυτή διαμοιρασμού των κερδών και των εξόδων δημιούργησε «αποθεματικό» στο χώρο, που χρησίμευσε την περίοδο του lockdown για να καλύψει τα έξοδα ενοικίου του κτηρίου. Μαθήματα διοργανώνονται καθημερινά από τις 11 το πρωί μέχρι αργά το βράδυ και το πρόγραμμα αποφασίζεται από τη συνέλευση. Η λειτουργία του χώρου απευθύνεται σε:

«δασκάλους οι οποίοι δεν έχουν διοριστεί, οι οποίοι ταλανίζονται σε φροντιστήρια ή σε ανθρώπους που έχουν όντως κάποια τέχνη την οποία μπορούν να εφαρμόσουν, ορθά όμως με πιστοποίηση, [για αυτούς υπάρχει] μία στέγη στο χώρο, όπου η αμοιβή του θα μοιραστεί με την αμοιβή του χώρου και με ένα κοινωνικό αποτύπωμα». (ΧΜ)

Οι οργανωσιακές διαφορές των coworking χώρων

Έπειτα από την παραπάνω έκθεση και μερική ανάλυση κάποιων δεδομένων που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις και άλλες συμπληρωματικές πηγές πληροφοριών χρήσιμη είναι μια ομαδοποίησή τους στον παρακάτω πίνακα, ώστε να διαφανούν οι οργανωτικές διαφορές των ECLS και CLCS.

Πίνακας 3.1. Τα κίνητρα σύστασης coworking χώρων και η οργανωσιακή τους δομή				
ELCS				
Επωνυμία και αυθόρμητη περιγραφή	Μέγεθος σε τ.μ.	Πρωτοβουλία	Μορφή Οργάνωσης	Λήψη αποφάσεων
Found.ation (innovation και συνεργατικότητα)	740 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μικρής επιχείρησης	Ευέλικτη ιεραρχική οργάνωση των μελών	Μηνιαίο meeting και day-to-day διαχείριση των πυλώνων
Impact Hub Athens (impact-driven community)	700 τ.μ. + 100 τ.μ. Η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης είναι 1.300 τ.μ.	Top-down απόφαση για συμμετοχή στο δίκτυο του brandname και σύσταση μικρής επιχείρησης	Υβριδικό μοντέλο όπου αναγνωρίζονται οι συν-ιδρυτές ως «lead» αλλά ορίζονται day- to-day συνεργασία, σύστημα κύκλων	Εβδομαδιαίο meeting μεταξύ των μελών, ανάληψη tasks, συντονισμός μεταξύ των μελών κάθε κύκλου
Spaces Solonos ("Welcome home. Oops I meant your office")	Πάνω από 2.000 τ.μ. (άλλοι 7 χώροι στην Αθήνα και τρεις της Regus).	Top-down απόφαση για αγορά του franchise	Εταιρική ιεραρχία	Εβδομαδιαία meetings των operations managers με τον CEO
Stone Soup (community vs property)	700 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μικρής επιχείρησης, εμπειρία freelance εργασίας, αποτέλεσμα δικτύωσης	5μελής ομάδα διαχείρισης με νομικά ισότιμα μέλη λόγω ΚΟΙΝΣΕΠ, με μία άτυπη υπεύθυνη του χώρου	Καθημερινή συνεννόηση λόγω μικρού μεγέθους της ομάδας, νομική υποχρέωση για ετήσια Γενική Συνέλευση
Tzaferi16 (T16) (luxury boutique office and meeting services)	Περίπου 2.0000 τ.μ.	Top-down απόφαση για επέκταση υπάρχοντος Ομίλου Επιχειρήσεων	Εταιρική ιεραρχία συγκεντρωμένη σε ένα κτήριο	Εταιρικό meeting με τη διοίκηση, η manager του κτηρίου μπορεί να λάβει καθημερινές αποφάσεις

CLCS				
Αλληλοτεχνία (ενιαίος ανοιχτός συνεργατικός χώρος)	Περίπου 60 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση ΣΥΝΕΡΓ, προηγήθηκε freelance εργασία	Σύστημα ομόκεντρων κύκλων με τυπικά και άτυπα μέλη και εξωτερικούς μόνιμους συνεργάτες	Γενική Συνέλευση τουλάχιστον ανά δεύτερη εβδομάδα, ισότιμη συμμετοχή τυπικών και άτυπων μελών
ERGO Collective (συν-δημιουργία)	105 τ.μ.	Bottom-up απόφαση από ομάδα καλλιτεχνών για σύσταση μη κερδοσκοπικού χώρου/κολλεκτίβας	Σύστημα κύκλων από το διαχειριστικό πυρήνα, τα μέλη και τα προσωρινά μέλη	Online meetings του πυρήνα ανά δίμηνο, σποραδικά των μελών
Sociality (κολλεκτίβα, τεχνολογία)	50 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση ΣΥΝΕΡΓ, προηγήθηκε freelance εργασία	Οριζόντια οργάνωση με άτυπες ιεραρχίες των μελών	Γενική Συνέλευση ανά δύο εβδομάδες και εβδομαδιαία meetings
Tavros (φιλόξενο συνεργατικό σπίτι για τέχνες)	320 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μη κερδοσκοπικού οργανισμού	Συν-απόφαση και συναίνεση των τριών βασικών μελών, σε διαρκή επικοινωνία με τα μέλη του Locus Athens	Day-to-day διαχειριστικές αποφάσεις, κοινός προγραμματισμός
Χώρος 2510 (πολιτισμός)	Περίπου 600 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση Πολιτιστικού Συλλόγου	Οριζόντια οργάνωση μεταξύ των δασκάλων και καλλιτεχνών	Μηνιαία Γενική Συνέλευση με ισότιμη συμμετοχή

Η αναδρομή στην ιστορία και τις προθέσεις σύστασης των coworking χώρων σε συνδυασμό με την παρουσίαση και συγκέντρωση των μορφών οργάνωσής τους, τυπικών και άτυπων, επιτρέπει να διαφανούν τόσο οι διαφορές μεταξύ των δύο γενικών περιπτώσεων, αλλά

και οι εσωτερικές τους διαφοροποιήσεις, επιβεβαιώνοντας την ποικιλομορφία τους, όπως υπογραμμίστηκε στη βιβλιογραφική επισκόπηση. Ξεκινώντας από μια σύγκριση των δύο γενικών κατηγοριών είναι εμφανές ότι οι ELCS αποτελούν από-τα-πάνω πρωτοβουλίες σε κάθε περίπτωση και ανεξάρτητα με τις μελλοντικές προθέσεις των ιδρυτών τους, οι οποίοι επενδύουν κεφάλαιο για τη σύσταση μιας κερδοσκοπικής επιχείρησης. Οι εσωτερικές διαφοροποιήσεις των νομικών μορφών οργάνωσής τους παίζουν μικρό ρόλο και είναι κυρίως αποτέλεσμα άλλων φορολογικών ή νομικών απαιτήσεων, που ξεφεύγουν από το πεδίο της παρούσας μελέτης. Οι CLCS αποτελούν από-τα-κάτω πρωτοβουλίες (Merkel, 2019) και με μη κερδοσκοπικό ή αναδιανεμητικό χαρακτήρα, για τους οποίους μάλιστα δεσμεύει η εκάστοτε νομική μορφή. Μάλιστα, χρειάζεται να υπογραμμιστεί ότι, είτε ρητά (ERGO, Tavnos) είτε όχι, οι CLCS αποτελούν χωρική μετεγκατάσταση προηγούμενων νομαδικών συσπειρώσεων δημιουργικών εργαζομένων. Είναι χαρακτηριστική η δήλωση τόσο του μέλους της ERGO ότι η εγκατάσταση σε coworking χώρο αποτελεί «φυσική» εξέλιξη ωρίμανσης, ενώ η συν-ιδρύτρια του Tavnos σχολίασε σχετικά ότι «πιστεύουμε ότι πρέπει με κάποιον τρόπο πάντα να πατάς στον καιρό σου και να είσαι πάντα επίκαιρος σε αυτό που συμβαίνει γύρω σου». Συμπληρώνει ότι, με αφορμή το πρόγραμμα «Γεωμετρίες» που είχαν οργανώσει στο Γεωπονικό Πανεπιστήμιο και αφορούσε την αναμέτρηση του ανθρώπου με τη γη κατάλαβαν ότι χρειαζόνταν μια βάση για να μπορέσουν να «κινηθούν χρονικά σε βάθος». Επιπλέον, τόσο η Sociality όσο και η Αλληλοτεχνία αποτελούν οργανωμένες συνεργατικές συσπειρώσεις που γεννήθηκαν μέσω δικτύων και χαλαρών, άτυπων συναντήσεων ελεύθερων επαγγελματιών. Σε όλες τις περιπτώσεις, η κοινή στόχευση για προστατευτικές δομές, η συλλογή εμπειριών και η ιδεολογική εγγύτητα οδήγησαν στη χωρική συνεργατική συγκέντρωση και όχι το αντίστροφο, όπως έχει διατυπωθεί βιβλιογραφικά (Avdikos & Kalogeresis 2017, Avdikos & Ilioroulou 2019). Ο Ν. 4430/2016 αποτέλεσε τόσο για την Αλληλοτεχνία όσο και για τη Sociality ένα θεσμικό πλαίσιο που επέτρεψε την ισχυρότερη θεμελίωση προηγούμενων χαλαρότερων και άτυπων μορφών, οι οποίες, όπως στην περίπτωση της Αλληλοτεχνίας, βρισκόνταν στα πρόθυρα της κατάρρευσης. Παρά τα ασφαλιστικά και φορολογικά κενά και τις γκρίζες ζώνες που είχε (Φόρουμ Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, χχ, σ. 12) επέτρεψε την ανάδυση οριζόντιων συνεργατικών εγχειρημάτων με θεσμική αναγνώριση. Καθώς όλα τα CLCS εγχειρήματα που μελετήθηκαν είναι τουλάχιστον νεότερα από τους ELCS χώρους, φαίνεται να απηχούν τις προθέσεις των πρώτων coworking πρωτοβουλιών:

[Οι coworking χώροι είναι] η συλλογικά καθοδηγούμενη και δικτυωμένη προσέγγιση της ιδέας ανοιχτού κώδικα που μεταφράζεται σε φυσικό χώρο. Η δημιουργική ανακατανομή του χώρου μπορεί να θεωρηθεί ως μια αισιόδοξη και αυτό-οργανωμένη αντίδραση στις συχνά επισφαλείς συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των σημερινών δημιουργικών εργαζομένων, ειδικά σε αυτούς τους μεταβατικούς και κρίσιμους καιρούς. (Lange, 2011, σ. 202)

Οι οριζόντιες συνεργατικές μορφές οργάνωσης που επιλέγουν συμπληρώνονται, τουλάχιστον ρητά στην περίπτωση της Αλληλοτεχνίας και της ERGO και δευτερευόντως στον Τανρος μέσα από τα συγκοινωνούντα δοχεία που δημιούργησε το Locus Athens, από ένα σύστημα ομόκεντρων κύκλων. Το σύστημα αυτό επιτρέπει την οικονομική βιωσιμότητα των χώρων αυτών λόγω νομικών κωλυμάτων (Αλληλοτεχνία, Τανρος) αλλά και τη συνοχή τους (ERGO), χωρίς να αποκλείονται εσωτερικές μετακινήσεις. Ακόμα, επιβεβαιώνει τη σημασία και την υποστήριξη μιας διαπραγματευόμενης και ευέλικτης «κοινωνικότητας του δικτύου» (network sociality) δημιουργώντας παράλληλα μια «αίσθηση του ανήκειν» (sense of belonging) (Merkel, 2019, σ. 538). Η συν-ιδρύτρια του Τανρος, για παράδειγμα, δήλωσε ότι το δίκτυο φίλων, δωρητών και συνεργατών είναι ο βασικός, ως τώρα, εγγυητής της οικονομικής επιβίωσης του χώρου. Χρειάζεται πάντως να σημειωθεί ότι τόσο η ERGO όσο και ο Τανρος είναι νέοι και υπό διαμόρφωση χώροι και ότι η οικονομική αστάθεια αποτελεί ένα εμπειρικό χαρακτηριστικών των νέων coworking πρωτοβουλιών που τα κάνει αρχικά να μοιάζουν «εθελοντικά», όπως άλλωστε δήλωσαν για τα πρώτα έτη λειτουργίας τους και κερδοσκοπικοί χώροι (Found.ation, Stone Soup, Impact Hub Athens). Σε κάθε περίπτωση, μπορεί να γίνει μια εσωτερική διάκριση στους CLCS μεταξύ χώρων που επιτρέπουν ή στηρίζουν το βιοπορισμό (Αλληλοτεχνία, Sociality, Χώρος 2510), υποστηρικτικών χώρων στη βασική απασχόληση των μελών (ERGO) και ενδιαμέσων χώρων (Τανρος, όπου οι coworkers μπορούν να χρησιμοποιούν το χώρο ως εξωτερικοί συνεργάτες για παροχή υπηρεσιών όπως σεμινάρια). Τέλος, στη βιωσιμότητα των CLCS συμβάλλει και το σαφώς μικρότερο μέγεθός τους από τους ELCS.

Αξίζει στη συνέχεια να αναφερθεί ότι μπορεί να γίνει μια σαφής εσωτερική διάκριση στους ELCS χώρους, μεταξύ των Spaces, που είναι ένα εν πολλοίς αυτοχρηματοδοτούμενο franchise, και του T16, που έχει τη στήριξη ενός ελληνικού Ομίλου επιχειρήσεων, με το Found.ation, το Stone Soup και το Impact Hub Athens. Οι διαφορές γίνονται περισσότερο σαφείς αν συγκριθούν τα μεγέθη των χώρων, με τους τρεις τελευταίους να μην ξεπερνούν τα 800 τ.μ. (η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης αποτελεί project σε συνεργασία με το Δήμο Αθηναίων). Οι χώροι αυτοί, ακόμα και

αν έχουν τη στήριξη του brandname (Impact Hub Athens) ή Ευρωπαϊκών προγραμμάτων (Impact Hub Athens, Found.ation), χρειάζονται σταθερά έσοδα και, βάσει του αριθμού των υπαλλήλων που απασχολούν, μπορεί να τους εντάξει κανείς σε αυτό που η Ευρωπαϊκή Ένωση ορίζει ως «Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις» (SMEs) (European Commission, χχ).

Ως συνέπεια του μικρού μεγέθους μπορεί κανείς να θεωρήσει την ευελιξία ως προς τη λειτουργία της διαχειριστικής ομάδας που παρατηρείται και στους τρεις χώρους καθώς και μια τάση για οριζόντια συνεννόηση. Το Impact Hub Athens αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, αφού υιοθετεί και μια οργάνωση σε κύκλους, συγγενή τουλάχιστον τόσο με αυτήν των CLCS όσο και με την έμφαση που δίνει στον κοινωνικό αντίκτυπο και την κοινωνική επιχειρηματικότητα, ενώ αναγνωρίζονται τα εγκριτικά προνόμια των ιδρυτών του. Το Found.ation έχει έναν περισσότερο τεχνολογικό και startup προσανατολισμό και έχει ξεκινήσει να υιοθετεί ένα οργανόγραμμα με κατανομή αρμοδιοτήτων ενώ η «micro» (European Commission, χχ) δομή του Stone Soup επιτρέπει τις ad hoc αποφάσεις. Τέλος, ως προς τη συμμετοχή των coworkers στο διαχειριστικό κομμάτι, φαίνεται μια καθοριστική διαφορά με τους CLCS, αφού δεν υπάρχει αναφορά σε αυτούς ενόσω περιγράφονται τα οργανωσιακά μοντέλα από τους διαχειριστές.

Κεφάλαιο 2

Οι σχέσεις των coworkers με τη διαχείριση

Η υποστήριξη από το χώρο

Στη συνέχεια, θα αναλυθούν και θα συγκριθούν οι παροχές και η στήριξη που προσφέρουν οι ELCS και οι CLCS στους coworkers ώστε να διαφανεί η σχέση των τελευταίων με τη διαχείριση του χώρου (manager-coworker) (Spinuzzi κ.ά, 2020) και οι δυνατότητες διεπίδρασης που αναπτύσσονται στο εσωτερικό του (Merkel, 2015). Σε αυτό θα συμβάλλουν τα κριτήρια, αν υπάρχουν, συμμετοχής στο χώρο και οι ευκαιρίες που προσφέρονται για συνεργασία. Έτσι, αναμένεται να διαφανούν οι εσωτερικές διαφορές τους. Όπως αναφέρθηκε και στη μεθοδολογία, αποφεύγεται να γίνει αναφορά στις τιμές των παροχών καθώς στις ιστοσελίδες τους αναφέρονται μόνο για συγκεκριμένες υπηρεσίες (short-term, drop-in, open) ή καθόλου (Found.ation, T16). Άλλωστε, όλοι οι συνεντευξιζόμενοι διαχειριστές υπογράμμισαν την ευελιξία και την εξατομικευμένη προσέγγιση ως προς την τιμή.

