

Sachbericht zum Verwendungsnachweis

Verbundvorhaben

RealWork

Teil II: Eingehende Darstellung

Inhaltsverzeichnis

1 Aufgabenstellung	6
1.1 Schwerpunkt und Ziele	6
2 Voraussetzungen	7
3 Konsortium	8
3.1 KielRegion GmbH.....	8
3.2 FZI – Forschungszentrum Informatik.....	9
3.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement.....	9
3.4 CoWorkLand eG	9
4 Planung und Ablauf.....	10
4.1 Projektplan	10
4.1.1 Laufzeit	10
4.1.2 Arbeitspakete	10
4.1.3 Meilensteine.....	11
4.2 Projektmanagement und Ablauf	12
5 Verwendung der Zuwendung und Projektergebnisse	13
5.1 AP1 – Arbeitgeberbefragung zu Remotearbeit und RealWork	13
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	13
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	13
5.1.3 Ergebnisse	14
5.2 AP2 – Haushalts- und Pendlerbefragung.....	24
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	24
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	24
5.1.3 Ergebnisse	26
5.1 AP3 – Potenzial- und Standortbestimmung.....	43
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	43
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	43
5.1.3 Ergebnisse	43
5.1 AP4 – RealWork-Reallabor	53
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	53
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	53
5.1.3 Ergebnisse	55

5.1 AP5 – Analyse und Bewertung von Realwork-Betriebskonzepten und Unterstützungsnetzwerken	65
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	65
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	65
5.1.3 Ergebnisse	65
5.1 AP6 – Nachhaltigkeitsbewertung des RealWork-Konzepts	84
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	84
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	84
5.1.3 Ergebnisse	86
5.1 AP7 – Verstetigung und Transfer eines RealWork-Space-Innovationskonzepts.....	96
5.1.1 Ziel des Arbeitspakets	96
5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten.....	96
5.1.3 Ergebnisse	98
6 Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises	110
6.1 KielRegion GmbH.....	110
6.2 FZI – Forschungszentrum Informatik.....	110
6.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagment.....	111
7 Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit.....	111
8 Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplanes	112
8.1 KielRegion GmbH.....	112
8.2 FZI – Forschungszentrum Informatik.....	112
8.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement	113
9 Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen	113
10 Erfolgte und geplante Veröffentlichungen	114
10.1 Vorträge und Ausstellungen.....	114
10.2 Publikationen	114
10.3 Abschlussarbeiten.....	115
11 Literaturverzeichnis.....	116
12 Anhang	118
12.1 Weiterführende Materialien	118
AP3 – Pendlerverflechtungen im ländlichen Raum	118
AP 5 – Value Positions und Qualifikationsmaßnahmen.....	125

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Projektplan inklusive Meilensteine.....	11
Abbildung 2: Übersicht zu den Vor- und Nachteilen, Treibern und Herausforderungen von Remotearbeit.....	15
Abbildung 3: Alter des Unternehmens.....	20
Abbildung 4: Anzahl der Mitarbeitenden in Unternehmen	20
Abbildung 5: Einstellungen der Unternehmen zu Homeoffice.....	21
Abbildung 6: Prozent der Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten dürfen	21
Abbildung 7: Einstellungen von Unternehmen zu unterschiedlichen Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces (1/2)	22
Abbildung 8: Einstellungen von Unternehmen zu unterschiedlichen Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces (1/2)	22
Abbildung 9: Anforderungen der Unternehmen an Coworking-Spaces	23
Abbildung 10: Von den Unternehmen empfundene Nachteile bei der Nutzung von Coworking-Spaces	23
Abbildung 11: Einschätzung der Versorgung im ländlichen Raum	32
Abbildung 12: Berufsgruppen der Befragten	33
Abbildung 13: Auswirkungen von Homeoffice auf die Lebensqualität.....	34
Abbildung 14: Benutzte Pendelmittel für den Arbeitsweg (Haushaltsbefragung)	36
Abbildung 15: Gewünschte Pendelmittel für den Arbeitsweg (Haushaltsbefragung)	36
Abbildung 16: Bereitschaft, im Coworking-Space zu arbeiten	37
Abbildung 17: Entscheidende Aspekte für die Nutzung von Coworking-Spaces.....	38
Abbildung 18: Umzugsgründe.....	38
Abbildung 19: Wichtige Alltagsaktivitäten für die Nutzung von Coworking-Spaces.....	39
Abbildung 20: Wichtige Ausstattungsmerkmale von Coworking-Spaces	39
Abbildung 21: Einfluss der Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel auf die Bereitschaft, in einem Coworking-Space zu arbeiten	40
Abbildung 22: Bereitschaft unterschiedlicher Berufsgruppen zur Nutzung von Coworking-Spaces	41
Abbildung 23: Anzahl der Arbeitstage im Büro und damit verbundene Bereitschaft Coworking-Spaces als Arbeitsort zu nutzen.....	41
Abbildung 24: Entfernung zum Arbeitsplatz – Nutzungswahrscheinlichkeit des CWS (links) und Entfernung zum Arbeitsplatz in Minuten (rechts).....	45
Abbildung 25: Pendlermodell	46
Abbildung 26: Impressionen der Web-App - Benutzeroberfläche	47
Abbildung 27: Heat-Map	48
Abbildung 28: Visualisierung für n=5 optimale Standorte in der aktuellen Gebietssituation: K-Medoids (links), Genetischer Algorithmus (rechts)	48
Abbildung 29: Visualisierung für n=5 optimale Standorte in der hypothetischen Gebietssituation: K-Medoids (links), Genetischer Algorithmus (rechts).....	48
Abbildung 30: Nutzwerttabelle	51
Abbildung 31: Sterne-Bewertung	52
Abbildung 32: Zeitstrahl zum Ablauf des Reallabors	54
Abbildung 33: Die 14 nutzbaren CWS der KielRegion.....	54
Abbildung 34: Flyer Reallabor.....	56
Abbildung 35: Bewerbung im IHK Magazin Februar 2023.....	57
Abbildung 36: Landaktuell Februar 2023.....	57
Abbildung 37: Motivation der Teilnehmenden, am Reallabor teilzunehmen	58
Abbildung 38: Auszug 1 - Tagebuch Reallabor	61

Abbildung 39: Auszug 2 - Tagebuch Reallabor	61
Abbildung 40: Das RealWork Trichtermodell.....	96
Abbildung 41: Integrierte Roadmap zum Innovationskonzept.....	98
Abbildung 42: Flyer zur Bewerbung der Zukunftskonferenz RealWork.....	104
Abbildung 43: Fotodokumentation Thementisch 1	106
Abbildung 44: Fotodokumentation Thementisch 2	107
Abbildung 45: Fotodokumentation Thementisch 3, Teil 1	108
Abbildung 46: Fotodokumentation Thementisch 3, Teil 2.....	109

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kriterienset zu zentralen Aspekten von Remotearbeit, inklusive Coworking	19
Tabelle 2: Prozentualer Anteil der Bereitschaft der Unternehmen ihre Angestellten im Homeoffice arbeiten zu lassen.....	21
Tabelle 3: Auswirkungen der Remotearbeit auf die Lebensqualität von Arbeitnehmer:innen und Pendler:innen	26
Tabelle 4: Hypothesenbildung zu den Auswirkungen der Remotearbeit auf die Lebensqualität von Arbeitnehmer:innen und Pendler:innen	30
Tabelle 5: Erfahrungen mit mobiler Arbeit vor der Corona-Pandemie	32
Tabelle 6: Erfahrungen mit Homeoffice während der Corona-Pandemie.....	33
Tabelle 7: Entfernung des Arbeitsweges (Haushaltsbefragung).....	35
Tabelle 8: Belastung durch das Pendeln (Haushaltsbefragung).....	35
Tabelle 9: Primäre Kriterien	49
Tabelle 10: Sekundäre Kriterien.....	49
Tabelle 11: Beteiligungsveranstaltungen in der KielRegion.....	102
Tabelle 12: Produzierte Videos Projekt RealWork.....	102

1 Aufgabenstellung

In einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt äußern immer mehr Arbeitnehmer:innen ihre Bedürfnisse hinsichtlich der Organisation ihrer Arbeitsweise. Diese Veränderungen werden häufig unter dem Begriff „New Work“ zusammengefasst. Ein wichtiger Aspekt davon ist das dezentrale Arbeiten, bei dem Beschäftigte zunehmend selbst entscheiden können, von welchem Ort sie ihre Tätigkeiten ausführen. Das Konzept der RealWork-Spaces basiert auf den Coworking-Spaces, die sich als neue Arbeitsform des dezentralen Arbeitens etabliert haben. Diese werden vor allem von Fachkräften aus der Kreativ- und Digitalbranche, Selbständigen und Tüftler:innen genutzt, die nicht zur klassischen Gruppe der Pendler:innen gehören, sondern Remote-Arbeit bevorzugen. Durch die zunehmende Digitalisierung wird es nun jedoch auch anderen Berufsgruppen ermöglicht, remote zu arbeiten. Obwohl große Unternehmen diese Option teilweise durch Pendlerhäfen anbieten, hat sich diese Arbeitsweise in der breiten Masse noch nicht durchgesetzt.