ELCS

Όλοι οι συνεντευξιαζόμενοι διαχειριστές των ELCS ανέφεραν ότι το μίνιμουμ πακέτο που παρέχεται είναι ένας χώρος εργασίας, ο οποίος ανάλογα με τις ανάγκες του coworker μπορεί να είναι ανοιχτός και να εναλλάσσεται (open) ή ιδιωτικό γραφείο για άτομο ή εταιρεία (private), ή ακόμα και κάτι ενδιάμεσο, ένας χώρος αποκλειστικός αλλά ανοιχτός, με άλλους coworkers να βρίσκονται γύρω (dedicated). Σίγουρα παρέχεται σύνδεση στο διαδίκτυο, φυσικά τα λειτουργικά έξοδα καλύπτονται από το ενοίκιο, υπάρχουν φοριαμοί ασφαλείας για τη φύλαξη αντικειμένων ακόμα και μετά την έξοδο από το χώρο, αν υπάρχει η ανάγκη, ενώ υπάρχει η δυνατότητα συνήθως για πρόσβαση σε εκτυπωτή, υπολογιστή ή τηλέφωνο (ανάλογα με το πακέτο παροχών). Ανάλογα με τη συνδρομή, σε κάποιους χώρους παρέχονται και υπηρεσίες γραμματειακής υποστήριξης όπως διαχείρισης αλληλογραφίας ή τηλεφωνημάτων. Η προσωποποίηση και προσαρμογή των χώρων στις προτιμήσεις των ενοικιαστών αφορά σχεδόν αποκλειστικά τα ιδιωτικά γραφεία που απαιτούν μακροπρόθεσμη ενοικίαση, όπου με την έγκριση της διαχείρισης και την ανάλογη οικονομική συμφωνία γίνεται, για παράδειγμα, να βαφτεί ένας τοίχος ή να γίνουν δομικές αλλαγές (Foundation Manager 1). Η ευελιξία που χαρακτηρίζει τους coworking χώρους αφορά και την ίδια τη διαμόρφωσή τους (Merkel 2015) η οποία είναι αρκετά εργονομική ώστε να επιτρέπει αλλαγές. Από τους συνεντευξιαζόμενους, οι διαχειριστές του Foundation δήλωσαν χαρακτηριστικά ότι ο χώρος αλλάζει συνεχώς ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του κοινού: «Στην αρχή ήταν όλα ανοιχτά εκτός από την αίθουσα. Μετά αρχίσαμε να καταλαβαίνουμε ότι ο κόσμος έχει περισσότερο ανάγκη να είναι ιδιωτικός χώρος». Η manager του Spaces υπογράμμισε ότι υπάρχει συνεργασία ακόμα και για «office supplies» και ότι γίνεται ο εκάστοτε κλειστός χώρος να ανακαινιστεί μέσω σταθερών outsourced συνεργατών, πάντα με το αντίστοιχο αντίτιμο. Δίνει χαρακτηριστικά τα λειτουργικά πλεονεκτήματα ενοικίασης ενός γραφείου σε coworking χώρο αντί ενός ανεξάρτητου:

Μπαίνεις σε ένα χώρο, θα είναι έτοιμος; Οι πιθανότητες είναι ότι δεν θα είναι έτοιμος, να είναι στα δικά σου μέτρα και σταθμά. Επίσης θέλεις σύνδεση με internet, με νερό, με ηλεκτρικό, ok; Έναν άνθρωπο για να σου καθαρίζει, έναν άνθρωπο για να σου συντηρεί. Θα πας να πάρεις τους καφέδες σου, τα ψυγεία σου, τις ηλεκτρικές σου συσκευές, για να είναι ένας χώρος οργανωμένος. Εδώ έρχεσαι με το laptop σου ή τον υπολογιστή σου. Τελεία. [με έμφαση] (SM)

Οι χώροι συνολικά είναι διαμορφωμένοι με τέτοιο τρόπο ώστε να διευκολύνεται η επικοινωνία των coworkers και οι τυχαίες συναντήσεις μεταξύ τους ειδικά σε κοινόχρηστα

σημεία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Αυλή του Impact Hub Athens που βρίσκεται στο κέντρο του νεοκλασικού που στεγάζει τους coworking χώρους. Είναι το πρώτο σημείο στο οποίο βρίσκεται κάποιος που μπαίνει στη δομή και χρειάζεται να περάσει από εκεί βγαίνοντας ή για να επισκεφθεί την κουζίνα και το κτήριο της διαχείρισης. Επιπλέον, στη σελίδα του Impact Hub Athens (2020), συγκαταλέγεται ανάμεσα στις παροχές και το «φυσικό φως» (natural light), συμπληρώνοντας την αφήγηση της ανοιχτότητας που προωθεί ο χώρος. Πάντως, αντίθετα με την περιγραφή του Impact Hub Westminster από τη Lorne (2019), για την είσοδο στο οποίο χρειάζεται προεγγραφή και αναμονή, το Impact Hub Athens βρίσκεται σε κεντρικό σημείο, είναι ορατό και η πρόσβαση γίνεται χωρίς ραντεβού και χωρίς έλεγχο ασφαλείας. Σε κάθε περίπτωση, σε όλους τους χώρους υπάρχει κουζίνα όπου οι coworkers μπορούν να αποθηκεύουν το φαγητό τους, να μαγειρεύουν ή να ετοιμάσουν καφέ. Οι κοινόχρηστοι χώροι, είτε λόγω ανάγκης είτε λόγω διαρρύθμισης, αποτελούν έτσι μονόδρομα σημεία συνάντησης, όπου η κοινωνική επαφή είναι σχεδόν «υποχρεωτική» (compulsory sociality) (Gregg 2010, Pitts 2018).

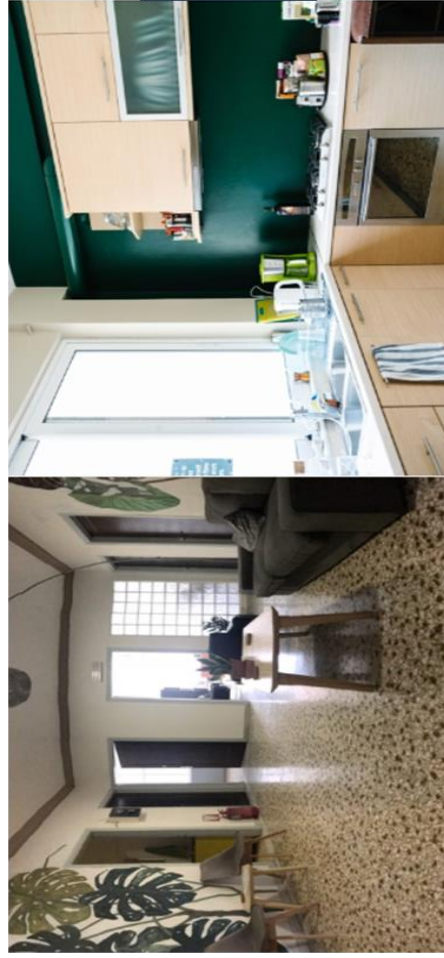
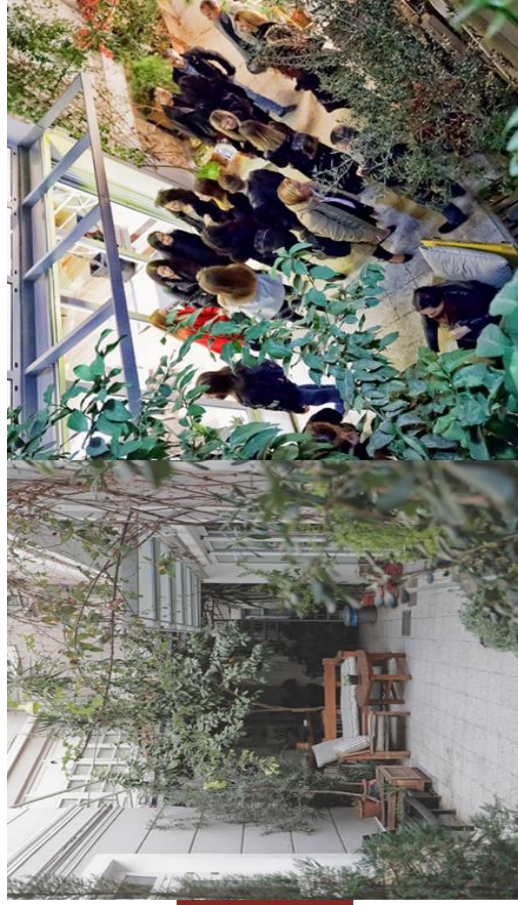
Αντίστοιχα, στο Stone Soup υπάρχει ένα μεγάλο σαλόνι στην είσοδο του χώρου και στην T16 η «πλατεία της ελιάς», ένας μικρός χώρος με εσωτερικό φωταγωγό και τραπεζοκαθίσματα στο ισόγειο και δίπλα από το κυλικείο. Μάλιστα, τόσο το Stone Soup όσο και η T16 διαθέτουν ταράτσα όπου διοργανώνονται συχνά «events», workshops και διατίθενται στους coworkers για να οργανώσουν κάθε εκδήλωση.⁴ Κάθε είδους event αποτελεί αυτονόητη σχεδόν παροχή κάθε χώρου στα μέλη του, τα οποία έχουν μια «άτυπη προτεραιότητα» στη διοργάνωσή τους και στο booking των χώρων, όπως σχολιάζουν οι διαχειριστές του Found.ation. Οι ποιοτικές διαφορές και η στόχευση των εκδηλώσεων που οργανώνονται όμως αποτελούν δείγμα των εσωτερικών διαφοροποιήσεων των ELCS χώρων. Έτσι τα Spaces και η T16 διοργανώνουν κυρίως events γνωριμίας, φαγητού, ή ποτού (events οινογνωσίας και γαστρονομίας της T16) και μικρές ομιλίες ώστε οι coworkers «να γνωρίζονται μεταξύ τους» (SM). Ενδεικτικό της προσπάθειας προσέγγισης μεταξύ διοίκησης και coworkers, αποτελεί το event «To know us better» που διοργανώνεται κάθε τρεις μήνες στην T16, «ένα cheese and wine ουσιαστικά, όπου μιλάμε, ανταλλάζουμε απόψεις, καλωσορίζουμε τους καινούριους, ο καθένας μπορεί να πει κάτι για τον εαυτό του, για μια

⁴ Έγινε επίσκεψη σε «πάρτι» που είχε διοργανώσει τουριστικό γραφείο στην ταράτσα του Stone Soup, η οποία, όπως πληροφορεί η διαχειρίστριά του, διαμορφώθηκε με τη στήριξη του «This is Athens» του Δήμου Αθηναίων. Ήταν ανοιχτό στα μέλη του Stone Soup και σε καλεσμένους της διοργανώτριας εταιρείας.



T16

IMPACT
HUB



STONESOUP

Φωτογραφίες 1. Οι κοινόχρηστοι χώροι των ELCS. Αναδημοσίευση και προσαρμογή φωτογραφιών από τις ιστοσελίδες των ©Impact Hub Athens (2020), ©Stone Soup (2020), ©Tzaferi16 (2020).

καινούρια δουλειά που έχει κάνει, για συνεργασία» (TM). Στο κτήριο της T16 δημιουργείται και μια άτυπη χωρική ιεραρχία που απαιτεί μια τέτοια προσέγγιση καθώς είναι διαμορφωμένο σε ορόφους με τις εταιρείες του Ομίλου στον τελευταίο. Από την άλλη, στους μικρότερους χώρους του Impact Hub Athens και του Stone Soup παρόλο που διοργανώνονται πάντα events παρουσίασης και γνωριμίας νέων μελών, η απόσταση μεταξύ της διαχείρισης και των coworkers δεν απαιτεί συστηματική επαναπροσέγγιση.⁵ Οι χώροι αυτοί προσφέρουν και υπηρεσίες συμβουλευτικής (mentoring) στα μέλη τους (π.χ. αναφέρθηκαν events digital marketing στο Impact Hub και startup επιχειρηματικότητας στο Foundation) ενώ είναι δυνατό να γίνουν και εργοδότες τους, όπως φαίνεται από τα παρακάτω λεγόμενά τους:

Πολύ συχνά μας λένε “ψάχνουμε αυτό το άτομο” από φορείς που δεν είναι εδώ μέσα στο Impact House, γενικά. Εμπιστεύονται ότι έχουμε ένα δίκτυο από talents. Και γι’ αυτό στους freelancers που είναι συνήθως το πιο εύκολο, δουλειές βγαίνουν και από εμάς και εμείς γινόμαστε employers. (IM1)

Κάποια στιγμή θυμάμαι σε ένα συνέδριο έναν founder co-working χώρου να περιγράφει τον εαυτό του ως “pimp” απέναντι στους freelancers. Εμείς στο Stone Soup θέλουμε να μπορούμε απέναντι σε αυτήν τη λογική. (SSM)

Αυτό άλλες φορές γίνεται δομημένα “Έλα ‘δω, είμαι αυτή η εταιρία χρειάζομαι πέντε, δέκα πράγματα” είτε μέσα από ένα πρόγραμμα, π.χ. είχαμε κάνει για το Δήμο Αθηναίων την «Επιχειρηματική Ετοιμότητα» ας πούμε. Ή μπορεί να γίνει μέσω του community manager. (FM1)

Από τα σχόλια αυτά φαίνεται να λαμβάνονται διαφορετικές «από-τα-πάνω» πρωτοβουλίες αναφορικά με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού των coworkers. Ενισχύεται έτσι η παραπάνω εσωτερική διάκριση των ELCS χώρων, που αφορούσε το οργανωσιακό μοντέλο που έχουν επιλέξει, και συμπληρώνεται από μια διαφορετική αφήγηση περί «κοινότητας» στο εσωτερικό τους. Όλοι οι ELCS ανέφεραν ότι στις υποχρεώσεις των coworkers περιλαμβάνονται το ενοίκιο και ότι προηγείται μια αναγνωριστική συνέντευξη πριν την αποδοχή τους, όμως παρουσίασαν διαφορετικά κριτήρια, διαδικασίες επιλογής και κανόνες λειτουργίας που έχουν ως αποτέλεσμα διαφορετικές αφηγήσεις περί λειτουργίας της κοινότητας και σχέσεις managers-coworkers. Ο Spinuzzi κ.ά (2020) επιχειρώντας να ορίσουν την έννοια της «κοινότητας»

⁵ Έγινε τυχαία επίσκεψη σε ώρα που λάμβανε χώρα event παρουσίασης νέου μέλους με την πρόθεση της πρώτης γνωριμίας. Δεν χρειάστηκε πρόσκληση για την είσοδο στο χώρο. Την ίδια ημέρα έγινε η ξενάγηση στο χώρο.

(community) αναφέρουν ότι υπάρχει μια «συνεργατική αλληλεξάρτηση» (collaborative interdependence) μεταξύ managers και coworkers, βασισμένη στις αξίες, την εμπιστοσύνη και τον προσανατολισμό τους και παραδέχονται τις ποικίλες μορφές που παίρνουν τελικά οι εκάστοτε αφηγήσεις. Οι σχέσεις που διαμορφώνονται βάσει των τρόπων και προθέσεων στήριξης που παρουσιάστηκαν παραπάνω φαίνεται να επιβεβαιώνουν αρχικά αυτήν την εσωτερική ποικιλομορφία. Ακόμα, θα παρουσιαστούν ενδεικτικά κάποιες από τις «πρακτικές συμπερίληψης και αποκλεισμού» (inclusionary and exclusionary practices), τη σημασία των οποίων υπογραμμίζει η Merkel (2019, σ. 542).