Das Projekt RealWork untersucht, wie das Konzept des Coworkings auf Beschäftigte in Angestelltenverhältnis angewendet werden kann, welche Vorteile und Potenziale sich daraus für die Daseinsvorsorge und das Regionalmanagement von ländlichen Regionen in der Nähe großer Städte ergeben, und wie diese Potenziale genutzt werden können. Unter „Normalarbeit“ versteht das Projekt Beschäftigte im Angestelltenverhältnis, die grundsätzlich ortsunabhängig arbeiten können, bei denen jedoch eine starke Präsenzkultur besteht, sei es aufgrund organisatorischer, persönlicher oder historischer Gründe.

1.1 Schwerpunkt und Ziele

Das Projekt hat zum Ziel zu untersuchen ob durch verstärkte Remote-Arbeit eine Verringerung der Pendlerströme von ländlichen in städtische Gebiete erwirkt werden kann. Ein weiteres Ziel ist es, RealWork-Spaces gezielt zur Entwicklung ländlicher Mittelzentren zu nutzen (Regionalmanagement). Daraus ergeben sich drei zentrale Forschungsfragen:

- 1) Von welchen (optimalen) RealWork-Space-Standorten gehen die größten Effekte auf die regionale Daseinsvorsorge aus, und wie lassen sich diese Standorte effizient bestimmen?
- 2) Welchen Beitrag können RealWork-Spaces zur Attraktivitätssteigerung des ländlichen Raums liefern, speziell zum Aspekt von Arbeit und Leben bzw. der Work-Life-Balance, und wie müssen sie dafür beschaffen sein?
- 3) Wie kann das Regionalmanagement RealWork-Spaces als Gestaltungselemente der kommunalen Daseinsvorsorge nutzbar machen, in Entwicklungskonzepte einbinden und förderliche Umfelder schaffen?

Am Beispiel der Region Kiel soll das Potenzial von RealWork-Spaces als Element der kommunalen Gestaltung empirisch untersucht und teilweise erprobt werden. Basierend auf umfangreichen Erhebungen (Befragungen von Arbeitgebern und Pendler:innen) sowie Sekundäranalysen von Bestands- und OpenData (z. B. Mobilitätsdaten) werden optimale Standorte für RealWork-Spaces ermittelt und anhand von Nachhaltigkeitskriterien sowie ihren Effekten auf die regionale Daseinsvorsorge bewertet. In einer Fallstudie (Reallabor) wird in Zusammenarbeit mit Kieler Arbeitgeber:innen ein temporärer RealWork-Space eingerichtet und auf die Auswirkungen dieser neuen Arbeitsweise auf die Work-Life-Balance der Beschäftigten sowie auf die organisatorischen Strukturen der Unternehmen (Aufbau- und Ablauforganisation) untersucht. Die Ergebnisse fließen in prototypische Betriebsmodelle für Kommunen sowie in ein Booklet und eine wissenschaftliche Veröffentlichung ein, die die zentralen Befragungsergebnisse und Erfolgsfaktoren von RealWork-Spaces zusammenfasst und als Entscheidungs- und Prozesshilfe für andere Kommunen dient, die ähnliche Initiativen verfolgen möchten.

2 Voraussetzungen

Das Projekt wurde in einer Zeit rasanter Veränderungen der Arbeitswelt initiiert. Die fortschreitende Digitalisierung und der zunehmende Fachkräftemangel stellen Unternehmen und Kommunen gleichermaßen vor die Herausforderung, Arbeitsmodelle flexibler zu gestalten und neue Lösungen für Arbeitnehmer:innen anzubieten. Gleichzeitig haben die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie gezeigt, dass Remote-Arbeit nicht nur technisch möglich ist, sondern für viele Berufsfelder praktikabel umgesetzt werden kann. Faktoren wie der zunehmende Fachkräftemangel, der Druck zur Digitalisierung und die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie haben die Bedeutung von flexiblen Arbeitsmodellen erheblich gesteigert. Die Pandemie hat gezeigt, dass Remote-Arbeit nicht nur operativ möglich, sondern für viele Branchen und Unternehmen umsetzbar ist. Diese Erkenntnisse haben die Umsetzung des Projekts maßgeblich beeinflusst. Gleichzeitig gingen die Initiatoren des Projekts von der Annahme aus, dass das Konzept der Coworking-Spaces und die damit verbundenen Vorteile in der Öffentlichkeit bereits bekannt und positiv wahrgenommen sind. Dies schuf eine Ausgangslage, auf der das Vorhaben aufbauen konnte, auch wenn die Zielgruppe von RealWork-Spaces bewusst breiter gefasst ist als die klassische Coworking-Nutzerschaft.

Eine zentrale Ausgangsbedingung für das Projekt war die Erkenntnis, dass klassische Coworking-Spaces zwar weitgehend etabliert sind, jedoch bislang vor allem von Selbstständigen, Kreativen und Personen aus der Digitalbranche genutzt werden. Diese Zielgruppe ist durch einen hohen Grad an Flexibilität und die Möglichkeit ortsunabhängigen Arbeitens gekennzeichnet. Für Angestellte in Normalarbeitsverhältnissen war diese Arbeitsform bislang weniger verbreitet, obwohl sich durch die zunehmende Digitalisierung auch hier neue Möglichkeiten ergeben. RealWork-Spaces sollten diese Lücke schließen, indem sie Arbeitnehmer:innen aus klassischen Pendlerberufen die Chance bieten, die Vorteile von Remote-Arbeit zu nutzen, ohne dabei auf eine professionelle Arbeitsumgebung zu verzichten.

Darüber hinaus berücksichtigte das Projekt eine zunehmende gesellschaftliche Sensibilität für die negativen Auswirkungen des Pendelns. Berufspendler:innen sind häufig mit erheblichen finanziellen, sozialen und psychischen Belastungen konfrontiert. RealWork-Spaces boten hier die Möglichkeit, diese Belastungen zu reduzieren, indem dezentrale Arbeitsorte näher am Wohnort bereitgestellt wurden. Gleichzeitig sollten diese Arbeitsmodelle die Herausforderungen des Homeoffice – wie Isolation, mangelnde Trennung von Beruf und Privatleben oder eingeschränkte Arbeitsstrukturen – umgehen und eine attraktive Alternative darstellen.

Für die Arbeitgeberseite boten die Voraussetzungen ebenfalls Potenziale: Sie könnten durch die Einbindung von RealWork-Spaces ihre Arbeitsstrukturen flexibler gestalten und personelles Wachstum fördern, ohne bestehende Büroflächen erweitern zu müssen. Dies wäre vor allem in einem Umfeld relevant, in dem Fachkräfte gesucht werden und neue Arbeitsmodelle auch als Wettbewerbsvorteil im Recruiting dienen können.

Die Durchführung des Projekts war zudem eng an die kommunale Ebene gekoppelt. Die Bereitstellung von RealWork-Spaces als dezentrale Arbeitsorte wurde vom Projekt als Teil der digitalen Daseinsvorsorge verstanden und mit dem Ziel verknüpft, das Umfeld dieser Orte aktiv zu beleben. Besonders kleinere Kommunen könnten von der Ansiedlung solcher Arbeitsorte profitieren, beispielsweise durch eine erhöhte Nachfrage in der lokalen Gastronomie oder im Einzelhandel. Gleichzeitig sollte das Projekt einen Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen (SDG 11) leisten, insbesondere durch die Reduktion des motorisierten Pendelverkehrs und die Verbesserung der Luftqualität.

Insgesamt waren die Voraussetzungen für das Projekt von einem Zusammenspiel aus technologischen Entwicklungen, gesellschaftlichen Trends und kommunalen Zielsetzungen geprägt. Diese Ausgangslage bot eine Grundlage für die Umsetzung, erforderte jedoch auch innovative Ansätze und Unterstützung, um bewährte Konzepte im Coworking auf neue Zielgruppen und Bedürfnisse zu übertragen.