Έτσι, η διαχείριση των Spaces και του T16 φαίνεται να προσανατολίζεται σε ένα ρυθμιστικό ρόλο ως προς τη δόμηση της κοινότητας στοχεύοντας στην επαγγελματική ισορροπία και ομαλή λειτουργία του χώρου:

Γενικά ναι και εμείς από τη δική μας την πλευρά έχουμε δικαίωμα να κάνουμε κάτι τέτοιο [αποβολή μέλους] γιατί αυτό που πρέπει να θυμόμαστε είναι ότι είμαστε μια κοινότητα και εφόσον είμαστε μια κοινότητα χρειάζονται να τηρούνται κάποιοι κανόνες. (SM)

Έχουμε ωραία παιχνίδια, έχουμε μπιλιάρδο, έχουμε ποδοσφαιράκι έχουμε μπασκετάκι, μετά τις 6 όμως, κυρίως για να μην ενοχλούμε τα γραφεία του ημι-ορόφου, μπορούν να παίξουν, κάνουν ομαδούλες, έτσι κατ' εξαίρεση σε μια-δυο εταιρίες μετά φαγητό παίζουν μια παρτίδα μόνο ποδοσφαιράκι, τους αφήνουμε 5 λεπτά, ξεθυμαίνουν και φεύγουν, είναι πιο home η κατάσταση. (TM)

Η σημασία των κανόνων στην καθημερινή σχέση με τους coworkers επιτρέπει, σύμφωνα με τις διαχειρίστριες των χώρων, την ομαλή λειτουργία τους. Η περιγραφή των Spaces με βάση το μήνυμα «Welcome home. Oops I meant your office» και ο χαρακτηρισμός «home» του T16 συνοδεύονται από ένα σύστημα κανόνων. Η αφήγηση του «σπιτιού» διαφέρει για τη διαχειρίστρια του Stone Soup, η οποία δίνει ως χαρακτηριστική λέξη του χώρου επίσης την «οικειότητα», εξηγώντας στη συνέχεια ότι: «Δεν υπάρχουν σαφή guidelines, dos and don'ts για τη χρήση του χώρου. Υπάρχει συνεννόηση, υπάρχει ανθρώπινη επαφή που λείπει σήμερα, οι co-workers έρχονται σε εμάς, ο σκοπός μας είναι η έμφαση στο community». Θέτει ως αξία του χώρου την εμπιστοσύνη και την ανοιχτότητα λέγοντας ότι έχει φύγει ομάδα από το χώρο λόγω «distrust» που δημιουργήθηκε μεταξύ τους. Ακόμα, η διαχειρίστρια του Foundation τονίζει ότι δεν είναι τυχαίος ο χαρακτηρισμός της ομάδας ως «Foundation Family» και ότι εκεί είναι σα να «έχω την οικογένειά μου» (FM2). Τις ίδιες αξίες επισημαίνει και το μέλος της διαχειριστικής ομάδας του Impact Hub Athens:

Σπάνια [έχει τύχει να φύγει κάποιος]. Γενικά πριν γραφτεί [το μέλος] μιλάμε, δηλαδή ποιος είσαι, τί κάνεις, γιατί το κάνεις αυτό, εμείς είμαστε εδώ και κάνουμε έτσι και έτσι. Δηλαδή, θα σου πω, στο δικό μας χώρο τον επιχειρηματικό ας πούμε, εμάς δεν είναι στο mindset μας να έρθει κάποιος και να μας πει ‘δε σου λέω τί ιδέα έχω’. Ωραία; Εμένα όσες φορές έχουν έρθει τους λέω, ‘έρχεσαι σε ένα community η ιδέα είναι να μοιραστείς’. Από το survey που κάνουμε το Impact Hub στα μέλη το 99% νιώθει πολύ άνετα να μιλήσει για τις ιδέες του στο υπόλοιπο community. (IM1)

Έτσι, φανερώνονται οι διαφορετικοί άξονες που ακολουθεί η αφήγηση της κοινότητας σε κάθε χώρο. Από τη μία η τήρηση των κανόνων δημιουργεί μια ατμόσφαιρα επαγγελματισμού και ισορροπίας, ενώ από την άλλη η οικειότητα, η εμπιστοσύνη και η ανοιχτότητα δημιουργούν μια ατμόσφαιρα κοινωνικότητας και αλληλοϋποστήριξης. Αυτό που μπορεί να επισημάνει κανείς και για τις δύο αυτές κατευθύνσεις είναι ότι δυνητικά, ως από-τα-πάνω ορίζουσες, μπορούν να αποτελέσουν εξίσου λόγοι συμπερίληψης και αποκλεισμού.

Οι coworkers των ELCS

Συμπληρωματικά, αξίζει να προσθέσει κανείς ότι οι coworkers με τους οποίους ήταν δυνατόν να γίνει μια συζήτηση παραδέχθηκαν ότι η ένταξή τους στις υπηρεσίες της T16, του Stone Soup και του Found.ation, είχαν μόνο θετικό αντίκτυπο στην επαγγελματική και προσωπική τους ζωή. Ο coworker της T16, video animator με δική του εταιρία, υποστηρίζει ότι η δημιουργικότητά του «εκτοξεύθηκε» όταν βγήκε από το σπίτι και «μόνο που βλέπει την κίνηση του κόσμου από τη τζαμαρία» (TC) του γραφείου του στον T16 τον επηρεάζει θετικά. Ο coworker του Found.ation (FC), προγραμματιστής με δική του επιχείρηση, είπε χαρακτηριστικά ότι ο ίδιος μπορεί να πηγαίνει στο χώρο και μετά τις ώρες λειτουργίας του, πράγμα που «έχει να κάνει με την εμπιστοσύνη, παίρνεις ευθύνες, σου λέω είναι δεύτερο σπίτι. Κυριολεκτικά έχω κοιμηθεί εδώ». Τέλος, η coworker του Stone Soup (SSC), που αποχώρησε κατά τη διάρκεια του lockdown, αρχιτεκτόνισσα και ελεύθερη επαγγελματίας εργαζόμενη για αγγλική εταιρεία, υπογράμμισε ότι η απόφασή της να νοικιάσει γραφείο σε coworking χώρο έγινε για λόγους «κοινωνικότητας και τοποθέτησης ορίων» καθώς όσο εργαζόταν από το σπίτι είχε αρχίσει να «σαλεύει». Η coworking συνθήκη τη βοήθησε και προσωπικά ενώ της έγιναν προτάσεις εργασίας «από το πουθενά». Η επιλογή του Stone Soup έγινε ακριβώς λόγω της «homey» ατμόσφαιράς του, επειδή «δεν είναι μόνο μια επιχείρηση» και επειδή η διαχειρίστρια είναι στο «στυλ της» να είναι πολύ «διαλλακτική με όλους» και πολλές φορές της είχε

αφήσει τα κλειδιά να κλείσει η ίδια. Το παρακάτω απόσπασμα από τη συζήτηση είναι πολύ χαρακτηριστικό:

Μια μέρα από αυτές που ήμασταν εκεί, έγινε σεισμός. Αυτό έτυχε να το συγκρίνω με το πώς θα ήταν αν δούλευα εκείνη την ώρα στο σπίτι μου, τότε θα έπρεπε μετά να αποδείξω στα αφεντικά μου στην Αγγλία ότι συνέβη σεισμός στην Ελλάδα. Θα έπρεπε κάπως να δικαιολογηθώ ότι έκανα μια παύση από τη δουλειά μου περίπου 2-3 ώρες, μετά δε συνέχισα να δουλεύω, έφυγα πολύ νωρίτερα. Επειδή το Stone Soup έκλεισε, κατεβάσανε ρολά, είπανε παιδιά δεν το διακινδυνεύουμε, αυτό, επειδή ήταν και η αφεντικά μου εκεί, το ζήσαμε όλοι μαζί σαν εταιρεία. Η παύση εργασιών ήταν ομόφωνη, είπαμε φιλάκια πάμε σπίτι μας. Δεν έχεις αποκλειστική ευθύνη για ό,τι συμβαίνει και [δεν είναι] η δικιά σου δουλειά, γιατί, αν εγώ άφηνα πράγματα για την επόμενη μέρα, δεν ένιωθα τις ίδιες τύψεις όταν ήμουν στο Stone Soup με όταν ήμουν σπίτι.

Πριν επιχειρηθεί μια ανάλυση των παραπάνω εμπειριών, χρήσιμη είναι η προσθήκη ενός ακόμα κοινού μεταξύ του Stone Soup και του Impact Hub Athens. Και στους δύο χώρους οι διαχειρίστριες δήλωσαν ότι βλέπουν την coworking πρακτική ως ένα τρόπο «μη ανταλλακτικής οικονομίας» (IM1, SSM). Η οπτική αυτή μπορεί να συνδεθεί με τη σημασία των «άτυπων σχέσεων» (informality) που η Merkel συζητά ως δύναμη που μπορεί να ενεργοποιήσει την «αυτοβοήθεια» (self-help) και την «αυτο-οργάνωση» (self-organisation) (2015). Στις προκειμένες περιπτώσεις, η απόφαση ένταξης σε έναν coworking χώρο έδωσε στους συμμετέχοντες τη δυνατότητα να γίνουν περισσότερο «δημιουργικοί» (TC), να αισθανθούν μέλος μιας «οικογένειας» (FC) ενώ εργάζονται τόσο ώστε να «κοιμούνται στο γραφείο» και να διαχωρίσουν την προσωπική από την επαγγελματική τους ζωή, αποποιούμενοι παράλληλα τις ευθύνες της ελεύθερης απασχόλησης από απόσταση (SSC). Αυτό που μπορεί να επισημανθεί είναι ότι οι παραπάνω θετικές στιγμές, όπως τις προσλαμβάνουν οι coworkers των ELCS, συμβαίνουν σε επίπεδο ατόμου ή εταιρείας. Επιπλέον, παρατηρεί κανείς ότι η παρουσία τους στο χώρο coworking προσφέρει μια αυτονομία και μια επαναδιαπραγμάτευση του χώρου εργασίας, ο οποίος είναι δυνατόν να αποσυνδέεται από το σπίτι (TC, SSC), αλλά μπορεί να κάνει το νέο χώρο εργασίας «σπίτι» όπου μπορεί κάποιος να κοιμηθεί (FC) (de Peuter 2015&2017). Η μη ανταλλακτική οικονομία μπορεί να σημαίνει «πληρωμή» με ανοιχτότητα και εμπιστοσύνη στις ιδέες ως αντίτιμο εισόδου (Impact Hub, Stone Soup), μεταφορά ευθυνών, όπως σε μια «οικογένεια» (FC), όπου θα ζητηθεί να κλειδώσει το μέλος το σπίτι πριν φύγει (SSC). Η απόδοση αυτή ευθυνών, ηθελημένη ή μη, θυμίζει την έννοια της «παραανάλωσης» (Ritzer 2009&2015), μιας ταυτόχρονης παραγωγής και κατανάλωσης που μπορεί να έχει τόσο αυτό-εκμεταλλευτικά όσο και ενδυναμωτικά

χαρακτηριστικά. Επιπλέον, στη δόμηση της ταυτότητας των εργαζομένων σε αυτούς τους χώρους σημασία έχει και η υπόσχεση της προσωπικής ενδυνάμωσης, αν και παραμένει εν πολλοίς ατομική υπόθεση. Οι Banks και Deuze (2009) αναγνωρίζουν μεν τη μεταπήδηση του βάρους της έμμισθης δημιουργικής εργασίας στον καταναλωτή της υπηρεσίας, που στην προκειμένη περίπτωση είναι ο coworker, αλλά προτείνουν μια προσέγγιση που δίνει έμφαση στο εκάστοτε υποκείμενο, το οποίο, όντας περιθωριοποιημένο αφού εργάζεται μοναχικά, αποκτά τη δική του φωνή, ενδυναμώνεται και χειραφετείται. Η έμφαση στρέφεται στα «νοήματα» (meanings) των παραναλωτών (2009, σ. 423), ενώ προτάσσεται μια συμμετοχική κουλτούρα ενδυνάμωσης με το κοινό να αποκτά λόγο στην ανάδειξη φαινομένων που βρίσκονται εκτός «κανονικότητας». Έτσι, η coworker του Stone Soup και ο αντίστοιχος της T16 εντόπισαν τη «μη κανονική» συνθήκη εργασίας μονίμως από το σπίτι και αποφάσισαν να συμμετάσχουν σε ένα χώρο όπου και άλλοι μοιράζονται τα ίδια προβλήματα και τις «τύψεις» (SSC). Από την άλλη, ο Lee (2019) διαπιστώνει ότι το θετικό χαρακτηριστικό της κοινωνικότητας της συν-δημιουργικής εργασίας μετατρέπεται συχνά στη «συγκινησιακή πίεση» (affective pressure) της «υποχρεωτικής κοινωνικότητας» (compulsory sociality) και της εμμονικής επιμονής των χώρων αυτών στην προώθηση προϋποτιθέμενων χαρακτηριστικών του συν-δημιουργικού εργαζόμενου (σ. 76-78). Στις προκείμενες περιπτώσεις, τα χαρακτηριστικά αυτά μπορούν να πάρουν τη μορφή της «κοινότητας με κανόνες» (Spaces, T16) ή της ανοιχτότητας και της οικειότητας ως απαραίτητο «επιχειρηματικό mindset» (Impact Hub Athens, Stone Soup) και να αποτελέσουν μια «νέα κανονικότητα» ως τέτοια (Ivaldi&Pais, 2018).

CLCS

Μία αντίστοιχη παρουσίαση των τρόπων στήριξης των CLCS στους coworkers και της σχέσης των μελών με το χώρο μπορεί να αποδώσει μια εναλλακτική «κανονικότητα». Αρχικά, οι χώροι όπου συστεγάζονται η Sociality, η Αλληλοτεχνία και ο Χώρος 2510 φαίνεται να έχουν μόνο λειτουργικό χαρακτήρα. Η επιλογή του χώρου αποτελεί χρονική συνέχεια προηγούμενων επιχειρημάτων (Αλληλοτεχνία, Χώρος 2510) ενώ η χωρική εγγύτητα (Boffo, 2014) δημιουργικών εργαζομένων σε μικρότερους χώρους αποτελεί συνάρτηση της ιδεολογικής και του αισθήματος δέσμευσης (commitment) που τους διακατέχει (Bandinelli&Gandini 2019, Avdikos&Iliopoulou 2019). Από την άλλη, για το Tavros και την ERGO, όπου οι χώροι διατίθενται σε συνεργάτες, η διαρρύθμισή τους είναι σημαντική και περιγράφεται με καλλιτεχνικούς όρους:

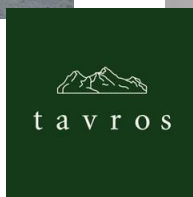
Κοίτα, έχουμε δημιουργήσει έναν χώρο σαν κάναβο που θα μπορούσαμε ανά πάσα στιγμή να διαχωρίσουμε αλλά έτσι όπως έχουμε δημιουργήσει το πρόγραμμα, υπάρχει μια έκθεση και μετά μπαίνουν οι συζητήσεις μέσα στην έκθεση. (TF)

Όπως σου ανέφερα, θέλουμε ο χώρος να μεταλλάσσεται οπότε ακολουθείται μια εντελώς μίνιμαλ οπτική σα βάση και αυτό μετά μπορεί να διαμορφωθεί. Τα βασικά χαρακτηριστικά, είναι αυτό το μεγάλο τραπέζι που δημιουργεί αυτή την ατμόσφαιρα του coworking και σε καλεί να χρησιμοποιήσεις το χώρο, γιατί αν είναι ένας τελείως άδειος χώρος, λες ‘δεν έχω κάτι να κάνω εδώ’. Το άλλο χαρακτηριστικό είναι ότι είναι κοινόχρηστος μαζί με το project του [συνεργάτης] είναι ότι έχουμε εγκαταστήσει μια βαριά μαύρη κουρτίνα, δηλαδή χωρίζεται ο χώρος στα δύο αλλά είναι κουρτίνα, την ανοίγεις, την κλείνεις. (EM)

Η ευελιξία στη διαρρύθμιση του χώρου είναι σημαντική για τους δύο αυτούς χώρους αφού επιδιώκεται συνεργασία κυρίως με καλλιτέχνες. Στις περιπτώσεις αυτές η εργονομική ευελιξία παρουσιάζεται σαν ευκαιρία δημιουργικότητας και συνεργασίας, σαν κενός καμβάς. Σημαντικό είναι να παρατηρήσει κανείς ότι για το μέλος της ERGO, το μεγάλο τραπέζι στο κέντρο του χώρου αποτελεί μια πρόσκληση δημιουργικής εργασίας και χρήσης του χώρου, κάτι το οποίο διαθέτουν και οι ELCS ως «hotdesks» που έχουν στόχο το brainstorming και τη συζήτηση (Merkel, 2015). Η λειτουργία του χώρου ως λευκού καμβά που προσφέρεται για δημιουργία, μπορεί επίσης, τουλάχιστον εν μέρει, να αποκλείσει προσπάθειες για κατευθυνόμενη χρήση του προσφέροντας μια δυνατότητα ελευθερίας και μια ευκαιρία επιλογής να τον αναπλάσει και να τον εκμεταλλευτεί όπως ο ίδιος επιθυμεί.

Και οι δύο καλλιτεχνικοί χώροι δήλωσαν ότι επιδιώκουν την ανοιχτότητα και τις συνεργασίες προσφέροντας τους χώρους τους και ανταλλαγή γνώσης. Μάλιστα ειδικά για τον Tavnos ο εσωτερικός χώρος είναι άρρηκτα και προγραμματικά δεμένος και ανοιχτός σε σχέση με τον εξωτερικό δημόσιο. Ως Locus Athens επιδίωκαν πάντοτε τη διερεύνηση της σχέσης της σύγχρονης τέχνης με το δημόσιο χώρο, κάνοντας διάφορα projects σε δήμους της Αθήνας (π.χ. Αιγάλεω). Ο Tavnos είναι ο μόνος χώρος από όσους συζητούνται εδώ που επιχειρεί μια σχέση της εσωτερικής διαρρύθμισης και κοινότητας που τη χρησιμοποιεί με την εξωτερική:

Όταν έρθεις θα δεις ότι ένα από τα βασικά στοιχεία του χώρου μας είναι ένα τεράστιο παράθυρο που κοιτάζει σε ένα πάρκο. Ουσιαστικά και σαν επιλογή χώρου επιλέξαμε κάτι που δεν είναι κλειστό και κοιτάζει προς τα μέσα αλλά έχουμε μια άμεση σχέση με το δημόσιο χώρο και κοιτάζουμε προς τις εργατικές κατοικίες απέναντι. (TF)



Φωτογραφίες 2. Οι κοινόχρηστοι χώροι των CLCS. Αναδημοσίευση και προσαρμογή φωτογραφιών από τις ιστοσελίδες των ©ERGO Collective Facebook page (2020), ©Tavros (2020).

Οι συν-ιδρύτριες προκρίνουν μια αφήγηση για το χώρο η οποία είναι άμεσα συνδεδεμένη με την περιβάλλουσα κοινότητα, η οποία αποτελεί έμπνευση για τη συνεχή μεταμόρφωσή του και για τον κάθε συνεργάτη ξεχωριστά. Η αφηγηματική αυτή διαπλοκή εσωτερικού και δημόσιου χώρου αποκτά στην προκειμένη περίπτωση χωρικά χαρακτηριστικά πέρα από ιδεολογικά και αποτελεί, για τις ίδιες, ένας τρόπος έμπνευσης και στήριξης των συμμετεχόντων, αλλά και της κοινότητας. Από την άλλη, η ERGO στηρίζει τα μέλη της με ένα «open-source» αρχείο στο Google Drive, το οποίο είναι συνεχώς «in-progress» και το οποίο περιλαμβάνει «επαφές με suppliers» υλικών τις οποίες μπορούν να αξιοποιήσουν τα μέλη και οι ενοικιαστές του χώρου για τις καλλιτεχνικές τους δραστηριότητες. Επιπλέον, βασίζονται στις «άτυπες σχέσεις» και τις προσωπικές διασυνδέσεις μεταξύ των μελών και με τρίτους ώστε να πετύχουν την παραγωγή «ευτυχούς συγκυρίας» (serendipitous production) του δεύτερου εφαπτόμενου κύκλου του Σχήματος 2.2 πετυχαίνοντας τη συνεργασία (Avdikos & Ilioroulou, 2019). Η πρακτική που ακολουθείται έχει άτυπα και ανιδιοτελή χαρακτηριστικά και συμβάλλει στην ενίσχυση του χώρου με νέα μέλη τα οποία είναι δυνατόν να εξελιχθούν σε μόνιμα, ύστερα από τη συνεργασία σε τουλάχιστον ένα project:

Τα πρόσκαιρα μέλη προκύπτουν μάλλον από προσωπικές επαφές των μελών, ούτως ώστε να προκύψει το πρώτο project που θα δημιουργήσει τη σπίθα, ας πούμε της σχέσης. Ξεκινάει κατάλαβες ένας μικρός κύκλος. Μπορεί να πει η [μέλος] 'θέλω να κάνω αυτή την έκθεση, ξέρετε κανέναν'; (EM)

Τέλος, και οι δύο χώροι θέτουν ως κριτήριο συμμετοχής νέων μελών αυτό που το μέλος της ERGO ονομάζει «compatibility» (συμβατότητα) και του Tavros «συμφωνία με το πρόγραμμά μας». Η ανοιχτότητα των χώρων αυτών δηλαδή δε σημαίνει τόσο εμπιστοσύνη και «μοίρασμα», όπως συμβαίνει στους ELCS χώρους, αλλά δεσμεύεται από ιδεολογικές συνιστώσες οι οποίες οριοθετούν προκειμένου να προστατέψουν μια συλλογική ταυτότητα.

Από την άλλη, στο Χώρο 2510, παρέχονται οι αίθουσες και κάποια βασικά λειτουργικά εργαλεία, γραφεία, καρέκλες και θρανία για να γίνονται τα μαθήματα. Εγγυάται η αναλογικότητα του αντιτίμου που δίνεται στο χώρο σε σχέση με τον αριθμό των μαθητών κάθε τάξης ώστε να εξασφαλίζεται η ισότητα. Όταν ρωτήθηκε αν ο μεγάλος αριθμός συμμετεχόντων δασκάλων-καλλιτεχνών δημιουργεί ανταγωνιστικές τάσεις, απάντησε ότι: «Ένα θα σου πω. Έχουμε τέσσερις καθηγήτριες που κάνουν ισπανικά εδώ. Όλα τα επίπεδα ισπανικών. Μπορείς να τις πεις συκοινωνούντα δοχεία. Ποτέ δεν υπήρχε θέμα, αντιθέτως υπήρξε αύξηση συμμετοχής μαθητών». Η οικονομικές σχέσεις ως «συκοινωνούντα δοχεία» ανταποκρίνονται σε αυτό που οι Avdikos &

Πιορουλίου ονομάζουν «κολλεκτιβοποίηση» (collectivization), τον τρίτο από τους κύκλους και σημείο ολοκλήρωσης των CLCS, που χαρακτηρίζεται από «άρνηση της υπεραξίας» (denial of surplus value). Για το μέλος του Χώρου, που πιστεύει ότι η ΚΑΛΟ είναι το μέλλον, αυτή πρέπει να είναι η πραγματική της μορφή.

Στο Χώρο 2510 η ανοιχτότητα σε συνεργασίες δε δεσμεύεται με κάποιο ιδεολογικό κριτήριο παρά μόνο αυτό της «ισότητας». Όπως τονίζει ο συνεντευξιαζόμενος: «Συνήθως αυτός που δεν κολλάει στη φιλοσοφία αυτο-αποβάλλεται. Δεν κάνουμε εμείς κάτι. Δεν αντέχει ο ίδιος, δεν μπορεί να δεχθεί την ισότητα». Σε αυτό το σημείο αξίζει να σημειωθεί ότι η λογική αυτή της αυτο-αποβολής συναντάται και στους ELCS ως «self-selection» (αυτό-επιλογή), όρος που χρησιμοποίησε η διαχειρίστρια του Impact Hub Athens, ενώ η διαχειρίστρια του Stone Soup σχολίασε ότι αυτοί που δεν ταιριάζουν «φεύγουν από μόνοι τους». Αν και οι δύο όροι μοιάζουν φαινομενικά ταυτόσημοι και καθιστούν την αποχώρηση αποτέλεσμα προσωπικής ελευθερίας, μπορεί κανείς να αντιπροτείνει ότι η προτίμηση του όρου «αυτό-επιλογή» μεταθέτει το βάρος στο άτομο που επιλέγει, ενώ η «αυτό-αποβολή» στην ομάδα που οριοθετεί. Ίσως μια τέτοια προσέγγιση θα ενίσχυε την άποψη της βιβλιογραφίας ότι η σύγχρονη δημιουργική συν-εργασία κρύβει αυτό που ο Mould ονομάζει «ατομικισμό-μασκαρεμένο-ως-κολλεκτιβισμό» (individualization-masked-as-collectivism) (Mould 2018, Lorne 2019).

Παρόμοιες διαδικασίες παρουσιάζουν και τα μέλη της Αλληλοτεχνίας και της Sociality. Αρχικά, και οι δύο συμμετέχοντες σε CLCS μίλησαν, όπως και η υπεύθυνη επικοινωνίας της ERGO, για μια «δοκιμαστική» περίοδο συνεργασίας με τα νέα μέλη, αλλά και για μια συνθήκη αμοιβαίας κατανόησης της αυτό-αποβολής μόνο που σε αυτές τις περιπτώσεις εισέρχεται και ο οικονομικός παράγοντας της βιωσιμότητας ως κριτήριο ανοιχτότητας, ενώ επανέρχεται και μια αφήγηση «οικογένειας»:

Δε θέλουμε να εκμεταλλευόμαστε εργασία τρίτων, βασική προϋπόθεση είναι να υπάρχει εργασία για το υποψήφιο μέλος. [...] Υπάρχουν και άτομα τα οποία μέσα από μια περίοδο συνεργασίας, κατέληξαν τα ίδια ότι το συνεργατικό μοντέλο δεν είναι αυτό που τους ταιριάζει. Για παράδειγμα, επειδή περισσότερο προσιδιάζει σε ελεύθερο επάγγελμα παρά σε μισθωτή ή εξαρτημένη εργασία, κατέληξαν ότι μάλλον μια μορφή εξαρτημένης εργασίας τους ταιριάζει περισσότερο οπότε, με πολύ αμοιβαία κατανόηση, δε συνεχίζουμε σε μονιμοποίηση μέλους. (ΑΜ)

[Είμαστε κλειστοί] Και για λόγους βιωσιμότητας, γιατί είμαστε λίγο οικογένεια, δεν είναι ότι ήρθες και έφυγες, έρχεσαι και δεσμεύεσαι για κάτι σημαντικό, παίρνεις τον ίδιο μισθό με τους άλλους μοιράζεστε όλοι τα ίδια λεφτά. [...] Σαν αποτέλεσμα πολλοί φεύγουν κιόλας, ενώ θα μπορούσαν άμα ήταν εργαζόμενοι να μείνουν, δεν είναι ότι δεν έχουν τα skills, αλλά δεν νιώθει την οικειότητα ο άλλος να γίνει μέλος μέχρι τέλους. (SCM)

Τα δύο μέλη συγκλίνουν ως προς την ύπαρξη μιας δοκιμαστικής περιόδου για κάθε νέο μέλος, υπό την προϋπόθεση της ύπαρξης ευκαιρίας εργασίας. Επιπλέον, η αρχή της αναδιανομής και της ίσης αμοιβής για ίση εργασία που ακολουθούν φέρει εκτός από δικαιώματα και ευθύνες. Το μέλος της Αλληλοτεχνίας σχολιάζει αλλού ότι «όταν μια δουλειά πάει στραβά, το βάρος πέφτει σε όλους, είναι ευθύνη όλων των μελών». Επιπλέον, οι ευθύνες αυτές μπορεί να μοιάζουν με αυτές ενός «ελεύθερου επαγγέλματος», να μην αμείβονται. Το μέλος της Sociality παραδέχεται ότι υπάρχει «αυτό-εκμετάλλευση» σε κάποιες περιπτώσεις. Οι άτυπες αυτές υποχρεώσεις θολώνουν τα όρια μεταξύ τυπικής και άτυπης εργασίας, στα παραδείγματα αυτά των CLCS όμως αντισταθμίζονται από την ύπαρξη ενός ισχυρού εργασιακού και ασφαλιστικού προστατευτικού πλέγματος και μιας ισχυρής «δέσμευσης» στην ομάδα, που μοιάζει με οικογένεια. Ο μηχανικός της Αλληλοτεχνίας θεωρεί αυτονόητη την άτυπη αυτή αναδιανομή σχολιάζοντας, ανάμεσα σε άλλα ότι «αν ο σοβατζής δεν έχει δουλειά, εμένα είναι μέλημά μου», ενώ ο προγραμματιστής της Sociality παραδέχεται ότι σε αυτή τη μορφή οργάνωσης «παίρνεις κάποια πράγματα πολύ προσωπικά ενώ σε μια δουλειά μπορεί να μην το έπαιρνες τόσο». Μάλιστα, ως στιγμή μεγαλύτερης κρίσης της πορείας του στη Sociality, σημειώνει τη στιγμή οπότε και χρειάστηκε να αποβληθεί κάποιο μέλος. Τότε, λέει ότι «όλοι είχαμε αρρωστήσει, είχαμε μαλώσει, ποιος θα του έλεγε να φύγει και τέτοια, είχαμε χάσει τον ύπνο μας».

Οι δύο CLCS αγγίζουν επίσης το σημείο της κολλεκτιβοποίησης στους εφαιπόμενους κύκλους (Avdikos & Πιουρούλου, 2019) αφού υπάρχει αναδιανομή του κέρδους, ισοβαρές μοίρασμα των ευθυνών και των ρίσκων και συν-διαχείριση τόσο των projects που μπορεί να προκύψουν όσο και των ζητημάτων εργασίας. Στη Sociality, όταν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα, η ομάδα συν-αποφασίζει τα projects που θα αναλάβει, για παράδειγμα, αποκλείοντας εργασίες οι οποίες δε βρίσκουν τα μέλη πολιτικά σύμφωνα (π.χ. εργασίες για το NATO ή το στρατό). Ως ΣΥΝΕΡΓ καλύπτονται επίσης και νομικά να προχωρήσουν σε αναδιανομή των κερδών, να έχουν ασφάλιση και να διεκδικήσουν μισθό διατηρώντας παράλληλα την αυτονομία τους και τη δυνατότητα να αναλαμβάνουν projects ανεξάρτητα. Επιπλέον λόγω των στενών οικογενειακών σχέσεων, του μικρού μεγέθους και της δέσμευσης απέναντι στην ομάδα υπάρχει η

ευελιξία και οι άτυπες εκείνες σχέσεις που επιτρέπουν να συν-διαχειριστούν ζητήματα ανάγκης και εργασίας χωρίς ιεραρχική λογοδοσία, και να διαμοιραστούν εξοπλιστικά έξοδα. Στη Sociality πολλά μέλη «έχουν αγοράσει υπολογιστή μέσα από το συνεταιρισμό, έχουμε κάρτα για τα μέσα, [χρηματοδοτείται] η βενζίνη για όποιον δεν έχει κάρτα, μπορείς να φύγεις άμα είσαι άρρωστος ή και πιο απλά πράγματα, να πας στο μπακάλη ή στο γιατρό». Φαίνεται έτσι, όπως σημειώνει και η Merkel (2019), η δυνατότητα των «άτυπων σχέσεων» να λειτουργήσουν ως μοχλοί πολιτικής οργάνωσης δημιουργώντας μια σχέση «συν-αποτελέσεως» (co-constitutive relation) μεταξύ χώρου και των ανθρώπων που τον διαχειρίζονται.

Από την παραπάνω ανάλυση της σχέσης των CLCS με τα μέλη τους και τους τρόπους υποστήριξης που τους παρέχουν, γίνεται φανερό ότι διακρίνονται από κάποια κοινά χαρακτηριστικά. Οι CLCS παρουσιάζουν εγγενώς μια εξειδίκευση ως προς το χαρακτήρα των υπηρεσιών που παρέχουν, σε ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό πεδίο, οπότε και απευθύνονται σε μέλη που διαθέτουν την ειδικότητα που αναζητούν. Επιπλέον, τα κριτήρια υποδοχής ή συνεργασίας με νέα μέλη δε διακρίνονται τόσο από ανοιχτότητα αλλά από συμβατότητα με τους πολιτικούς τους στόχους και επιδιώξεις. Πέρα από τη συστέγαση και το διαμοιρασμό των εξόδων του χώρου, στοχεύουν στη συνεργασία, την ανταλλαγή γνώσης και τη δημιουργική κοινωνικοποίηση, για να φτάσουν στην κολλεκτιβοποίηση που επιτρέπει διαμοιρασμό των κερδών, εργασιακή αλληλοϋποστήριξη και ισοβαρή μετάθεση ευθυνών μεταξύ των μελών (Avdikos & Plioroulou 2019). Έτσι, αν η παρανάλωση στους ELCS είχε εξατομικευμένα χαρακτηριστικά, εδώ έχει συλλογικά, ωθείται από τη δέσμευση σε μια ομάδα. Τέλος, η περιορισμένη τους ανοιχτότητα, ή κλειστότητα, ωθείται όχι από μια καχυποψία αλλά από μια πρόθεση αυτοπροστασίας και ανάγκη βιωσιμότητας, ενώ είναι σύμφωνη με τις εργασιακές τους πολιτικές. Εξίσου, οι άτυπες σχέσεις και η ευελιξία που τους διακρίνει, παρά τα εμπόδια που μπορεί να συναντά, επιτρέπουν τη λειτουργία τους επάνω στις αρχές της αυτό-διαχείρισης και τη συνέπεια με την πολιτική τους πλατφόρμα. Οι πρακτικές που ακολουθούν και οι σχέσεις που δομούνται μεταξύ των μελών τους προσφέρονται ως εναλλακτικές απέναντι στις υπηρεσίες των ELCS και σαν μια διαφορετική «κανονικότητα».

Κεφάλαιο 3

Τα δίκτυα σχέσεων με το δημόσιο χώρο: συζήτηση

Τέλος, είναι σημαντικό να τεθεί, τουλάχιστον ως αφορμή για περαιτέρω συζήτηση, η σχέση των ELCS και των CLCS χώρων με τον ευρύτερο δημόσιο χώρο και τις περιβάλλουσες κοινότητες. Η Merkel (2015, σ. 133) χαρακτηρίζει τους coworking χώρους ως «κοινωνικο-υλικές υποδομές» (sociomaterial infrastructure) και σαν προτάσεις οργάνωσης της εργασίας μέσα από την αφήγηση μιας κοινότητας. Επιτρέπουν τη διεπίδραση τόσο στο εσωτερικό τους όσο και μεταξύ τους ή με άλλους θεσμούς. Αντλώντας από τη μεθοδολογία του αστικού σχεδιασμού των Cohendet, Grandadam, and Simon (2010, Merkel 2015) τα χαρακτηρίζει «σημεία αστικής συνάντησης» (urban encounters) και «μεσαίους χώρους» (middlespaces), που βρίσκονται ανάμεσα στον «υπόκοσμο» (underground), την επισφαλή βάση δηλαδή των δημιουργικών εργαζομένων, και τον «πάνω χώρο» (upperground) των πολιτικών θεσμών και δομών και των ιδιωτικών οργανισμών. Με αυτό τον τρόπο, εξαιρεί το δυνητικό τους ρόλο ως διαμεσολαβητών, αναπτύσσοντας το χαρακτηρισμό τους ως «τόπους συσχέτισης» (relational milieus) του Gandini (de Peuter, 2017). Έτσι, για τη Merkel, η κοινωνικότητα που τους διακρίνει είναι δυνατόν να επεκταθεί από το εσωτερικό τους στην ευρύτερη κοινότητα και τη γειτονιά.