Das Konzept von New Work spielte im Kontext des Projekts eine zentrale Rolle. New Work beschreibt einen umfassenden Wandel in der Arbeitswelt, der durch Werte wie Freiheit, Selbstverwirklichung und Sinnhaftigkeit geprägt ist. Das Projekt griff diese Prinzipien auf, indem es Arbeitnehmer:innen nicht nur flexible Arbeitsmodelle anbot, sondern auch Räume schuf, in denen sie eigenverantwortlich und kreativ tätig sein konnten. RealWork-Spaces ermöglichten es den Nutzer:innen, neue Arbeitsweisen auszuprobieren, die auf Kollaboration, flachen Hierarchien und einer stärkeren Work-Life-Balance basieren. Dabei ging es nicht nur um die physische Bereitstellung von Arbeitsplätzen, sondern auch um die Etablierung einer Kultur des Vertrauens und der Mitgestaltung durch die eigenverantwortliche Arbeitsplatzgestaltung. Dieses Verständnis von New Work könnte insbesondere für Unternehmen und Kommunen als Wettbewerbsvorteil gesehen werden, da es nicht nur die Attraktivität für Fachkräfte erhöhen kann, sondern auch zu einer gesteigerten Zufriedenheit und Produktivität der Mitarbeitenden beiträgt.

3 Konsortium

3.1 KielRegion GmbH

Die KielRegion umfasst die Landeshauptstadt Kiel sowie die Kreise Rendsburg-Eckernförde und Plön in Schleswig-Holstein und stellt mit etwa 23 Prozent der Bevölkerung des Bundeslandes einen bedeutenden Teil der Region dar. Diese Region hat sich als Schlüsselakteur in der Entwicklung innovativer Arbeitsräume etabliert und spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung ländlicher Coworking-Spaces.

Die KielRegion zeichnet sich durch eine starke Infrastruktur und ein dynamisches Umfeld aus. Die Region profitiert von einer ausgeprägten Kultur der Kooperation und Netzwerkbildung, die politische, wirtschaftliche und wissenschaftliche Akteure miteinander verknüpft. Diese enge Zusammenarbeit hat dazu beigetragen, dass die Region innovative Projekte vorantreiben und zukunftsfähige Konzepte umsetzen kann.

Ein Beispiel für diese Innovationskraft ist das Projekt „Region digital.sh“, das 2017 von der KielRegion GmbH ins Leben gerufen wurde, um die Digitalisierung in ländlichen Räumen zu fördern. Weiterhin wurde 2018 das Projekt „CoWorkLand“ initiiert, bei dem ein mobiler PopUp-Coworking-Space getestet wurde, was zur Eröffnung des ersten kommunalen Coworking-Spaces in Gettorf führte. Die 2019 gegründete CoWorkLand-Genossenschaft unterstützt aktiv den Aufbau und Betrieb von Coworking-Spaces und dient als zentrale Netzwerkplattform.

Das Projekt RealWork profitiert von diesen etablierten Strukturen der KielRegion. Die Region bietet nicht nur die notwendige Infrastruktur, sondern auch ein starkes Netzwerk, das es ermöglicht, neue Arbeitsraumkonzepte zu entwickeln und bestehende Projekte wie VekselWirk und Sprottenflotte zu integrieren. Diese umfassende Strategie zur Verknüpfung von Mobilität, ländlichem Wohnen und Digitalisierung macht die KielRegion zu einem idealen Standort für das Projekt RealWork und bietet wertvolle Erkenntnisse für ähnliche Initiativen in anderen ländlichen Gebieten.

3.2 FZI – Forschungszentrum Informatik

Das FZI Forschungszentrum Informatik ist eine unabhängige und gemeinnützige Forschungseinrichtung im Bereich der angewandten Informatikforschung. Es bringt in öffentlichen und privatwirtschaftlich geförderten Projekten wissenschaftliche Erkenntnisse aus der Informationstechnologie in Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Einen Schwerpunkt legt das FZI auf die Unterstützung kleiner und mittelständischer Unternehmen (KMU) durch gemeinsam beantragte und durchgeführte öffentlich geförderte Verbundforschungsprojekte. Am Projekt RealWork wirkte der FZI-Bereich „Information Process Engineering“ (IPE) mit der Abteilung „Information Management & Analytics“ (IMA, geleitet von Carolin Stein) mit. IMA hat unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Christof Weinhardt bereits mehrere, interdisziplinäre Forschungsprojekte der Plattformökonomie, Datenanalyse, Potentialbestimmung und Zukunft der Arbeit begleitet (z.B. Bioökonomie 4.0 (BMBF), AnyPPA (BMBF), PaaS (BMBF), OCROSS (BMVI)). Die Mitarbeitenden sind ausgewiesene Expert:innen in den Bereichen Markt- und Plattformdesign, Data Analytics, Anforderungsanalyse, KI, sowie Evaluationsstudien. Um mit Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft in einen intensiveren Diskurs zu treten, hat die Abteilung IMA mit dem House of Participation (HoP) darüber hinaus ein Kompetenzzentrum geschaffen, welches sich im Bereich digitaler Technologien und Plattformen Fragen sozialer Teilhabe und Kollaboration widmet.

3.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement

Das Institut inter 3 agiert seit über 20 Jahren im Bereich der transdisziplinären und anwendungsorientierten Nachhaltigkeitsforschung. Neben der Produktion wissenschaftlicher Erkenntnisse übernimmt inter 3 in solchen Projektkontexten den Wissenstransfer und unterstützt Praxispartner bei ihrem Capacity Development und Innovationsmanagement. Dabei hat sich das Institut vor allem auf kommunale Partner spezialisiert. Konkret hat inter 3 im Rahmen der Innovationsforschung und des regionalen Innovationsmanagements u.a. das Begleitvorhaben zum BMBF-Förderschwerpunkt Innovationsgruppen für ein nachhaltiges Landmanagement verantwortet und dabei Transformationsprozesse im ländlichen Raum begleitet. Mit dem Ziel, die Umsetzungsreife erarbeiteter Projektlösungen systematisch zu erhöhen und die Wirksamkeit zu verbessern, hat inter 3 zahlreiche Methoden, wie u.a. die Konstellationsanalyse sowie Instrumente, u.a. das Solution Readiness Level für ein Transdisziplinäres Innovationsmanagement entwickelt/adaptiert, das in Wissenschafts-Praxis-Projekten sowie in der Aus- und Fortbildung eingesetzt wird (Schön/Eismann/Wendt-Schwarzburg/Kuhn, 2020).

Im Projekt RealWork übernahm inter 3 die Projektleitung sowie -koordination und war für drei der sieben Arbeitspakete hauptverantwortlich. Das beinhaltete die Recherche, Konzeption, Durchführung und Auswertung umfangreicher Umfragen mit Arbeitgeber:innen, Arbeitnehmer:innen und Pendler:innen zur Erfassung der Hemmnisse und Potenziale von sowie Nutzungserfordernisse an (ländlich) gelegene Coworking-Spaces (AP 1+2) und weiter das auf Verstetigung und Wirksamkeit ausgerichtete Innovationsmanagement (AP 7). Als wissenschaftlicher Projektpartner obliegt auch die Erstellung der Publikation zu den Erkenntnissen aus dem Reallabor und Umfragen inter 3.

3.4 CoWorkLand eG

Die CoWorkLand ist eine Genossenschaft von Coworking-Betreibenden, die dezentral agiert und in nahezu jedem Bundesland in Deutschland vertreten ist. Die Vision der Organisation ist es, mithilfe der Schaffung von Begegnungsorten die Arbeits- und Lebenswelten des ländlicheren Raumes an die Bedürfnisse der Menschen vor Ort anzupassen und damit nachhaltig aufzuwerten. Seit 2019 begleitet die CoWorkLand eG ihre Projekte und allgemein die Entwicklung ländlichen Coworkings mit einer Forschungsgruppe, die selbst Studien und Datengrundlagen erarbeitet und Methodiken zur Potenzialermittlung von Coworking, wie den RegioScan und den LocalScan, entwickelt hat. Gepaart mit den Erfahrungen aus diversen

Beteiligungsformaten wie dem Reallabor haben die Ergebnisse dieser Forschung den Diskurs zu Coworking im ländlichen Raum in Deutschland maßgeblich mitgeprägt.

Die Mitarbeiter:innen sind durchweg erfahrene Coworker:innen, meist selbst Betreiber:innen von Coworking-Spaces. Sie sind ausgezeichnet für ihr Fachgebiet qualifiziert und zählen in Deutschland zu den führenden Expert:innen zum Thema dezentrales und rurales Coworking. Im Projekt war CoWorkLand hauptverantwortlich das AP5, welches die Entwicklung eines Netzwerkkonzeptes beinhaltet. Darin wurden der bisherige Erfahrungsschatz über Bedarfe und Möglichkeiten von Kommunen sowie Funktionen und Unterstützungsformate im Netzwerkaufbau miteingebracht.