Βάσει αυτής της προσέγγισης, μπορεί να θεωρήσει κανείς ότι μπορούν να αποτελέσουν ή να φιλοξενήσουν μέρη της λεγόμενης Κοινωνίας των Πολιτών. Ο Γιαννής (2002, σ. 11) ορίζει την Κοινωνία των Πολιτών ως εξής:

Η κοινωνία πολιτών είναι ο αυτοτελής χώρος μεταξύ της ιδιωτικής οικονομίας και της ατομικής σφαίρας από τη μία, και των επίσημων πολιτικών θεσμών μιας κοινωνίας από την άλλη, τους οποίους αναπόδραστα συμπληρώνει χωρίς να υποκαθιστά, μέσα στον οποίο διασφαλίζεται η ποιότητα και το βάθος μιας συμμετοχικής και αλληλοελεγχόμενης δημοκρατίας και καταξιώνεται ένα κοινωνικώς υπεύθυνο και ατομικώς ανεξάρτητο άτομο, με πλήρη συνείδηση της οικουμενικότητας των κοινών προβλημάτων, της τοπικότητας της συλλογικής μας δράσης και του φθαρτού άρα ηθικού προορισμού του καθενός μας, ενός συνειδητού και ενεργού –όχι ανά τετραετία– πολίτη.

Έτσι, ως ενδιαμέσοι χώροι, οι coworking δομές μπορούν να αποτελέσουν «κοιτίδες» για την ανάπτυξη της startup επιχειρηματικότητας, να επέμβουν στις δημόσιες πολιτικές, να αποτελέσουν φορείς κοινωνικής και πολιτικής δράσης και πλατφόρμες επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης με τη γειτονιά (Merkel, 2015) δημιουργώντας δίκτυα και προωθώντας κοινωνική δράση, ως «ομάδες πίεσης». Επιπλέον, μπορούν να ενισχύσουν τις δυνατότητες της ΚΑΛΟ και

να συμβάλλουν στην ανάπτυξή της ως εναλλακτικού τρόπου οικονομικής συνεισφοράς που στόχο έχει την αναδιανομή και όχι τη συσσώρευση.

Οι Avdikos & Merkel έχουν υπογραμμίσει τη σημασία της ανάπτυξης δικτύων στις μεγάλες πόλεις για τους μικρούς και μεσαίους χώρους ως ανάχωμα στην επέκταση των εταιρικών δομών και της κατανόησης και της μελέτης της ποικιλομορφίας των coworking χώρων προκειμένου να αξιολογηθεί η δυναμική και οι δυνατότητές τους (2020). Οι coworking χώροι που μελετήθηκαν εδώ παραδέχτηκαν, στην πλειοψηφία τους ότι διατηρούν φιλικές και, σπανιότερα, συνεργατικές επαγγελματικές σχέσεις μεταξύ τους, όχι όμως προγραμματικές. Υπάρχει μια σίγουρα σημαντική ανταλλαγή γνώσεων και εμπειριών, που δεν εξελίσσεται σε κάτι βαθύτερο. Για παράδειγμα, από τους ELCS, το Impact Hub Athens, το Foundation και το Stone Soup, ανήκουν στο European Creative Hubs Network (ECHN), του οποίου βασικός partner είναι το BIOS/Ρομάντσο, χωρίς όμως να δεσμεύονται σε δράσεις πολιτικής και διατηρώντας χαλαρές σχέσεις. Το Spaces δε διατηρεί σχέσεις με κάποιον χώρο αλλά επιδιώκει να αναπτύξει την εξωστρέφειά του γιατί «είναι φοβερό το να μην ξέρεις τί κάνουν οι απέναντι» ενώ η T16 συνεργάστηκε με το Δήμο Αθηναίων για την ανάπλαση της πλατείας της Άνοιξης κοντά στο χώρο και φιλοξενεί συχνά ΜΚΟ. Δεν έγινε αναφορά στο αντίτιμο, αν υπάρχει, αυτής της φιλοξενίας. Το Foundation συνεργάζεται συχνά, όπως είπαν οι διαχειριστές του με το Cube, έναν άλλο ELCS χώρο, και παρέχει μέσω της EATA μαθήματα ψηφιακού αλφαριθμητισμού στο Σεράφειο ενώ μέσω του EIT ενισχύει την κοινωνική επιχειρηματικότητα μέσα από τη στήριξη startups. Το Stone Soup έχει διοργανώσει συναντήσεις των φορέων ΚΑΛΟ και συνεργάζεται επαγγελματικά με χώρους όπως η Sociality, το Orange Grove και την Envolve, ένα παγκόσμιο δίκτυο νεοφυούς επιχειρηματικότητας, ενώ η διαχειρίστριά του δήλωσε ότι παραχωρεί το χώρο συχνά σε ομάδες δωρεάν, αλλά με επιφύλαξη. Το Impact Hub Athens είναι ο μόνος χώρος που ανέφερε ότι έχει αναπτύξει συστήματα metrics για την μέτρηση του κοινωνικού του αντικτύπου στη γειτονιά και όπου αλλού πραγματοποιεί δράσεις. Μάλιστα, ήταν ο μόνος από τους ELCS χώρους, που ανέφερε τη Δημοτική Αγορά της Κυψέλης, μια δική του αλλά έξω από τον κεντρικό του χώρο δράση, ως την καλύτερή του στιγμή. Ακόμα, φροντίζει να συμμετέχει σε ευρωπαϊκά προγράμματα με αντίστοιχο χαρακτήρα. Επιπλέον, παρέχει απόλυτη τιμολογιακή ευελιξία όσον αφορά τη φιλοξενία μελών της Κοινωνίας των Πολιτών στο χώρο του, όπως φαίνεται από την παρακάτω συζήτηση μεταξύ των διαχειριστών του:

IM(1): Πάντα κάνουμε καλύτερες τιμές όταν είναι κάτι τέτοιο. Είμαστε κάπως flexible εκτός από πράγματα τα οποία [], ακόμα και σε αυτά δηλαδή.

IM(2): Εξαρτάται, δηλαδή αν έρθει η CocaCola και πει θα κάνω τάδε event ή τρία event μαζί σας και θέλουμε κάποια συνεργασία μαζί σας...

IM(1): Πάντως ίδια τιμή με Κοινωνία των Πολιτών δε θα φτάσει. Και δέκα events να κάνει η CocaCola.

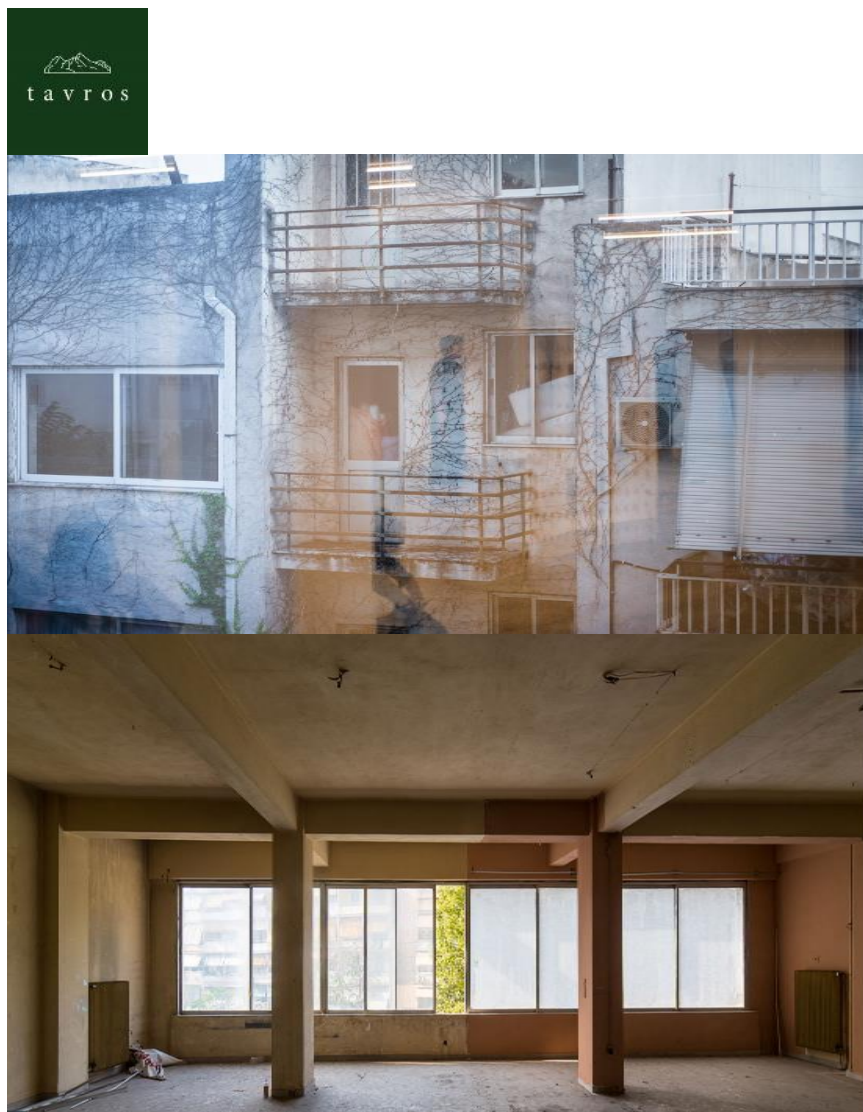
Από τους CLCS χώρους, ο Tavgos αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα προγραμματικής και συστηματικής επέμβασης στην κοινότητα. Ενώ σχεδόν όλοι οι υπόλοιποι χώροι είναι συγκεντρωμένοι σε κεντρικά σημεία της Αθήνας, οι συν-ιδρύτριες του Locus Athens αποφάσισαν να μεταφέρουν το δίκτυο του στο Δήμο Μοσχάτου-Ταύρου διότι:

Είναι μια περιοχή που είναι κάπως αχαρτογράφητη, είναι κάπου μεταξύ του κέντρου και του Πειραιά αλλά από την άλλη είναι πολύ κοντά στη Σχολή Καλών Τεχνών που για εμάς είναι πολύ σημαντικό, είναι κοντά στο Ίδρυμα Μιχάλη Κακογιάννη, άρα υπάρχουν πολλά ενδιαφέροντα πράγματα που μπορείς να ακουμπήσεις, είναι μια περιοχή που είχε πολλά κινήματα, είναι μια περιοχή που επίσης κάπως έχει ακόμα πολλούς ανοιχτούς χώρους άρα γενικά είναι κάπως σαν ένα tabula rasa. [...] Ουσιαστικά δημιουργούμε τη μεταφορά που λέμε ότι εμείς πιστεύουμε ότι η τέχνη μετατοπίζει τους ανθρώπους και είναι μια περιοχή που έχουν γίνει πάρα πολλοί μετατοπισμοί. Άρα κάπως έτσι έχει βγει και το σύμβολο του Ταύρου, που είναι αυτό το βουνό από το οποίο ήρθαν οι πρώτοι πρόσφυγες. (TF)

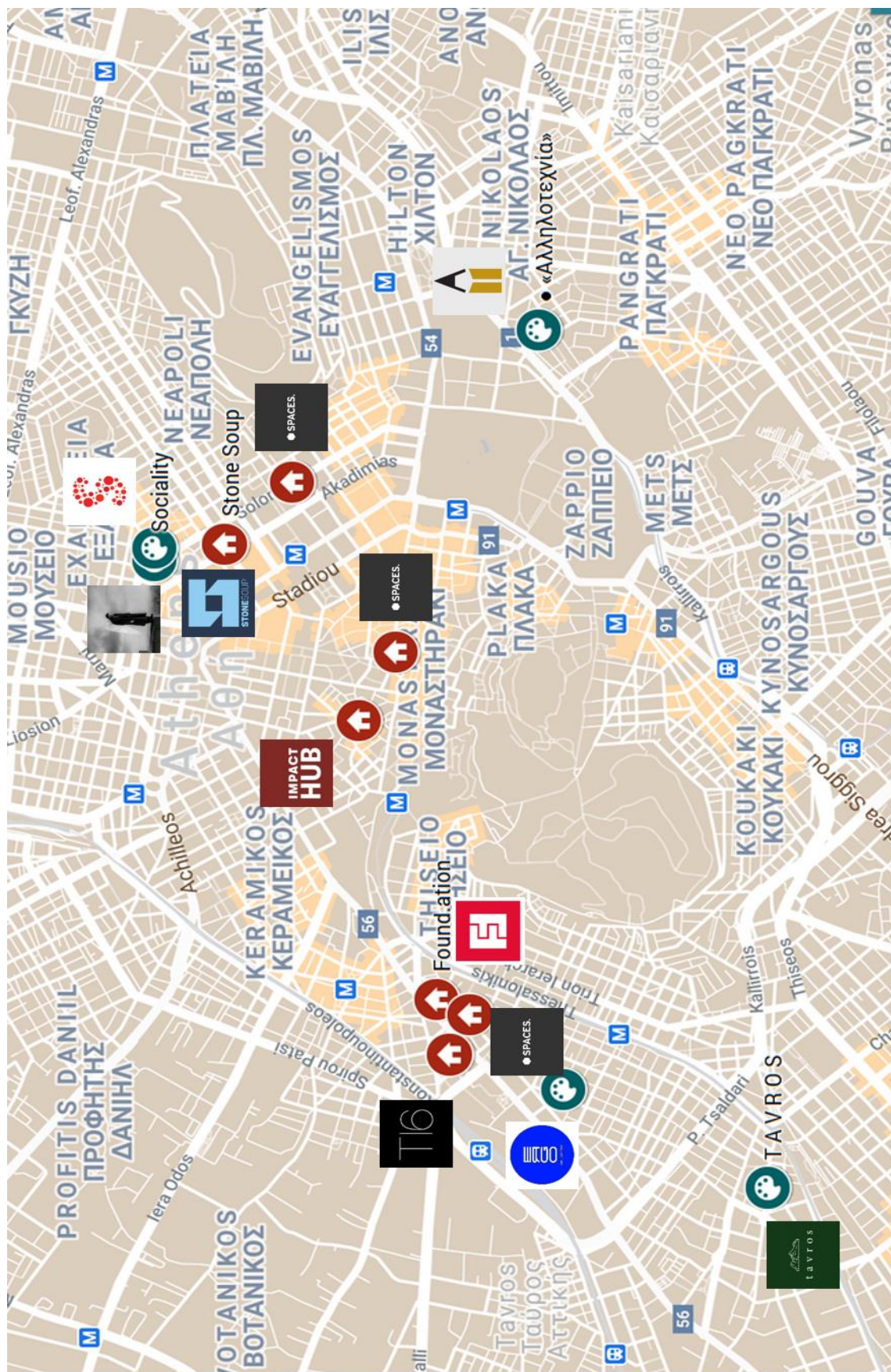
Ο Tavgos αποτελεί ίσως ένα πρώτο δείγμα των όσων συζητούν στο άρθρο τους οι Andikos και Merkel (2020) σχετικά με την τάση μετακίνησης των μικρότερων χώρων σε προαστιακές και υποβαθμισμένες περιοχές. Σε κάθε περίπτωση αν και έχει κάνει επεμβάσεις σε σχολεία μέσω στήριξης από το Υπουργείο Παιδείας και στην περιοχή μέσω του Creative Europe, με θεσμούς όπως το ΕΜΣΤ έχει μόνο φιλικές σχέσεις. Η ERGO καθώς είναι νέος χώρος ακόμα αναζητά τις σχέσεις της, πάντως η απόφαση εγκατάστασης στα Κάτω Πετράλωνα σχετίστηκε επίσης με την εγγύτητα στη Σχολή Καλών Τεχνών, με την οποία επιδιώκεται επαφή. Παράλληλα, ο Χώρος 2510 έχει ξεκινήσει συνεργασία με δημοτικό σχολείο των Εξαρχείων, φιλοξενεί ομάδες όπως το Σπίτι των Γυναικών και έχει ανοίξει το χώρο του για την περίθαλψη διαδηλωτών, κάτι που το μέλος του χαρακτήρισε ως τη μεγαλύτερη στιγμή κρίσης του στο χώρο.

Τέλος, η Αλληλοτεχνία παρέχει πολύ συχνά «άτυπα» υπηρεσίες σε φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, όπως αναφέρει το μέλος της, όμως αυτός ο αλληλέγγυος χαρακτήρας δεν επιδιώκεται να συνδεθεί με την εμπορικότητα του συνεταιρισμού. Η Sociality επιδιώκει, ανάλογα με την οικονομική της δυνατότητα, να επιλέγει τα projects που αναλαμβάνει με κριτήριο τις δικές της πολιτικές αρχές. Μέσω ευρωπαϊκής στήριξης ανέπτυξε για παράδειγμα το «Synergy» «μία open

source εργαλειοθήκη οικονομικής και επιχειρηματικής συνεργασίας, η οποία βασίζεται σε τεχνολογίες DLT (Blockchain)» (2020). Οι συνεταιρισμοί αυτοί, όπως και οι υπόλοιποι φορείς ΚΑΛΟ, μπορούν να αποτελέσουν ένα παράδειγμα οργανωσιακού μοντέλου στα πλαίσια μιας εναλλακτικής οικονομικής πρότασης. Η κλειστή δομή τους, όπως και άλλων CLCS, δεν είναι αυτονόητο ότι θα αποτελέσει εμπόδιο για την επικοινωνία της πολιτικής τους πλατφόρμας.



Φωτογραφίες 3. Η επαφή του Τανρος με το δημόσιο χώρο. Αναδημοσίευση και προσαρμογή φωτογραφιών από την ιστοσελίδα του ©Tavros (2020).