4 Planung und Ablauf

4.1 Projektplan

4.1.1 Laufzeit

Das Projekt RealWork war auf eine Laufzeit von 36 Monaten ausgelegt (ursprünglich 01.07.2021 - 30.06.2024; durch anfängliche Verzögerung am 01.09.2021 - 31.08.2024). Aufgrund der COVID-19-Pandemie und den damit verbundenen Verzögerungen und Einschränkungen, wie ein verspäteter Reallabor-Start, wurde das Projekt auf Antrag kostenneutral um drei Monate bis zum 30.11.2024 verlängert.

4.1.2 Arbeitspakete

Das Projekt bestand aus sieben Arbeitspaketen zur Erarbeitung von Ergebnissen. Abbildung 1 zeigt den geplanten zeitlichen Ablauf, inklusive Meilensteine der Arbeitspakete.

Insgesamt konnten alle Projektziele erreicht und Arbeitspakete durchgeführt werden, jedoch gab es auf dem Weg dahin, vor allem aufgrund der Corona-Pandemie, Verzögerungen. Direkt zu Projektbeginn erschwerte die Homeoffice-Pflicht seitens des Gesetzgebers, dass die Arbeit in Coworking-Spaces realistisch schien. Ein zügiger Feldzugang, wie ursprünglich geplant, erschien vor diesem Hintergrund überstürzt und hätte perspektivisch womöglich zu qualitativ wenig brauchbaren Befragungsergebnissen geführt. Die Befragungen verzögerten sich daher und fanden in der ersten Jahreshälfte 2022 statt. Um dem geringen Rücklauf der bei Unternehmens- und Pendlerbefragung entgegenzuwirken, wurden die beiden Onlineumfragen sechs Wochen länger offengelassen (bis Ende April 2024). Das Reallabor startete zwei Monate später, damit es nicht in die langen Osterferien fiel und durch die Lockerungen der Corona-Maßnahmen im Sommer mit einer höheren Teilnehmendenquote zu rechnen war (Mai bis Juli 2023). Nach dem Reallabor verzögerte sich die qualitative Auswertung bis in den November 2023 hinein, weil die Rücksendung der von den Teilnehmenden ausgefüllten Tagebücher sich stark hinzog. In der verzögerten Phase wurde vermehrt konzeptionelle Arbeit geleistet, wie zum Beispiel das Erstellen des Innovationskonzepts. Als Reaktion wurden verschiedene Maßnahmen ergriffen, auf die in Abschnitt 4.2 und in den jeweiligen Arbeitspaketen genauer eingegangen wird.

4.2 Projektmanagement und Ablauf

Rolle von inter 3: Neben Projektleitung und –management begleitete inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement das Projekt RealWork als wissenschaftlicher Forschungspartner, indem es seine wissenschaftliche Expertise in verschiedene Arbeitspakete einfließen ließ. inter 3 war im Lead von drei von sieben Arbeitspaketen. Der Fokus von inter 3 lag auf der Konzeption, Erstellung, Durchführung und Evaluation aller im Projekt durchgeführten Erhebungen – Unternehmens-, Haushalts- und Pendler:innenbefragung sowie die Befragungen und Auswertungen im Reallabor (AP 1, AP 2, AP 4). Ziel war es, das arbeitgeber:innen- und arbeitnehmer:innenseitige Potenzial, die Nutzungserfordernisse und Hemmnisse gegenüber RealWork-Spaces zu identifizieren. Die Erkenntnisse mündeten in eine praxistaugliche wissenschaftliche Publikation, die sich an Unternehmen, Arbeitnehmer:innen, (potenzielle) Coworking-Space-Betreibende und Kommunen richtet. Weiter war inter 3 auch in anderen Arbeitspaketen involviert. In AP 6 unterstützte inter 3 bei der Identifikation von Kriterien zur Nachhaltigkeitsbewertung und der Evaluation der Akzeptanz von RealWork-Spaces bei der Konzeption. In AP 7 übernahm inter 3 den Lead bei der Erstellung des Innovationskonzeptes. inter 3 unterstützte die KielRegion beim Aufbau eines regionalen RealWork-Netzwerks auf Basis des im Innovationskonzept entwickelten Aktionsplans.

Rolle der KielRegion: Die KielRegion GmbH (KR) unterstützte die Befragungen in den Arbeitspaketen (AP) 1 und 2. Im Rahmen von AP 4 begleitete sie die Umsetzung des Reallabors, indem sie vor Ort Akteure vernetzte und dessen Bedürfnisse und Herausforderungen integrierte. Während inter 3 das Reallabor wissenschaftlich begleitete, stand die KR als Ansprechpartnerin vor Ort zur Verfügung und ermöglicht den Informationsfluss in beide Richtungen. In AP 5, AP 6 und teilweise in AP 7 übernahm die KR die Federführung. Dort galt es erstens, Modelle für das Betreiben von RealWork-Spaces von den in den vorigen AP gewonnen Erkenntnissen abzuleiten und diese einer Nachhaltigkeitsbewertung zu unterziehen. Zweitens wurden dort die Projektergebnisse für Interessengruppen außerhalb der KielRegion in einem Innovationskonzept aufbereitet und zur Verfügung gestellt. Es wurden Akteure zusammengeführt und über bestehende und zu erarbeitende Verteiler zu Workshops und Veranstaltungen eingeladen. Die KR trat hier als regionale Coworking-Koordinatorin auf in Zusammenarbeit mit CoWorkLand (CWL), mit denen zuvor auch das CoWorkNetz KielRegion aufgesetzt wurde. CoWorkLand hat als Unterauftragnehmer der KielRegion als Schwerpunkt im AP 5 gearbeitet und maßgeblich als gut vernetzter Experte an vielen Stellen unterstützt. Dies ist neben AP5 unter anderem Reallabor in AP 4 hervorzuheben und bei der Mitarbeit für das Booklet „Von wo arbeiten wir morgen“.

Rolle des FZI: Das FZI Forschungszentrum Informatik begleitete das Projekt als Forschungspartner und brachte seine wissenschaftliche Expertise in verschiedene Arbeitspakete ein. Hauptfokus des FZI war die Standort- und Potentialanalyse, welche sich mit der Forschungsfrage beschäftigte wie optimale Standorte für RealWork Spaces effizient bewertet und bestimmt werden können. Zur Erforschung spezifizierte das FZI das RealWork Standortproblem formal und entwickelte, in der Anwendung auf die KielRegion, ein Trichtermodell zur Standortwahl (siehe auch 5.3 für Ergebnisse). Weiterhin unterstützte das FZI Projektpartner in der Konzeption und Durchführung der Arbeitgeber-, Haushalts- und Pendlerbefragung, sowie in der Erarbeitung von Betriebskonzepten für RealWork Spaces und Unterstützungsnetzwerke und der Nachhaltigkeitsbewertung. Hierbei führte das FZI selbst Evaluationsformate durch und brachte wissenschaftliche Impulse und Feedback in Austauschformaten wie z.B. den zweiwöchentlichen Konsortialtreffen ein. Als Institution für Anwendungs- und Transferforschung unterstützte das FZI auch in Aktivitäten zu Verstetigung und Transfer des RealWork-Space-Innovationskonzeptes, so zum Beispiel der Erstellung von Publikationen, Infomaterialien oder Open Source Code Veröffentlichungen.