Χάρτης 1. Mapping των ELCS και CLCS. Αναδημοσίευση και προσαρμογή των logos από τις σελίδες των χώρων στο Facebook: ©ERGO Collective (2020), ©Tavros (2020). © Αλληλοτεχνία (2020), ©Sociality (2020), ©Χώρος 2510 (2020), © Spaces (2020), ©Stone Soup (2020), ©Impact Hub Athens (2020), ©Tzaferi16 (2020), ©Foundation (2020). Χρησιμοποιήθηκε το MyGoogleMaps.

Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιωτικά, η παρούσα έρευνα επιχείρησε, ξεκινώντας από τη διάκριση των coworking χώρων σε αυτούς με προσανατολισμό σε μια εταιρική δομή και σε αυτούς με προσανατολισμό στην κοινότητα, να περιγράψει αρχικά τα οργανωσιακά τους μοντέλα συνδέοντάς τα με τη νομική τους μορφή, τα μέλη τους, την ιστορία τους και τις υπηρεσίες που προσφέρουν. Η διάκριση στις παραπάνω δύο κατηγορίες διατηρήθηκε, καθώς τόσο οι προθέσεις των συμμετεχόντων όσο και η δομή των χώρων αποκαλύπτουν σε πρώτο επίπεδο μια ιεραρχική και μια οριζόντια δομή αντίστοιχα, με πρωτοβουλίες που ξεκινούν «top-down» ή «bottom-up» και χτίζονται με βάση αυτά τα σχήματα. Επίσης χαρακτηριστική διαφορά αποδεικνύεται ο συσσωρευτικός ή αναδιανεμητικός χαρακτήρας της ροής της αξίας σε κάθε περίπτωση. Πάντως, τόσο στους ELCS όσο και στους CLCS εμφανίζονται σημαντικές εσωτερικές ποιοτικές και ποσοτικές διαφοροποιήσεις. Στην πρώτη κατηγορία, ξεχωρίζει η υβριδική οργανωσιακή μορφή του Impact Hub Athens, που μοιράζεται κοινά στοιχεία ως προς τη λήψη αποφάσεων με τους CLCS, κάτι που μάλλον συνδέεται με τον προσανατολισμό του σε έναν κοινωνικό αντίκτυπο, διαφοροποιούμενο από άλλα impact houses που ανήκουν στο brand, όπως το Impact Hub του Westminster (Lorne, 2019). Ακόμα, εμφανίζεται μια ακόμα διάκριση μεταξύ «μεσαίων» ELCS χώρων και μεγάλων Ομίλων ή franchises που διακρίνονται από ένα σαφώς αυστηρότερο οργανωσιακό μοντέλο. Οι CLCS έχουν όλοι μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα ή αναδιανεμητικό με αυτό να αποτελεί μια σημαντική τους διαφορά τουλάχιστον ως προς τη δυνατότητα να αποτελούν πρωτεύουσα ή συμπληρωματική απασχόληση. Ένα κοινό τους χαρακτηριστικό, που μάλιστα φαίνεται να οδήγησε και ως φυσική εξέλιξη σε έναν οριζόντιο και μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα, αποτελεί η προέλευσή τους από νομαδικά δίκτυα ή από αυτό-οργανωμένες αλλά άτυπες ομάδες ελεύθερων επαγγελματιών με κοινή πολιτική στάση.

Στη συνέχεια, το ερευνητικό βλέμμα στράφηκε στη σχέση των μελών των ELCS και των CLCS χώρων με τις διαχειριστικές τους πλευρές και τις δυνατότητες στήριξης που αυτές προσφέρουν. Αναφορικά με τους ELCS, η διαφορά μεταξύ μεγάλων και μεσαίων χώρων φάνηκε να επιμένει και να παίρνει τη μορφή χώρων που δίνουν έμφαση στη συστέγαση και την κοινωνικοποίηση και χώρων που εξελίσσουν αυτά τα χαρακτηριστικά σε ευκαιρίες ανάπτυξης δυνατοτήτων και παροχής εργασίας, λειτουργώντας ως agencies και προωθώντας ένα δίκτυο

ταλέντων που οι ίδιοι φιλοξενούν. Ακόμα, περιγράφηκαν οι βασικοί άξονες διαμόρφωσης των εσωτερικών τους χώρων, οι οποίοι προωθούν κυρίως τις κοινωνικές συναντήσεις και την εργονομία. Ύστερα, η μελέτη προσέγγισε την αφήγηση της «κοινότητας» που προωθούν οι εταιρικοί χώροι βάσει των κριτηρίων που θέτουν για την ένταξη ή τον αποκλεισμό των coworkers από αυτή. Αν και η σύνθεση της έννοιας της κοινότητας αποτελεί πολύπλοκη και μεταλλασσόμενη διαδικασία, όπως άλλωστε παραδέχεται και η βιβλιογραφία (Spinuzzi κ.ά, 2020) τα κριτήρια συμμετοχής παραμένουν διαφοροποιούμενα ανάμεσα σε μεγάλους και μεσαίους χώρους. Στους πρώτους η διαχείριση έχει ρυθμιστικό ρόλο στη διαμόρφωση της κοινότητας, μέσα από κανόνες που προωθούν τον επαγγελματισμό και τη διεκπεραίωση, ενώ στους δεύτερους, που χαρακτηρίζονται συχνά από μια αίσθηση οικειότητας, υπάρχει μια *laissez-faire* παραχώρηση εξουσίας στους coworkers και μια ευκαιρία για συν-διαμόρφωση, χωρίς όμως να καθίσταται από-τα-κάτω διαπραγματεύσιμη η «κανονικότητα» της ανοιχτότητας και της εμπιστοσύνης. Οι coworkers πάντως, φαίνεται να ενδυναμώνονται από τη συμμετοχή τους στους χώρους, τουλάχιστον σε ατομικό επίπεδο. Από την άλλη, οι CLCS μετακυλούν περισσότερες ελευθερίες και ευθύνες στους συμμετέχοντες. Οι χώροι, αν είναι καλλιτεχνικοί, μοιάζουν με καμβά που καλεί για αδιαμεσολάβητη δημιουργία ενώ αν είναι συνεργατικοί συμβάλλουν στην ενίσχυση της πολιτικής εγγύτητας και μιας ακόμα οικογενειακής εκδοχής της αφήγησης της κοινότητας. Σε κάθε περίπτωση, και όχι χωρίς προβλήματα, η περισσότερο οριζόντια οργανωσιακή δομή αποτελεί μια ευκαιρία για προστασία από την επισφάλεια και τον ανταγωνισμό ενισχύοντας τη συνεργασία και αγγίζοντας τουλάχιστον την κollectιβοποίηση (Avdikos & Plioroulou, 2019). Τα κριτήρια εισόδου, για λόγους βιωσιμότητας και πολιτικής συνοχής, μοιάζουν να κλείνουν τους χώρους απέναντι στο «παράδειγμα ανοιχτότητας» ενώ οι άτυπες σχέσεις λειτουργούν προστατευτικά. Τα δύο μοντέλα coworking φαίνεται έτσι να κινούνται επάνω σε δύο παράλληλους άξονες «κανονικότητας».

Τέλος, η μελέτη επιχείρησε, με όσα εμπειρικά δεδομένα διαθέτει, να ξεκινήσει μια συζήτηση για τη θέση των coworking χώρων στο δημόσιο χώρο και τη διαπλοκή της εσωτερικής αφήγησης της κοινότητας με την εξωτερική. Αναδείχθηκε η σημασία των δικτύων και η προβολή των εκάστοτε μοντέλων ως παραδείγματα οργάνωσης ή διαμεσολαβητές γνώσης και η δυναμική που αυτή μπορεί να αποκτήσει.

Συμπερασματικά, αξίζει να υπογραμμιστεί ότι τα ισχύοντα μοντέλα για τη διάκριση των coworking χώρων χρειάζεται να μην αντιμετωπίζονται ως αδιάτρητα αλλά ως εξίσου ευέλικτα με τους χώρους που επιχειρούν να περιγράψουν (Avdikos & Merkel, 2020). Έτσι, μπορεί κανείς να επανέλθει σε μια επαναδιαπραγμάτευση των μοντέλων των Ivaldi κ.ά (2018) μέσω συνδυαστικών επιλογών τόσο μεταξύ των managers όσο και των αφηγήσεων των χώρων που δομούνται. Οι managers του Spaces και του T16 μοιάζουν «ορθολογικοί» και «ηθοποιοί» ενώ του Impact Hub Athens, του Stone Soup και του Foundation φαίνεται να είναι «αφηγητές» και «συλλογιστικοί», χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν έχουν ρυθμιστικό ρόλο. Ακόμα, οι δύο πρώτοι χώροι είναι χώροι «υποδομών» και «σχέσεων», ενώ οι τρεις επόμενοι είναι χώροι «δικτύωσης» και φέρουν κάποια στοιχεία «κοινωνικής πρόνοιας», με διαφορετικά ποιοτικά χαρακτηριστικά. Από την άλλη, οι CLCS χώροι φέρουν όλοι χαρακτηριστικά «κοινωνικής πρόνοιας» αφού στηρίζουν συλλογικές ανησυχίες, ενώ οι καλλιτεχνικοί χώροι παρέχουν υποδομές. Οι διαχειριστές τους μοιάζουν «αφηγητές» και «αναστοχαστικοί» αφού συνεχώς διαπραγματεύονται τα ακολουθούμενα μοντέλα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι οι ρόλοι δεν εναλλάσσονται μεταξύ των μελών της ομάδας, όπως και οι ευθύνες. Ακόμα, ακολουθώντας το σχήμα των εφαπτόμενων κύκλων των Avdikos και Πιορουλίου (2019) οι CLCS χώροι που μελετήθηκαν εδώ μπορούν να κινηθούν ανάμεσα στη συστέγαση και τη συνεργασία (Tavros, ERGO) και ανάμεσα στη συνεργασία και την κολλεκτιβοποίηση (Χώρος 2510, Sociality, Αλληλοτεχνία). Πάντως, αναφορικά με το Σχήμα 2.1, φαίνεται ότι όντως οι ELCS και οι CLCS πετυχαίνουν τους ανάλογους στόχους. Ακόμα, ένα συμπέρασμα που μπορεί να προκύψει, αφορά στην ποικιλομορφία των χώρων που μελετήθηκαν και τη σχέση της με την «άυλη» ή «ανταλλακτική» οικονομία, καθώς και με την έννοια της παρανάλωσης. Ο χαρακτηρισμός των CLCS ως αντι-καπιταλιστικών κολλεκτίβων από τον τίτλο της μελέτης φαίνεται να ευσταθεί ιδωμένος από την πλευρά των Gibson-Graham (2006), αν και, αναστοχάζόμενος κανείς, μπορεί να αντικαταστήσει το επίθημα «αντί-» με το «μη-», κάτι που μετά από την περιδιάβαση στις λειτουργίες των χώρων φαίνεται να επιβεβαιώνεται καθώς κανένας χώρος δεν κινείται εκτός του κυρίαρχου μοντέλου της αγοράς από τη μία, στέκεται όμως απέναντι από την κεφαλαιακή και ιεραρχική συσσώρευση, από την άλλη. Η ανταλλακτική φύση των ELCS χρειάζεται να μελετηθεί περαιτέρω, ιδίως από την πλευρά της παρανάλωσης.



Σχήμα 4.1. Προσαρμογή σε πίνακα της τυπολογίας των ELCS σύμφωνα με το κείμενο της μελέτης των Ivaldi, S., Pais, I., & Scaratti, G. (2018).



Σχήμα 4.2. Τα χαρακτηριστικά των υπό μελέτη CLCS ως εφαπτόμενοι κύκλοι σύμφωνα με το σχήμα των Avdikos & Iliopoulou (2019).

Η συμβολή της παρούσας μελέτης στη συζήτηση των coworking χώρων στο ελληνικό πλαίσιο έγκειται στην ανάδειξη του θέματος μέσα από μια οριζόντια προσέγγιση, στις μεθοδολογικές στοχεύσεις στην οργανωσιακή δομή, τα κριτήρια συμπερίληψης και αποκλεισμού (ζήτημα για το οποίο η Merkel, 2019 καλεί για περαιτέρω μελέτη), τη συζήτηση εσωτερικού και εξωτερικού χώρου που ξεκινά, αλλά και τις πολιτικές προεκτάσεις που έχει η παρουσίαση, έστω, εναλλακτικών τρόπων αντιμετώπισης της εργασιακής επισφάλειας.

Οι προτάσεις για νέες έρευνες, με αφορμή τα ερωτήματα που έθεσε η παρούσα, μπορούν να ποικίλουν. Σίγουρα, εξαιρετικό συμπλήρωμα θα αποτελούσε μια μελέτη κοινού που θα έστρεφε το ερευνητικό βλέμμα στους coworkers και τους λοιπούς εξωτερικούς συνεργάτες και θα επέτρεπε να ακουστούν περισσότερες φωνές από αυτούς που χρειάζονται και χρησιμοποιούν τους χώρους. Επιπλέον, μια μελέτη με αποκλειστικά συμμετοχική παρατήρηση θα έδινε την ευκαιρία μιας βαθύτερης περιγραφής του τρόπου δόμησης μιας αφήγησης κοινότητας σε έναν ELCS ή CLCS χώρο. Ακόμα μια ποιοτική έρευνα των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των coworkers σε ένα χώρο θα είχε ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς και μια ποιοτική έρευνα που θα έστρεφε το βλέμμα από έξω προς τα μέσα, δηλαδή στην πρόσληψη τέτοιων χώρων από εξωτερικούς παρατηρητές τους, περιοίκους και δρώντες της περιοχής. Η μελέτη του χώρου σε σχέση με την κοινότητα που τον περιβάλλει θα ήταν ακόμα ανεκτίμητη και θα είχε ισχυρά ερείσματα αν ακολουθούσε μια διεπιστημονική μεθοδολογία ώστε να εντοπίσει τη σχέση των χώρων με τις τάσεις gentrification, την αναδίπλωση ιεραρχικών και εξουσιαστικών λόγων στο εσωτερικό και εξωτερικό τους, και τη μετακίνησή τους στα προάστια. Μια τελευταία σκέψη για περαιτέρω έρευνα, με αφορμή τις συνεντεύξεις που διεξήχθησαν, θα σχετιζόταν με μια κοινωνιογλωσσική προσέγγιση των λεγόμενων «code-switching» επιλογών μεταξύ των όρων «κοινότητα» και «community» και της σχέσης μιας κοινότητας υποκειμένων με μια κοινότητα λόγου.

Τέλος, επιστρέφοντας κανείς στην αρχή της παρούσας μελέτης, αξίζει να δοθεί η απαραίτητη πολιτική και ερευνητική σημασία στον οικολογικό χαρακτήρα του Coworking μανιφέστου και να διεκδικηθούν οι δυνατότητες που ένα τέτοιο σύστημα προσφέρει, ειδικά σε καιρούς κρίσης και στη μετά την πανδημία εποχή. Αξίζει να προσφερθεί κάθε ατομική και συλλογική δυνατότητα για policy-making πρωτοβουλίες που θα συμπληρώσουν το όραμα και τις προτάσεις της ΚΑΛΟ και να μοιραστεί ο αφηγηματικός λόγος σε αυτούς που τον δουλεύουν. Αυτοί είναι το παγκόσμιο coworking κίνημα.