5 Verwendung der Zuwendung und Projektergebnisse

5.1 AP1 – Arbeitgeberbefragung zu Remotearbeit und RealWork

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Für das Arbeitspaket „Arbeitgeberbefragung zu Remotearbeit und RealWork“ war inter 3 GmbH hauptverantwortlich, das FZI und die KielRegion haben in einigen Unterarbeitspaketen (U-AP) mitgewirkt. Das Arbeitspaket untersuchte das theoretisch arbeitgeberseitige Potenzial, Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen die Arbeit in RealWork-Spaces zu ermöglichen. Dazu gehörte auch eine Analyse organisationaler Hürden und Chancen bei der Transformation hin zu dieser neuen Arbeitsform. Methodisch wurde sich einer umfassenden Literaturrecherche, qualitativen Vorstudie mit Arbeitgeber:innen sowie größeren quantitativen Umfrage mit ebendiesen bedient, um Erfolgskriterien und Nutzungsszenarien dieser neuen Arbeitsform zu identifizieren. So können Arbeitgeber:innen in ihrem Prozess, sich der neuen Arbeitsform gegenüber zu öffnen, unterstützt, aufgeklärt sowie sensibilisiert werden und sie so als Partner:innen für den weiteren Forschungsprozess gewonnen werden.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Die durchgeführten Arbeiten aus AP 1 unterteilen sich in vier U-AP. Im **U-AP 1.1** fand eine umfassende Literaturrecherche zu organisationalen und institutionellen Rahmenbedingungen von Remotearbeit statt. Während zu Remotearbeit, vor allem in Bezug auf das Homeoffice, aus Perspektive der Arbeitnehmer:innen eine solide wissenschaftliche Basis vorhanden ist, ist die Arbeitgeber:innenperspektive sowie der Bezug zum Coworking reichlich wenig erforscht. Aus diesem Grund sollte der Fokus in diesem AP auf der Erfassung der arbeitgeberseitigen Motive, Hindernisse, Erwartungen und Erfahrungen mit Remotearbeit wie Homeoffice, mobiles Arbeiten und Coworking bei Beschäftigten aus Normalarbeitsverhältnissen liegen. Mittels einer Literaturstudie wurde nach wissenschaftlichen Erkenntnissen zu den organisationalen Herausforderungen in der Transformation hin zu mehr Remotearbeit sowie den Auswirkungen auf und Anforderungen an Aufbau- und Ablaufstrukturen, Aspekte der organisationalen und sozialen Kontrolle, technische Ausstattungen sowie mögliche Effekte auf das Zusammenspiel von unternehmerischen Unterstützungs- und primären Aktivitäten recherchiert. Es wurden (internationale) Studien aus Disziplinen wie Betriebswirtschaft, Arbeits- und Industriesoziologie, Organisationswissenschaft und der Innovationsforschung herangezogen, um möglichst erfolgversprechende thematische Zugänge zu identifizieren und die später zu befragenden Arbeitgeber zielgerichtet mit für sie relevanten Aspekten und Fragestellungen zu befragen und informieren.

Mit dieser Vorarbeit fand in **U-AP 1.2** eine qualitative Vorstudie statt, bei der Arbeitgeber:innen aus der Kieler Region befragt wurden. Anders als im Antrag vorgesehen, entschied sich das Projektteam dafür, ergänzend zur Literaturstudie zwei Expert:innengespräche mit Vertreter:innen aus der Coworking-Szene durchzuführen, um die praktischen Erfahrungen zu den Bedarfen von Arbeitgeber:innen in den Leitfaden der qualitativen Vorstudie und der quantitativen Befragung einfließen zu lassen. Das Projektteam sprach mit einer Person von dem ehemaligen Start-Up Independesk sowie Ulrich Bähr von CoWorkLand. Das sind zwei Institutionen, die durch ihre Netzwerke, Beratungstätigkeiten und das Anbieten von Coworking Expertise zu den Bedarfen von Arbeitgeber:innen sowie aktuellen Entwicklungen und Impulsen bei Remotearbeit und vor allem Coworking mitbringen. Im Anschluss daran wurden die vorgesehenen Interviews mit Unternehmen durchgeführt. Aufgrund der Schwierigkeit, viele Arbeitgeber:innen für das Interview zu gewinnen sowie die Termine aufeinander abzustimmen, fanden Einzel- statt Gruppeninterviews statt. Die Erstellung der Interviewleitfäden sowie die Kontaktaufnahme und Terminkoordination zu den Unternehmen erfolgte in enger Abstimmung mit der KielRegion, weil sie umfassend mit regionalen Wirtschaftsakteur:innen vernetzt ist. Insgesamt fanden drei halbstündige Videointerviews mit den Unternehmen GVG Glasfaser, Dataport und ergovia statt, die zu einer guten theoretischen Sättigung führten. Interviewt wurden Angestellte aus dem Personalwesen, dem Transitionsmanagement, bei dem das Thema Coworking angesiedelt ist, sowie einer Geschäftsführung.

Die Interviewdurchführung teilten sich die KielRegion und inter 3 untereinander auf, die Auswertung lag bei inter 3. Aus den drei Interviews wurde ein Kriterienset zu den Potenzialen, Hemmnissen und Sorgen abgeleitet, um ein Gefühl für die Relevanz von Coworking in der aktuellen Arbeitswelt zu bekommen. Weiter konnte durch den Austausch mit den Unternehmen Sensibilisierungsarbeit geleistet werden.

Die Erkenntnisse hinsichtlich der Arbeitgeber:innenpositionierung aus der Literaturstudie, der qualitativen Vorstudie und des umfangreichen praktischen Wissens der Kielregion über die Kieler Wirtschaftsregion halfen bei der Operationalisierung und Durchführung der quantitativen Befragung in **U-AP 1.3**. Dort wurden Fragen zur Organisationsstruktur, -kultur und -klima sowie zu den Rahmenbedingungen, die durch das kommunale Handeln beeinflusst werden können, z.B. Mobilitätsangebote, gestellt. Die Befragung fand online zwischen dem 30. November 2022 und dem 14. April 2023 über die datenschutzkonforme und endnutzerfreundliche Applikation LimeSurvey statt. Sie wurde intensiv und repetitiv über die zahlreichen Kanäle und Netzwerke der KielRegion und von CoworkLand sowie auf regionalen Veranstaltungen in der KielRegion gestreut.

Die Auswertung oblag inter 3 in **U-AP 1.4**. Die Daten wurden auf Plausibilität überprüft, wo notwendig sensible Daten pseudonymisiert und mittels des Programms R ausgewertet. Daraus wurde ein Arbeitgebermodell abgeleitet. Ein mathematisches Modell, was die Bereitschaft von Arbeitgeber:innen beschreibt, Teile ihrer Belegschaft in Normalarbeitsverhältnissen Coworking zu ermöglichen. Diese Bereitschaft wurde als abhängige Variable von organisationsspezifischen Merkmalen und kommunalen Rahmenbedingungen modelliert und nach signifikanten Zusammenhängen überprüft. Zusätzlich entstand eine deskriptive Kurzstudie, die die zentralen Ergebnisse unter Berücksichtigung des Arbeitgebermodells beinhaltet. Die Ergebnisse der Unternehmens- und Arbeitnehmer:innenbefragung mündeten in eine Kurzstudie, deren zentrale Inhalte im Kapitel AP 1.4 und 2.2, 2.3 und 2.4 zusammengefasst sind. Weiter flossen die Inhalte in die Publikation „RealWork als neue Arbeitsform“, siehe AP 4.4

5.1.3 Ergebnisse

AP 1.1 Literaturrecherche zu organisationalen und institutionellen Rahmenbedingungen von Remotearbeit

Insgesamt wurden 136 wissenschaftliche Veröffentlichungen analysiert, von denen 49 für die Fragestellung relevant waren. Das Ziel war es, sich einen Überblick darüber zu verschaffen, welche Aspekte, Vor- und Nachteile, Potenziale, Herausforderungen und Hemmnisse in Bezug auf Remotearbeit, z.B. Homeoffice, mobiles Arbeiten und Coworking, im aktuellen wissenschaftlichen Diskurs auftauchen und daraus Erkenntnisbedarfe für die qualitative Vorstudie und quantitative Befragung zu identifizieren.

Eine Übersicht zu Vor- und Nachteilen, Treibern und Herausforderungen von Remotearbeit bietet die folgende Abbildung von Ferreira (vgl. Ferreira 2020).

Table 10 - Literature versus Interviews before versus Interviews after

Literature		Interviews			
Top 5 Literature Advantages	Count of References	Top 5 Interviews Advantages Before Informed	Count of Interviews	Top 5 Interviews Advantages After Informed	Count of Interviews
Increased productivity and morale	25 (27%)	Work life balance	24 (22%)	Reduced overall costs	108 (99%)
Reduced overall costs	19 (21%)	Time management	18 (17%)	Work life balance	106 (97%)
Work life balance	15 (16%)	Reduced overall costs	16 (15%)	Leverage remote expertise and establish competitive advantage	104 (95%)
Job satisfaction and reduced burnout	12 (13%)	Less Distractions/Workers Focus	15 (13%)	Enhance worker autonomy	102 (93%)
Enhance worker autonomy	8 (8%)	Flexibility	8 (7%)	Increased productivity and morale	99 (90%)
Top 5 Literature Disadvantages	Count of References	Top 5 Interviews Disadvantages Before Informed	Count of Interviews	Top 5 Interviews Disadvantages After Informed	Count of Interviews
Feeling isolated/Lack of physical interaction	19 (21%)	Feeling isolated/Lack of physical interaction	37 (34%)	Communication problems	97 (88%)
Balance of work, family and personal life problems	16 (17%)	Balance of work, family and personal life problems	16 (15%)	Infrastructure problems	93 (85%)
Increased workload	12 (13%)	Communication problems	15 (14%)	Feeling isolated/Lack of physical interaction	86 (78%)
Stress load	12 (13%)	Needed Discipline	13 (12%)	Technology dependency problems	85 (77%)
Communication problems	10 (11%)	Too much Availability	8 (7%)	Precariousness problems	78 (71%)
Top 5 Literature Driving Forces	Count of References	Top 5 Interviews Driving Forces Before Informed	Count of Interviews	Top 5 Interviews Driving Forces After Informed	Count of Interviews
Technology	20 (22%)	Reduced overall costs	25 (22%)	Flexibility	109 (100%)
Collaboration improvement	18 (20%)	Benefits (Motivation, Comfort, Satisfaction, Trust, etc)	22 (20%)	Technology	108 (99%)
Organizational and individual strategic thoughts	15 (16%)	Work life balance	21 (19%)	Economic benefits	104 (95%)
Cultural and societal forces	13 (14%)	Flexibility	21 (19%)	Managing mobility and critical business interdependencies	98 (89%)
Flexibility	12 (13%)	Health Threats (Pandemic Covid 19)	12 (11%)	Added value	96 (88%)
Top 5 Literature Challenges	Count of References	Top 5 Interviews Challenges Before Informed	Count of Interviews	Top 5 Interviews Challenges After Informed	Count of Interviews
Communication challenges	19 (21%)	Needed Discipline	19 (17%)	Communication challenges	98 (89%)
Management challenges	18 (20%)	Communication challenges	18 (16%)	Management challenges	96 (88%)
Transparency challenges	17 (18%)	Technological challenges	16 (14%)	Technological challenges	95 (87%)
Technological challenges	13 (14%)	Management challenges	14 (12%)	Security challenges	89 (81%)
Challenges in maintaining team cohesion	13 (14%)	Challenges in finding the best tools and methodologies for RW	8 (7%)	Challenges in maintaining team cohesion	86 (78%)