Πηγές - Βιβλιογραφία

Α΄ Νόμοι

Αστικός Κώδικας 1946

Νόμος 4430/2016 (ΦΕΚ Α' 205/31-10-2016) «Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία και ανάπτυξη των φορέων της και άλλες διατάξεις» στο <https://www.taxheaven.gr/law/4430/2016>

Σύνταγμα της Ελλάδας 1975/2019

Β΄ Ιστοσελίδες (η πρόσβαση ελέγχθηκε στις 2/9/2020)

Gangplank Coworking Space: <https://gangplankhq.com/vision/manifesto/>

Social Innovation Coworking Space: <https://socialinnovation.org/>

Οι coworking χώροι της Αθήνας στο: <https://www.coworker.com/search/athens/greece>

Οι coworking χώροι της Αθήνας στο: <https://nomadlist.com/coworking/athens>

Πώς λειτουργεί ένα coworking franchise στο: <https://drop-desk.com/blog/coworking-franchise-alternative>

Το επιχειρηματικό μοντέλο του Impact Hub στο: <https://drop-desk.com/blog/impact-hub-business-model-locations-amenities-and-events>

Ορισμός των SMEs από την ΕΕ στο: https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en

Impact Hub Athens, 2020: <https://athens.impacthub.net/>

Stone Soup, 2020: <https://www.stonesoup.io/>

Found.ation, 2020: <https://thefoundation.gr/>

Tzaferi 16, 2020: <http://www.tzaferi16.gr/#link4>

Spaces Athens, 2020: <https://www.spacesworks.com/el/>

Αλληλοτεχνία, 2020: <https://www.allilotechnia.gr/fullscreen-page/comp-j946s8l8/a125e1b8-d298-40e3-86a5-1714ca8d190e/3/%3Fi%3D3%26p%3D%26s%3D>

ERGO Collective, 2020: <https://ergocollective.org/el/info>

Tavros, 2020: <https://tavros.space/el/>

Locus Athens, 2020: <http://locusathens.com/lcu/about/#>

Sociality, 2020: <https://sociality.gr/>

Χώρος 2510: <https://www.facebook.com/%CE%A7%CE%A9%CE%A1%CE%9F%CE%A3-2510-250044762077505/>

Γ' Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Αδάμ, Σ. (2014). Οδηγός δημιουργίας Κοινωνικών Επιχειρήσεων. Θεσσαλονίκη: Ίδρυμα Χάινριχ Μπελ Ελλάδα στο

https://gr.boell.org/sites/default/files/guide_for_social_coopearatives_final.pdf

Γιαννής, Ν. (2002). Τί είναι η Κοινωνία των Πολιτών; Αθήνα: ΜΚΟ «Κίνηση πολιτών για μια ανοιχτή κοινωνία»

Ετήσια Έκθεση 2017 & Σχέδιο Δράσης για την Ανάπτυξη του Οικοσυστήματος της Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας 2017-2023. (2017). Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Ειδική Γραμματεία για την Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία στο <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/10678.pdf>

Φόρουμ Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας. (χχ). στο http://seforum.gr/wp-content/uploads/2017/06/BEL_145x210.pdf

Ξενόγλωσση

Alacovska, A. (2018). Hope Labour Revisited: Post-socialist Creative Workers and Their Methods of Hope, in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66038-7>

- Avdikos V., & Iliopoulou E. (2019). Community-Led Coworking Spaces: From Co-location to Collaboration and Collectivization. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9>
- Avdikos, V., & Kalogeresis, A. (2017). Socio-economic profile and working conditions of freelancers in co-working spaces and work collectives: Evidence from the design sector in Greece. *Area (London 1969)*, 49(1), 35-42. doi:10.1111/area.12279
- Avdikos, V., & Merkel, J. (2019;2020;). Supporting open, shared and collaborative workspaces and hubs: Recent transformations and policy implications. *Urban Research & Practice*, 13(3), 1-10. doi:10.1080/17535069.2019.1674501
- Bandinelli C., & Gandini A. (2019). Hubs vs Networks in the Creative Economy: Towards a ‘Collaborative Individualism’. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9>
- Banks J., & Deuze, M. (2009). “Co-creative labour.” *International Journal of Cultural Studies* 12(5): 419-431.
- Banks, M. (2007). *The politics of cultural work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Berardi, F. (Bifo), (2010), «Cognitarian Subjectivation», e-flux, v. 20, <http://www.e-flux.com/journal/view/183> (ελληνική μετάφραση 2011, Σάρας, Θ., «Κογκνιταριάτο και Υποκειμενοποίηση», <http://www.rebelnet.gr/articles/view/Cognitarian-Subjectivation>)
- Berlant, L. (2011). *Cruel optimism*. Durham, NC and London: Duke University Press.
- Boffo, M. (2014). From post- to neo-: Whither operaismo beyond Hardt and Negri? *Historical Materialism*, 22(3–4), 425–528.
- de Peuter, G., Cohen, N. S. (2015). Emerging labour politics in Cultural Industries in Oakley, K., & O'Connor, J. (2015). *The routledge companion to the cultural industries*. London;New York;: Routledge, Taylor & Francis Group. doi:10.4324/9781315725437
- de Peuter, G., Cohen, N. S., & Saraco, F. (2017). The ambivalence of coworking: On the politics of an emerging work practice. *European Journal of Cultural Studies*, 20(6), 687-706. doi:10.1177/1367549417732997

- Ettlinger, N. (2017). *Open innovation and its discontents*. *Geoforum* 80: 61–71.
- Flick, U. (2014). *An Introduction to Qualitative Research*. London: SAGE Publications Ltd.
- Gibson-Graham, J. K. (2006). *A postcapitalist politics* (N - New ed.). Minneapolis: University of Minnesota Press. doi:10.5749/j.ctttt07
- Gill, R., & Pratt, A. (2008). In the social factory?: Immaterial labour, precariousness and cultural work. *Theory, Culture & Society*, 25(7-8), 1-30. doi:10.1177/0263276408097794
- Gregg, M. (2010). On Friday night drinks: Workplace affects in the age of the cubicle. Στο Gregg, M., Seigworth, G. (eds) *The Affect Theory Reader*, Durham: Duke University Press, pp. 250–268.
- Gubrium, J. F. (2012;2013;). *The sage handbook of interview research: The complexity of the craft* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Iulia Constantinescu, T., & Devisch, O. (2018). Portraits of work: Mapping emerging coworking dynamics. *Information, Communication & Society*, 21(9), 1263-1278. doi:10.1080/1369118X.2018.1459775
- Ivaldi, S., Pais, I., & Scaratti, G. (2018). Coworking(s) in the Plural: Coworking Spaces and New Ways of Managing in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing, <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66038-7>
- Jossefson, I. (2018). Affectual Demands and the Creative Worker: Experiencing Selves and Emotions in the Creative Organisation. in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66038-7>
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2016). Typologies for co-working spaces in Finland – what and how? *Facilities*, 34(5/6), 302–313.
- Kojo, I., & Nenonen, S. (2017). Evolution of co-working places: Drivers and possibilities. *Intelligent Buildings International*, 9(3), 164-175. doi:10.1080/17508975.2014.987640

- Koroma J. and Vartiainen M. (2018). From Presence to Multipresence: Mobile Knowledge Workers' Densified Hours in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66038-7>
- Lange, B. (2011). Re-scaling governance in Berlin's creative economy. *Culture Unbound* 3: 187–208.
- Lee, D. (2019). Creative Hubs, Cultural Work and Affective Economies: Exploring 'Unspeakable' Experiences for Young Cultural Workers. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9>
- Lorne, C. (2019;2020;). The limits to openness: Co-working, design and social innovation in the neoliberal city. *Environment and Planning. A*, 52(4), 0308518X1987694-765.
doi:10.1177/0308518x19876941
- McRobbie, A. (2002). Clubs to companies: Notes on the decline of political culture in speeded up creative worlds. *Cultural Studies*, 16(4), 516–531.
- McRobbie, A. (2015). Is passionate work a neoliberal delusion? openDemocracy, 22 April. Available at: <https://www.opendemocracy.net/transformation/angela-mcrobbe/is-passionate-work-neoliberal-delusion>
- McRobbie, A. (2016). *Be creative: Making a living in the new culture industries*. Cambridge: Polity Press.
- Merkel, J. (2015). Coworking in the city. *Ephemera Theory & Politics in Organization*, 15, 121–139.
- Merkel, J. (2018;2019;). 'Freelance isn't free.' co-working as a critical urban practice to cope with informality in creative labour markets. *Urban Studies (Edinburgh, Scotland)*, 56(3), 526-547. doi:10.1177/0042098018782374
- Merkel, J. (2019). Curating Strangers. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9>

- Mould, O. (2018). *Against Creativity*. New York: Verso Books.
- Murray R., Caulier-Grice J. and Mulgan G. (2010). *The Open Book of Social Innovation*. London: Young Foundation/NESTA.
- Pitts, F. H. (2018). Creative Labour, Before and After. ‘Going Freelance’: Contextual Factors and Coalition-Building Practices in Taylor, S., & Luckman, S. (Eds.). (2018). *The New Normal of Working Lives: Critical Studies in Contemporary Work and Employment*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66038-7>
- Pratt, Andy C., Virani, Tarek E., & Gill R. (2019). Introduction. Στο Gill, R., Pratt, A. C., & Virani, T. E. (Eds.). (2019). *Creative Hubs in Question*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-10653-9>
- Ritzer G (2015). Prosumer Capitalism. *The Sociological Quarterly* 56: 413–445.
- Ritzer, G., & Jurgenson, N. (2010). Production, consumption, prosumption: The nature of capitalism in the age of the digital ‘prosumer’. *Journal of Consumer Culture*, 10(1), 13-36. doi:10.1177/1469540509354673
- Ross, P., & Ressia, S. (2015). Neither office nor home: Coworking as an emerging workplace choice. *Employment Relations Record*, 15(1), 42-57.
- Sandoval, M. (2018). From passionate labour to compassionate work: Cultural co-ops, do what you love and social change. *European Journal of Cultural Studies*, 21(2), 113-129. doi:10.1177/1367549417719011
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399-441. doi:10.1177/1050651912444070
- Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2018;2019;). “Coworking is about community”: But what is “Community” in coworking? *Journal of Business and Technical Communication*, 33(2), 112-140. doi:10.1177/1050651918816357

- Terranova, T. (2000). Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text* 18(2): 33–58.
- Warren, S. (2014). 'I want this place to thrive': Volunteering, co-production and creative labour. *Area (London 1969)*, 46(3), 278-284. doi:10.1111/area.12112
- Weber, K. & Duarte, T. (2020). *CCI Policies on the European Level*. InduCCI: ERDF.
- Weijs-Perrée, M., van de Koeving, J., Appel-Meulenbroek, R., & Arentze, T. (2019). Analysing user preferences for co-working space characteristics. *Building Research & Information: Editor-in-Chief: Richard Lorch*, 47(5), 534-548. doi:10.1080/09613218.2018.1463750

Παράρτημα

Πίνακας 3.1. Τα κίνητρα σύστασης coworking χώρων και η οργανωσιακή τους δομή (με logos)

	ELCS				
	Επωνυμία και αυθόρμητη περιγραφή	Μέγεθος σε τ.μ.	Πρωτοβουλία	Μορφή Οργάνωσης	Λήψη αποφάσεων
	Found.ation (innovation και συνεργατικότητα)	740 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μικρής επιχείρησης	Ευέλικτη ιεραρχική οργάνωση των μελών	Μηνιαίο meeting και day-to-day διαχείριση των πυλώνων
	Impact Hub Athens (impact-driven community)	700 τ.μ. + 100 τ.μ. Η Δημοτική Αγορά της Κυψέλης είναι 1.300 τ.μ.	Top-down απόφαση για συμμετοχή στο δίκτυο του brandname και σύσταση μικρής επιχείρησης	Υβριδικό μοντέλο όπου αναγνωρίζονται οι συν-ιδρυτές ως «lead» αλλά οριζόντια day-to-day συνεργασία, σύστημα κύκλων	Εβδομαδιαίο meeting μεταξύ των μελών, ανάληψη tasks, συντονισμός μεταξύ των μελών κάθε κύκλου
	Spaces Solonos (“Welcome home. Oops I meant your office”)	Πάνω από 2.000 τ.μ. (άλλοι 7 χώροι στην Αθήνα και τρεις της Regus).	Top-down απόφαση για αγορά του franchise	Εταιρική ιεραρχία	Εβδομαδιαία meetings των operations managers με τον CEO
	Stone Soup (community vs property)	700 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μικρής επιχείρησης, εμπειρία freelance εργασίας, αποτέλεσμα δικτύωσης	5μελής ομάδα διαχείρισης με νομικά ισότιμα μέλη λόγω ΚΟΙΝΣΕΠ, με μία διαχειρίστρια και ιδιοκτήτρια του χώρου	Καθημερινή συνεννόηση λόγω μικρού μεγέθους της ομάδας, νομική υποχρέωση για ετήσια Γενική Συνέλευση
	Tzaferi16 (T16) (luxury boutique office and meeting services)	Περίπου 2.0000 τ.μ.	Top-down απόφαση για επέκταση υπάρχοντος Ομίλου Επιχειρήσεων	Εταιρική ιεραρχία συγκεντρωμένη σε ένα κτήριο	Εταιρικό meeting με τη διοίκηση, η manager του κτηρίου μπορεί να λάβει

	CLCS				
	Αλληλοτεχνία (ενιαίος ανοιχτός συνεργατικός χώρος)	Περίπου 60 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση ΣΥΝΕΡΓ, προηγήθηκε freelance εργασία	Σύστημα ομόκεντρων κύκλων με τυπικά και άτυπα μέλη και εξωτερικούς μόνιμους συνεργάτες	Γενική Συνέλευση τουλάχιστον ανά δεύτερη εβδομάδα, ισότιμη συμμετοχή τυπικών και άτυπων μελών
	ERGO Collective (συν-δημιουργία)	105 τ.μ.	Bottom-up απόφαση από ομάδα καλλιτεχνών για σύσταση μη κερδοσκοπικού χώρου/κολλεκτίβας	Σύστημα κύκλων από το διαχειριστικό πυρήνα, τα μέλη και τα προσωρινά μέλη	Online meetings του πυρήνα ανά δμήνο, σποραδικά των μελών
	Sociality (κολλεκτίβα, τεχνολογία)	50 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση ΣΥΝΕΡΓ, προηγήθηκε freelance εργασία	Οριζόντια οργάνωση με άτυπες ιεραρχίες των μελών	Γενική Συνέλευση ανά δύο εβδομάδες και εβδομαδιαία meetings
	Tavros (φιλόξενο συνεργατικό σπίτι για τέχνες)	320 τ.μ.	Top-down απόφαση για σύσταση μη κερδοσκοπικού οργανισμού, προηγήθηκε το δίκτυο του Locus Athens	Συν-απόφαση και συναίνεση των τριών βασικών μελών, σε διαρκή επικοινωνία με τα μέλη του Locus Athens	Day-to-day διαχειριστικές αποφάσεις, κοινός προγραμματισμ ός
	Χώρος 2510 (πολιτισμός)	Περίπου 600 τ.μ.	Bottom-up απόφαση για σύσταση Πολιτιστικού Συλλόγου	Οριζόντια οργάνωση μεταξύ των δασκάλων και καλλιτεχνών	Μηνιαία Γενική Συνέλευση με ισότιμη συμμετοχή

ΟΔΗΓΟΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ

1) ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- Καλωσόρισμα, ευχαριστίες
- Εξοπλισμός ηχογράφησης και δεοντολογία
- Χρησιμοποιώ το μαγνητοφωνάκι για δική μου διευκόλυνση και το μικροφωνάκι για να είμαι σίγουρος ότι ακούγεται σωστά ο ήχος.
- Όπως αναφέρω και στο φύλλο συγκατάθεσης και πληροφοριών θα τηρηθεί η ερευνητική δεοντολογία και το υλικό θα χρησιμοποιηθεί μόνο από εμένα και αποκλειστικά για λόγους έρευνας.

2) ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Συστήνομαι, λέω λίγα λόγια για το ποιός είμαι (μεταπτυχιακός φοιτητής του Παντείου Πανεπιστημίου) και για την έρευνα που πραγματοποιώ.

3) ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ

Θα ήθελα να μου πείτε λίγα λόγια για το χώρο. Ενδεικτικά:

- Τύπος χώρου, εξειδίκευση.
- Υπάρχει εξειδίκευση στο είδος των υπηρεσιών που προσφέρονται; (αν ναι, σε τί)
- Η εξειδίκευση αυτή είναι ηθελημένη ή προέκυψε; Θα θέλατε να τροποποιηθεί;
- Έτη λειτουργίας

- Αριθμός υπαλλήλων
- Έκταση του χώρου (τ.μ.)
- Ύπαρξη e-shop, ιστοσελίδας, social media
- Υπάρχει κάποιο μανιφέστο έναρξης/λειτουργίας ή κάποιο κείμενο ταυτότητας;
- Ταυτότητα του χώρου με μία λέξη

4) ΙΣΤΟΡΙΑ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ

- Θα ήθελα να κάνουμε μια σύντομη αναδρομή στην ιστορία του χώρου. Πότε και από ποιους δημιουργήθηκε; Γιατί αποφασίσατε να προχωρήσετε σε αυτή την κίνηση; Ποιες ήταν οι αρχικές προσδοκίες;
- Πώς αντιμετωπίσατε την οικονομική κρίση;

5) ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΔΟΜΗ

- Ποια είναι η λογιστική ταυτότητα του χώρου;
- Ποια είναι η οργανωσιακή του δομή; Υπάρχει οργανόγραμμα;
- Πώς λαμβάνονται οι αποφάσεις για ζητήματα λειτουργίας;
- Υπάρχουν κάποιες τακτικές συνελεύσεις/events συνάντησης και διεπίδρασης/εκπαίδευσης των εργαζομένων;
- Αν το co-working θεωρηθεί ως ένα οργανωσιακό minimum, αυτό της τυπικής συστέγασης freelance εργαζομένων, ατομικών ή μεγαλύτερων επιχειρήσεων, πώς ο συγκεκριμένος χώρος χτίζει επάνω σε αυτό;

6) ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΚΑΙ ΜΕΛΗ

- Τί υπηρεσίες προσφέρετε: α) σε πελάτες β) στην κοινότητα γ) στ@ δημιουργικ@ που απευθύνονται σε εσάς; Παραδείγματα.
- Από πού προέρχονται τα έσοδά σας; Λαμβάνετε κάποια χρηματοδότηση από κάποιο δημόσιο/ευρωπαϊκό/ιδιωτικό θεσμό; Είχατε ποτέ κάποια στήριξη από τον ΟΑΕΔ ή προσφέρετε ευκαιρίες πρακτικής άσκησης φοιτητών σε συνεργασία με κάποιο ΑΕΙ; Αν ναι, αναλύστε μου γιατί επιλέξατε αυτήν την χρηματοδότηση, πώς την εντοπίσατε και τα βήματα τα οποία χρειάστηκε να κάνετε για να τη λάβετε. Τρέχει ακόμα; Δίνετε feedback μέσω κάποιων τακτικών αναφορών;
- Πώς μπορεί κάποι@ εργαζόμενος να συμμετάσχει στην ομάδα σας; Υπάρχει δυνατότητα εγγραφής μελών;
- Αν ναι,
- Πώς μπορεί κάποιος να γίνει μέλος σας;
- Ποιος είναι ο ρόλος των μελών στη λειτουργία του χώρου και στη λήψη αποφάσεων;
- Ποια είναι η οικονομική σχέση των μελών με το χώρο; Πληρώνουν κάποιο αντίτιμο/συνδρομή; Είναι δυνατή η αποβολή τους;
- Υπάρχει σωματείο εργαζομένων;
- Θα ήθελα να μου αναλύσετε τους τρόπους με τους οποίους εσείς στηρίζετε τ@ συν-δημιουργούς: δικτύωση, ευκαιρίες εργασίας, εξοπλισμός, ψυχολογική ή οικονομική υποστήριξη, feedback, σεμινάρια, workshops, ομαδικά και ατομικά projects. Παραδείγματα.