Abbildung 2: Übersicht zu den Vor- und Nachteilen, Treibern und Herausforderungen von Remotearbeit

Es konnten neun Nutzendimensionen aus der Literaturstudie identifiziert und beschrieben werden. Die Ergebnisse aus der Recherche wurden mit bereits vorliegenden Interviews der CoWorkLand Genossenschaft verglichen und konnten plausibilisiert werden. Im Folgenden werden ihre zentralen vorgestellt:

- Gesundheitsmanagement
- Organisationale Identität
- Organisationale Kontrolle
- IT-Infrastruktur
- Leadership
- Effizienz
- Organisationskultur
- Human Resource Development (Personalentwicklung)
- Organisationsstruktur, Aufbau und Ablauf

Gesundheitsmanagement

Ein Gesundheitsmanagement spielt in der Remotearbeit insofern eine Rolle, als dass flexiblere Arbeitszeiten auch zu einem erhöhten Stresslevel beitragen können. Eine ergonomische Ausstattung, die auch als Gesundheitsprävention gilt, ist im Homeoffice nicht gut kontrollierbar. Weiter lässt sich auch der gesundheitliche Zustand der Beschäftigten bei Remote-Modellen schlechter bis gar nicht erfassen. Ein Bedarf an Zeiterfassungssystemen sowie Kommunikations- und Partizipationsmodellen besteht, damit die

Arbeitgeber:innen ihrer Aufgabe und gesetzlichen Auflage, die körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten (vgl. Ahlers 2016).

Organisationale Identität

Ein informeller Austausch während der Arbeit hilft, sich mit der Arbeit, dem Team und der Organisation zu identifizieren. Remotearbeit erschwert oder macht informelle und spontane Begegnungen unmöglich. Es ist zu beobachten, dass Beschäftigte sogar versuchen, diesen Verlust durch häufigere Online-Meetings zu kompensieren oder sogar überkompensieren, was wiederum den Arbeitsstress erhöht und die Effizienz reduziert (vgl. 9049713). Bei neuen Mitarbeitenden kann Remotearbeit zu einer geringeren Bindung an die Organisation führen (vgl. Aroles, 2019).

Organisationale Kontrolle

Bei der organisationalen Kontrolle geht es um das Spannungsverhältnis aus autonomem Arbeiten und Vertrauen auf der einen und dem überwachten und kontrollierten Arbeiten auf der anderen Seite (vgl. Aloisi, 2021). Fest steht, dass Remotearbeit neue und kreative Formen und Produkte, z.B. Softwares, der Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten, ihrer Tätigkeiten, Arbeitszeiten und Produktivität mit sich bringt (vgl. Aroles 2019).

IT-Infrastruktur

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass viele Organisationen relativ schnell die entsprechende IT-Infrastruktur für Remotearbeit umsetzen konnten, auch deshalb, weil sie bereits in Teilen existierte. Die Veränderungsprozesse konnten aufgrund der Dringlichkeit der pandemischen Lage trotz bestehender Vorbehalte u.a. auf der Managementebene gänzlich durchgesetzt werden (vgl. Anderson, 2020). Damit die Arbeit auch in einem Remotemodell funktioniert, bedarf es einer einwandfreien IT-Struktur (vgl. Bazancir/Österberg, 2021).

Leadership

Es scheint einen Wahrnehmungs-Bias zwischen Führungskräften und Beschäftigten zu geben, was das Wohlbefinden der Mitarbeitenden betrifft. Während Führungskräfte ihr unterstützendes Verhalten als hoch einschätzen, berichten Mitarbeitende vom Gegenteil (vgl. Anderson, 2020). In Remotearbeitsmodellen ist es für Führungskräfte aber auf jeden Fall schwierig, ein Gefühl für das Wohlbefinden der Beschäftigten zu entwickeln. Es ist an den Führungskräften gelegen, Kommunikationsformen während oder am Rande der digitalen Kommunikation zu finden, die das Miteinander stärken (vgl. Dryselius/Pettersson, 2021; Guo/Ergovan/Seitl, 2021).

Effizienz

Remotearbeit kann gleichermaßen positive wie negative Effekte auf die Effizienz haben. Das hängt von der Unternehmenskultur ab (vgl. Aroles, 2019). Die verringerten sozialen Kontakte durch die Remotearbeit hemmen kollektive Intelligenz und Kreativität, was sich auch in einem Abfall der Effizienz niederschlagen kann (vgl. Tursunbayeva/Di Lauro/Antonelli, 2021).

Organisationskultur

Unterstützt ein Unternehmen Remotearbeit, kann dies für bestimmte Beschäftigte attraktiv wirken. Es kann die Rekrutierung neuer Mitarbeitender erleichtern und andere Mitarbeitende in der Organisation halten (vgl. Boell/Campbell/ Cecez-Kecmanovic/Cheng, 2013). Die Organisationskultur muss sich den wandelnden Umständen und Kommunikationsbedarfen, die mit Remotearbeit einhergehen, aktiv anpassen bzw. diese durch kreative und bestärkende Maßnahmen mitgestalten (vgl. Edelmann, 2021).

Human Resource Development (Personalentwicklung)

Auf der Personalebene ist zu beachten, dass Beschäftigte grundsätzlich mit der Thematik der Remotearbeit und der Bedienung von Tools angeleitet und vertraut gemacht werden müssen (vgl. Boell/Campbell/ Cecez-Kecmanovic/Cheng, 2013). Der Wechsel von Büropräsenz zu Remotearbeit kann zu einem Person-Environment-MisFit führen. Das bedeutet, dass Unternehmen Beschäftigte auch dahingehend eingestellt haben, dass sie zur Arbeitsumgebung passen. Ändert sich diese, kann es zu Zufriedenheitseinbußen seitens der Beschäftigten kommen (vgl. Carnevale, 2018).

Organisationsstruktur, Aufbau und Ablauf

Es empfiehlt sich, dass Unternehmen all ihre Prozesse auf ihre Remote-Fähigkeit hin überprüfen, z.B. Tagesablauf und Phasen der Projektarbeit (vgl. Gigauri, 2020). Unter Umständen kann es sogar hilfreicher sein, ein komplettes Team remote arbeiten zu lassen, damit es keine Spannung zwischen in Präsenz und remote arbeitenden Beschäftigten gibt (vgl. Coffey, 2018).

AP 1.2 Qualitative Vorstudie

Die Literaturstudie lieferte zentrale und wertvolle Marker, die halfen, a) einen Überblick über die zentralen Potenziale und Herausforderungen von Remotearbeit aus Sicht der Arbeitgeber:innen zu erlangen und b) bei der qualitativen Vorstudie die Unternehmen gezielt auf bestimmte Aspekte der Remotearbeit anzusprechen und den Erkenntnisgewinn zu vertiefen. In der Vorstudie ging es darum, zu untersuchen, ob und in welcher Form das Konzept der Coworking-Spaces für typische Büroangestellte und ihre Unternehmen attraktiv ausgestaltet werden und so zum Entwicklungsimpuls für ländliche Räume werden kann.

Einschub: In Ergänzung zur Literaturstudie wurden zwei Expert:innengespräche mit Vertreter:innen aus der Coworking-Szene geführt, um in Vorbereitung auf die qualitative Vorstudie und die quantitative Befragung die Bedarfe von Arbeitgeber:innen mit Wissen aus der Coworking-Praxis noch besser abzustecken. Eine Person war von Independesk, die andere Person war Ulrich Bähr von CoworkLand. Aus den Gesprächen wurde ersichtlich, dass das Interesse gegenüber Coworking bei Unternehmen zwar wächst, aber aktuell erst fünf bis zehn Prozent der Unternehmen zu den sogenannten First Movern zählen, die bereits Coworking als eine Lösung für ihr Unternehmen nutzen oder eine große Bereitschaft mitbringen, das Konzept auszuprobieren. Aktuell fallen noch viele Start-Ups und IT-Unternehmen in diese kleine Avantgarde-Gruppe des Coworkings. Ein großes Potenzial liegt in der Gruppe an Unternehmen, die dem Thema Coworking grundsätzlich offen gegenüberstehen, aber prozessual noch nicht an dem Umsetzungspunkt sind. Digitalisierungsprozesse, Fragen nach Datenschutz und das Führen auf Distanz müssen laut Aussage der befragten Person für die Gruppe von etwa 40 % der Unternehmen noch geklärt werden. Dem gegenüber steht eine Gruppe an bis zu 55 % der Unternehmen, die neuen und remoten Arbeitsmodellen eher verschlossen gegenüberstehen und die Mitarbeitenden um jeden Preis wieder zurück in das Büro holen wollen. Die größten Hürden, weshalb Unternehmen kein Coworking nutzen, stecken in der Unternehmenskultur oder auch der Arbeitsstättenverordnung, die beide einen Übergang in ein hybrides Arbeiten erschweren können. Zusätzlich wurde ersichtlich, dass Unternehmen erst einmal mit dem Konzept des Coworking vertraut gemacht werden müssen, da es vielen unbekannt ist. Potenziale liegen wiederum im Fachkräftemangel, freiwerdenden Büroflächen, die neu für Coworking vermietet werden können oder auch einer Unternehmensvergrößerung. Für die qualitative Vorstudie und die quantitative Befragung wurde klar, dass gezielt Fragen zur generellen Bereitschaft, vorstellbaren Nutzungsszenarien sowie Möglichkeiten, Hürden abzubauen, gestellt werden mussten.

Im Folgenden werden die zentralen Aussagen der drei Unternehmen aus der qualitativen Vorstudie zusammengefasst vorgestellt.

Wo sehen die Unternehmen Chancen aber auch Herausforderungen von Remotearbeit für Ihren Betrieb, v.a. bezogen auf hybrides Führen und Unternehmenskultur (Mindset, Vertrauen, Kontrolle, Zusammenhalt)?

Chancen, die Unternehmen der Remotearbeit zuschreiben, sind eine höhere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit, kürzere Arbeitswege, weil das Pendeln wegfällt oder in einem nahe gelegenen Coworking-Space stark reduziert wird, eine bessere Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichen, weil Abläufe flexibler und lokaler werden und im besten Fall eine Steigerung des Wohlbefindens für Mitarbeitende, was sie länger in einem Unternehmen hält. Auch verhilft die Digitalisierung und Ermöglichung remoter Arbeitsmodelle dazu, bundesweit oder international Mitarbeitende zu rekrutieren und dem Fachkräftemangel etwas entgegenzusetzen und sich wandelnden Bedarfen in der Arbeitswelt anzupassen. Herausforderungen ergeben sich zum Teil aber genau aus dieser Flexibilität. Die Unternehmen befürchten, dass Arbeitsabläufe durch die fehlende Präsenz und Digitalisierung erschwert werden und der Team-Zusammenhalt darunter leidet. Hier gilt es durch feste Präsenz- und Team-Tage oder andere Online-Formate gezielt den Zusammenhalt zu stärken und geeignete digitale und remote Tools der Zusammenarbeit zu identifizieren.

Gibt es in ihren Unternehmen bereits Beschäftigte, die in Coworking-Spaces arbeiten oder gearbeitet haben? Und wenn ja, ist es von den Unternehmen gewollt oder sogar gefördert, dass die Beschäftigten in Coworking-Spaces arbeiten?

Gleich ist allen drei Unternehmen eine grundsätzliche Offenheit, Mitarbeitenden, dessen Stellenprofile das zulassen (z.B. Bürotätigkeiten) remotes Arbeiten – durchaus auch in einem Coworking-Space zu ermöglichen. Die Hauptmotivation liegt darin, das Wohlbefinden und die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu steigern. Aktuell hatte nur eines der drei Unternehmen bereits (positive) Erfahrungen mit Coworking gesammelt. Die anderen beiden Unternehmen forcieren das Thema nicht, sind aber offen dafür, wenn die Mitarbeitenden auf sie zukommen. Ein Unternehmen kann sich konkret vorstellen, dass Coworking neben dem Homeoffice und der Büropräsenz eine dritte abwechslungsreiche Säule bei der Arbeitsortgestaltung sein kann, indem vor allem punktuell in bestimmten Projektphasen darauf zurückgegriffen wird.

Was brauchen die Unternehmen, um die Nutzung von Coworking durch Ihre Mitarbeitenden auszubauen?

Hier ähneln sich die Antworten zwischen den drei Unternehmen sehr. Wichtig sind ihnen Aspekte wie Arbeitsschutz, Datenschutz, Kosten und ergonomische und technisch einwandfreie Ausstattung, um ein effizientes und reibungsloses Arbeiten zu ermöglichen. In einem der drei Unternehmen pendeln nur etwa zehn Prozent der Beschäftigten, was aktuell nicht den Anlass gibt, Coworking als Modell innerhalb des Unternehmens auszubauen. Hier ist überwiegend eine punktuelle Nutzung von Interesse. In den Unternehmen, in denen der absolute Großteil (bis zu 80%) Pendeln, stellt Coworking eine interessante Möglichkeit dar, die Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten, indem ihr Wohlbefinden durch verkürzte Arbeitswege und soziale Arbeitsorte wie in einem Coworking-Space erhöht werden kann.

Die qualitative Vorstudie sowie die Expert:innengespräche waren überaus hilfreich, um ein Gefühl für die Bedarfe sowie den aktuellen Stand im Diskurs um Remotearbeit und konkret Coworking zu bekommen.

AP 1.3 Operationalisierung und Durchführung einer quantitativen Befragung

Der Schwerpunkt des ersten Arbeitspakets lag in der großen quantitativen Befragung von Unternehmen. Sie ging der Frage nach, ob und in welcher Form Coworking Spaces für Arbeitgeber:innen eine interessante Arbeitsplatz-Alternative sein und – als erwünschter Nebeneffekt – zum Entwicklungsimpuls für ländliche Räume werden können. Aus der Literaturstudie, den beiden Expert:innengesprächen sowie der qualitativen Vorstudie entstand ein Kriterienset, was als Orientierung für die Erstellung der Online-Befragung diente.

Tabelle 1: Kriterienset zu zentralen Aspekten von Remotearbeit, inklusive Coworking

Chancen von Remotearbeit, inklusive Coworking	<ul style="list-style-type: none">– Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung– Bessere Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichen– Reduktion der Pendelzeit und des Pendelweges– Steigerung des Wohlbefindens/Work-Life-Balance– Mitarbeitende im Unternehmen halten– Reduktion des Fachkräftemangels aufgrund der Flexibilisierung– Kreative und abwechslungsreiche Arbeitsatmosphäre im Coworking-Space
Herausforderungen von Remotearbeit, inklusive Coworking	<ul style="list-style-type: none">– Fehlender Zusammenhalt im Team– Fehlende Kontrolle der Mitarbeitender über Gesundheitszustand und Arbeitseffizienz– Womöglich schwindende Arbeitseffizienz– Kosten– Daten- und Arbeitsschutz
Arbeitgeberseite Bedarfe im Zusammenhang mit Remotearbeit, inklusive Coworking	<ul style="list-style-type: none">– Digitalisierungsprozesse– Bereitschaft– Kommunikations- und Partizipationstools– Neue und kreative (digitale) Führungsstile

Die Unternehmensbefragung wurde zwischen dem 30. November 2022 und dem 14. April 2023 online per LimeSurvey durchgeführt. Die gesamte Rücklaufquote lag bei 82 Personen (bzw. Unternehmen).

Die Umfrage umfasste die folgenden Themenfelder:

- Firmeneckdaten
- Einstellungen zu Homeoffice und Coworking
- Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces
- Anforderungen an Coworking-Spaces

AP 1.4 Datenauswertung und Ergebnispräsentation

Die folgenden Ausführungen zeigen die zentralen Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung.

Firmendaten

Die Ergebnisse der Firmendaten zeigen, dass die meisten Unternehmen entweder seit über 25 Jahren im Geschäft sind oder relativ jung sind (Abbildung 3). Daher ist es nicht überraschend, dass es relativ viele

Klein(st)unternehmen gibt (eher junge Unternehmen) und viele Großunternehmen mit hunderten von Mitarbeitenden (eher ältere Unternehmen) (Abbildung 4).

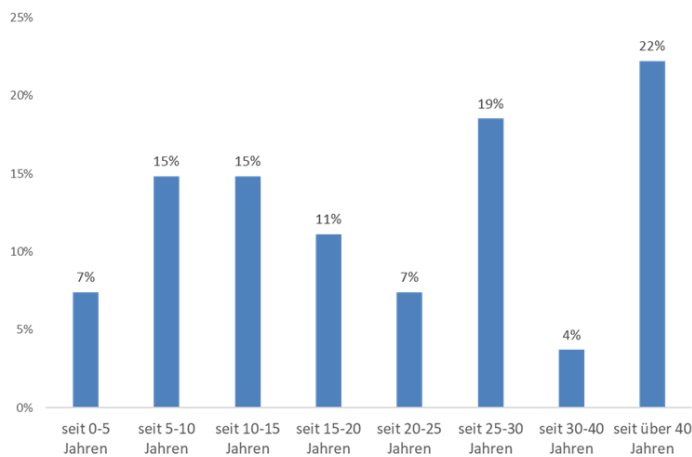


Abbildung 3: Alter des Unternehmens

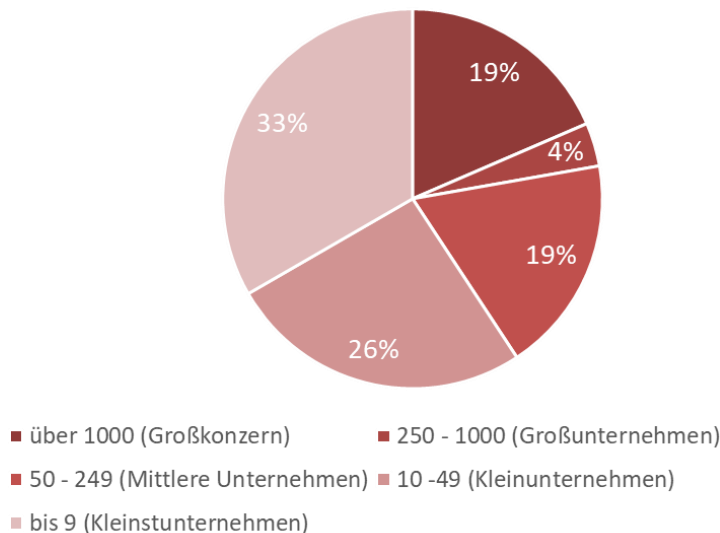


Abbildung 4: Anzahl der Mitarbeitenden in Unternehmen

Einstellungen zu Homeoffice und Coworking

Die Realität der Pandemie hat viele Unternehmen dazu gezwungen, den Arbeitsort für ihre Mitarbeitenden ins Homeoffice zu verlegen. In der Haushaltsbefragung ist erkennbar (mehr unter AP 2), dass viele Angestellte eine sehr positive Erfahrung sowohl mit Homeoffice als auch mit Coworking gemacht haben. Doch wie sieht es in diesem Hinblick bei den Unternehmen aus?

Abbildung 5 zeigt zunächst, dass die meisten Unternehmen die höhere Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden durch die Arbeit im Homeoffice begrüßen. Diese Zufriedenheit äußert sich zum Teil durch eine reduzierte Pendelzeit und wird wiederum in der gestiegenen Produktivität und einer relativ geringen Stagnation bei Innovationsprozessen widerspiegelt. Bedingt durch die Arbeit im Homeoffice litten laut vielen Unternehmen jedoch der Teamzusammenhalt und soziale Interaktionen. Trotzdem bieten viele Unternehmen im Dienstleistungs- und IT-Bereich den meisten ihrer Angestellten eine Arbeit von Zuhause an, da sie die Vorteile dieser Arbeitsweise für ihren Betrieb erkennen (Abbildung 6).

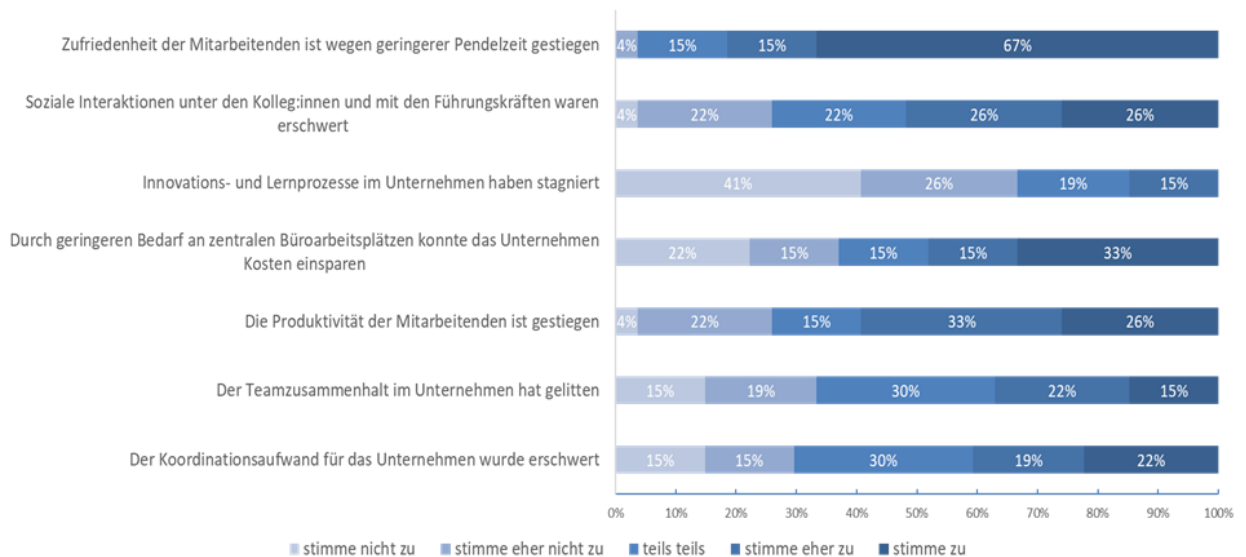


Abbildung 5: Einstellungen der Unternehmen zu Homeoffice

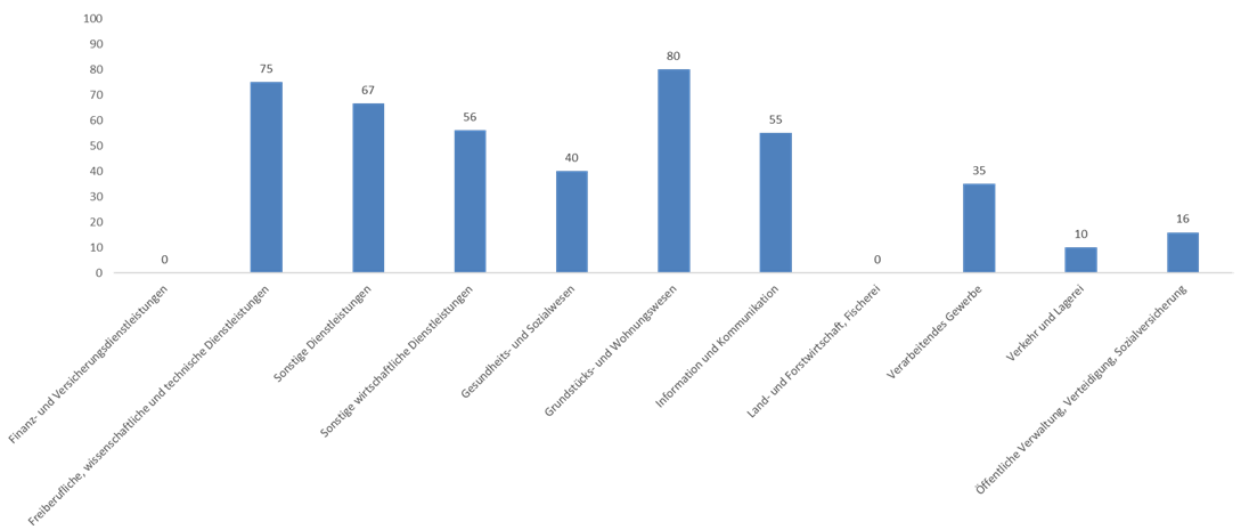


Abbildung 6: Prozent der Mitarbeitenden, die im Homeoffice arbeiten dürfen

Die Bereitschaft der Unternehmen ihre Angestellten im