7) Ο ΧΩΡΟΣ

- Γιατί επιλέχθηκε το συγκεκριμένο σημείο της πόλης για τη λειτουργία του χώρου σας; Πληρώνετε κάποιο ενοίκιο;
- Ποια είναι η διαρρύθμιση του χώρου; Πότε, από ποιον και γιατί αποφασίστηκε;
- Μπορούν τα μέλη-επισκέπτες να συμμετάσχουν σε αλλαγές στο εσωτερικό του χώρου; Πώς και πόσο εύκολα γίνονται αυτές οι αλλαγές;

- Σκέφτεστε να πραγματοποιήσετε περαιτέρω επεκτάσεις του χώρου;

8) ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΧΩΡΟ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ – ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

- Ανήκετε σε κάποιο δίκτυο εργαζομένων/συνδικάτο/πολιτική ένωση;
- Ποια είναι η σχέσεις σας με τους δημόσιους θεσμούς (κυβέρνηση, υπουργείο, δήμος, περιφέρεια); Είναι σταθερές ή ευκαιριακές; Παραδείγματα.
- Ποια είναι η σχέση σας με την Ευρωπαϊκή Ένωση και τους θεσμούς της; Παραδείγματα.
- Ποια είναι η σχέση σας με άλλους ιδιωτικούς θεσμούς; Παραδείγματα.
- Ποια είναι η σχέση σας με μέλη και ομάδες της κοινωνίας των πολιτών; Παραδείγματα.
- Ποια είναι η σχέση σας με τα social media; Πώς συμβάλλουν τα μέλη σας στην αρχιτεκτονική τους; Πώς προωθείτε το χώρο σας στο κοινό και την αγορά;

9) ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

- Γενικά, πώς πηγαίνουν τα οικονομικά του χώρου;
- Υπάρχει ανταγωνισμός; Αν ναι, από ποιον; Πώς τον αντιμετωπίζετε;
- Πώς αντιμετωπίζετε την κρίση από το πρόσφατο lockdown και την τρέχουσα πανδημία; Τί μέτρα λάβατε; Πώς υποστηριχθήκατε θεσμικά; Πώς (αν) λειτουργούσατε κατά τη διάρκεια του lockdown; Τί συνέβη με τους εργαζόμενους στο χώρο; Αποχώρησαν μέλη ή προσωπικό; Μειώσατε τις συνδρομές;
- Ποιες είναι οι προσδοκίες σας για το μέλλον; Έχετε κάποια σχέδια;

10) ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ-ΑΥΤΟΕΙΚΟΝΑ

- Με αφορμή τη λέξη με την οποία περιγράψατε το χώρο στην αρχή, θα ήθελα να μου πείτε τη σημασία που έχει για εσάς η έννοια της συνεργασίας.
- Φανταστείτε ότι η ιστορία του χώρου σας είναι ένα λογοτεχνικό έργο. Θα θέλαμε να μας αφηγηθείτε την καλύτερη του στιγμή/κατάσταση και τη στιγμή/κατάσταση της εντονότερης κρίσης του.
- Αφηγηθείτε μας τη σημαντικότερη στιγμή σας στο χώρο αυτό. Υπάρχει κάποια/κάτι που αποτελεί σημείο διαμόρφωσης της ταυτότητάς του;

✓ Σας ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας!

ΟΔΗΓΟΣ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ
ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗΣ ΣΥΝ-ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1) ΕΙΣΑΓΩΓΗ

- Καλωσόρισμα, ευχαριστίες
- Εξοπλισμός ηχογράφησης και δεοντολογία
- Χρησιμοποιώ το μαγνητοφωνάκι για δική μου διευκόλυνση και το μικροφωνάκι για να είμαι σίγουρος ότι ακούγεται σωστά ο ήχος.
- Όπως αναφέρω και στο φύλλο συγκατάθεσης και πληροφοριών θα τηρηθεί η ερευνητική δεοντολογία και το υλικό θα χρησιμοποιηθεί μόνο από εμένα και αποκλειστικά για λόγους έρευνας.

2) ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

Συστήνομαι, λέω λίγα λόγια για το ποιος είμαι (μεταπτυχιακός φοιτητής του Παντείου Πανεπιστημίου) και για την έρευνα που πραγματοποιώ.

3) ΤΑΥΤΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Θα ήθελα να μου πείτε λίγα λόγια για εσάς. Ενδεικτικά:

- Σπουδές και ειδικότητα
- Υπάρχει εξειδίκευση στο είδος των υπηρεσιών που προσφέρετε; (αν ναι, σε τί)
- Η εξειδίκευση αυτή είναι ηθελημένη ή προέκυψε; Θα θέλατε να τροποποιηθεί;
- Έτη εργασίας

- Λογιστική μορφή παροχής υπηρεσιών: είστε υπάλληλος, ελεύθερ@ επαγγελματίας κ.λπ.;
- Θα ήθελα να μου περιγράψετε τη σχέση σας με την εργασία σας, με μία λέξη.

4) ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΠΟΡΕΙΑ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

- Θα ήθελα να κάνουμε μια σύντομη αναδρομή στην ιστορία σας. Γιατί αποφασίσατε να κάνετε αυτό το επάγγελμα;
- Σύντομα, θα ήθελα να μου περιγράψετε την πορεία σας μετά τις σπουδές σας, τους εργασιακούς σταθμούς από τους οποίους περάσατε μέχρι τώρα.
- Το επάγγελμά σας ανήκει σε αυτό που ονομάζουμε δημιουργική εργασία. Πώς σας ακούγεται αυτός ο όρος;
- Ποια είναι η σχέση σας με τη δημιουργικότητα, εκτός της εργασίας σας; Έχετε κάποιο χόμπι;

5) ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΧΩΡΟ

- Πόσο καιρό είστε μέλος του χώρου αυτού;
- Γιατί αποφασίσατε να συμμετάσχετε στο εγχείρημα;
- Πώς χρησιμοποιείτε το χώρο; Έχετε δικό σας γραφείο εδώ;
- Πώς ο χώρος σας στηρίζει στην εργασία σας, από άποψη δικτύωσης, επικοινωνίας, ευκαιριών ανάληψης εργασίας, εκπαίδευσης;
- Ποιος είναι ο ρόλος σας στα πλαίσια του χώρου; Ποιες είναι οι υποχρεώσεις σας απέναντί του; Ποια είναι η οικονομική σας σχέση με το χώρο;
- Μπορείτε να συμμετάσχετε και να συμβάλλετε στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και στη λειτουργία του χώρου; Κάνετε προτάσεις βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών;
- Τί βρήκατε περισσότερο ελκυστικό στο χώρο αυτό, από άποψη διαρρύθμισής του; Τί θα θέλατε να αλλάξει;

- Πώς βρίσκετε το σημείο της πόλης στο οποίο βρίσκεται ο χώρος;

6) ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Διαθέτετε προσωπική σελίδα στα social media ή ιστοσελίδα;
- Αν ναι, με ποιο τρόπο τη διαχειρίζεστε;
- Συμβάλλει ο χώρος στη διαδικτυακή σας παρουσία;
- Ποιες είναι οι σχέσεις σας με τους υπόλοιπ@ δημιουργικ@ εργαζόμεν@ του χώρου; Τους γνωρίζετε; Έχετε φιλικές σχέσεις και εκτός χώρου; Έχετε συνεργαστεί με κάποιον επαγγελματικά; Πού τους συναντάτε; Οργανώνονται events δικτύωσης και συνάντησης των μελών;
- Ποιες είναι οι σχέσεις σας με τους (αν υπάρχουν) διαχειριστές του χώρου;
- Ανήκετε σε κάποια επαγγελματική ένωση ή σωματείο εργαζομένων εντός ή εκτός χώρου; Γιατί;
- Ποια είναι η σχέση σας με δημόσιους θεσμούς; Έχετε εργαστεί ποτέ για κάποιον από αυτούς; Ποια είναι η σχέση σας με τους Ευρωπαϊκούς θεσμούς; Έχετε λάβει ποτέ κάποια χρηματοδότηση εντός ή εκτός χώρου; Αν ναι, από ποιον; Σας βοήθησε το γεγονός ότι ήσασταν μέλος του συγκεκριμένου χώρου;
- Ανήκετε σε κάποια άλλη ομάδα εκτός του χώρου;
- Έχετε συμμετάσχει ποτέ σε κάποιο πρόγραμμα κινητικότητας δημιουργικών εργαζομένων ή σε κάποιο πρόγραμμα στήριξης πχ του ΟΑΕΔ; Αν ναι, σε ποιο; Περιγράψτε μου την εμπειρία σας.

7) ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ

- Θα ήθελα να μου περιγράψετε μια τυπική εργασιακή σας ημέρα. Ποιος είναι ο ρόλος του χώρου σε αυτή;
- Πόσες ώρες την ημέρα εργάζεστε; Έχετε χρόνο για διακοπές;
- Πόσο σας απασχολεί η εργασία σας εκτός ωραρίου;

- Πόσο διαθέσιμ@ είστε όταν δεν εργάζεστε για να απαντήσετε σε κάποιο διαδικτυακό μήνυμα που αφορά την εργασία σας; Ποια είναι η σχέση σας με το χώρο, διαδικτυακή ή φυσική, όταν δεν εργάζεστε;

8) ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΒΙΩΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

- Γενικά, πώς πηγαίνουν τα οικονομικά σας;
- Υπάρχει ανταγωνισμός; Αν ναι, από ποιον; Πώς τον αντιμετωπίζετε;
- Πώς αντιμετωπίζετε την κρίση από το πρόσφατο lockdown και την τρέχουσα πανδημία; Τί μέτρα λάβατε; Πώς υποστηρίχθήκατε θεσμικά; Πώς σας υποστήριξε ο χώρος; Ποια ήταν η σχέση σας μαζί του κατά τη διάρκεια του lockdown; Αναστάλθηκε η συνδρομή σας;
- Περιγράψτε μου μια τυπική ημέρα κατά τη διάρκεια του lockdown. Ποια ήταν η σχέση σας με το διαδίκτυο;
- Ποιες διαφορές παρατηρήσατε στον τρόπο και τα ωράρια εργασίας σας κατά τη διάρκεια του lockdown; Ποιες παρατηρήσατε σε σχέση με τους συνεργάτες/υπόλοιπα μέλη του χώρου; Διατηρήσατε επικοινωνία;
- Ποιες είναι οι προσδοκίες σας για το μέλλον; Έχετε κάποια σχέδια;

9) ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ-ΑΥΤΟΕΙΚΟΝΑ

- Με αφορμή τη λέξη με την οποία περιγράψατε το χώρο στην αρχή, θα ήθελα να μου πείτε τη σημασία που έχει για εσάς η έννοια της συνεργασίας. Συζήτηση.
- Φανταστείτε ότι η ιστορία σας είναι ένα λογοτεχνικό έργο. Θα ήθελα να μου αφηγηθείτε την καλύτερη του στιγμή/κατάσταση και τη στιγμή/κατάσταση της εντονότερης κρίσης σας.
- Αφηγηθείτε μας τη σημαντικότερη στιγμή σας στο χώρο αυτό. Υπάρχει κάποια/κάτι που αποτελεί σημείο διαμόρφωσης της ταυτότητάς του;

✓ Σας ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σας!

Έντυπο συγκατάθεσης κατόπιν ενημέρωσης

Παρακαλώ συμπληρώστε αυτό το έντυπο αφού ακούσετε επεξηγήσεις σχετικά με την έρευνα.

Τίτλος έρευνας: *Όψεις της συν-δημιουργικότητας
Ζητήματα διαχείρισης, υποστήριξης και δικτύωσης σε χώρους εταιρικής και οριζόντιας
οργάνωσης*

ΜΑΝΟΥΚΑΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

**Πάντειο Πανεπιστήμιο, Τμήμα Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού, ΠΜΣ
Πολιτιστικής Διαχείρισης, στα πλαίσια έρευνας για τη διπλωματική εργασία**

Ευχαριστώ που αποφασίσατε να συμμετάσχετε σε αυτή την έρευνα. Θα πρέπει να σας εξηγήσω τους στόχους της έρευνας, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις σας πριν συμφωνήσετε να λάβετε μέρος. Εάν έχετε ερωτήσεις μετά από τις επεξηγήσεις των ερευνητών, παρακαλούμε ρωτήστε με πριν αποφασίσετε να εμπλακείτε περαιτέρω. Θα σας δοθεί ένα αντίγραφο του αυτού του Εντύπου Συγκατάθεσης, στο οποίο μπορείτε να ανατρέξετε ανά πάσα στιγμή.

- Καταλαβαίνω ότι αν αποφασίσω οποιαδήποτε στιγμή κατά την διάρκεια της έρευνας ότι δεν θέλω πια να λάβω μέρος, μπορώ να ενημερώσω τον ερευνητή και να αποσυρθώ άμεσα.

- Δίνω την συγκατάθεσή μου για την επεξεργασία προσωπικών μου πληροφοριών για τις ανάγκες της έρευνας. Καταλαβαίνω ότι αυτές οι πληροφορίες θα μείνουν αυστηρά εμπιστευτικές και θα χρησιμοποιηθούν σύμφωνα με τα όσα προβλέπει η Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων.

- Τα δεδομένα θα αποθηκευτούν μετά την ολοκλήρωση της έρευνας. Σε περίπτωση ηχογράφησης, θα ζητηθεί η συγκατάθεσή σας. Μπορείτε να αρνηθείτε να ηχογραφηθείτε. Ο ερευνητής θα μεταγράψει τις ηχογραφήσεις και μπορεί να σας προμηθεύσει με ένα αντίγραφο του απομαγνητοφωνημένου κειμένου κατόπιν αιτήσεώς σας. Έχετε το δικαίωμα να ελέγξετε και να επεξεργαστείτε την απομαγνητοφώνηση. Προτάσεις οι οποίες έχετε ζητήσει από τον ερευνητή να παραληφθούν δεν θα χρησιμοποιηθούν και θα σβηστούν από όλα τα αντίστοιχα αρχεία έως πέντε (5) ημέρες μετά τη λήψη από εσάς του μεταγραφμένου κειμένου.

- Σε περίπτωση που τα αποτελέσματα της έρευνας δημοσιευτούν ή παρουσιαστούν σε συνέδρια δεν θα συμπεριληφθούν πληροφορίες που θα αποκαλύπτουν την ταυτότητά σας, η οποία θα αντικατασταθεί με ψευδώνυμο ή περιγραφικά ως εξής π.χ. ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΣ/ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΗΣ/ [ΨΕΥΔΩΝΥΜΟ] ΣΤΟ [ΟΝΟΜΑΣΙΑ ΧΩΡΟΥ] 123 Σε περίπτωση που φωτογραφίες σας, βίντεο ή ακουστικές ηχογραφήσεις χρησιμοποιηθούν για εκπαιδευτικούς σκοπούς, η ταυτότητά σας θα προστατεύεται ή θα συγκαλύπτεται με την αντικατάσταση του ονόματός σας από ακολουθίες γραμμάτων (π.χ. ΑΒ) ή αριθμών (π.χ. 123).

- Στην περίπτωση που δεν επιθυμείτε να αναφερθεί ούτε η ονομασία του χώρου, αυτή θα αντικατασταθεί περιγραφικά, ανάλογα με την οργανωσιακή δομή του π.χ. co-working χώρος, co-op, κολλεκτίβα συν-εργασίας κ.λπ.

Εάν δεν επιθυμείτε να αναφερθεί η εμπορική ονομασία του χώρου στον οποίο εργάζεστε, συμπληρώστε εδώ με X :

☐

Δήλωση του/της/@ συμμετέχοντα/ουσας/@:

Εγώ ο/η/@ _____ συμφωνώ ότι μου έχει εξηγηθεί επαρκώς η εν λόγω έρευνα και συμφωνώ να λάβω μέρος σε αυτή. Έχω διαβάσει τα παραπάνω και έχω ενημερωθεί και καταλαβαίνω τι περιλαμβάνεται στην έρευνα.

Υπογραφή:

Ημερομηνία:

Δήλωση του ερευνητή:

Εγώ ο _____, επιβεβαιώνω ότι έχω εξηγήσει προσεκτικά την φύση και τις απαιτήσεις της έρευνας στον/στην εθελοντή/ντρια.

Υπογραφή:

Ημερομηνία: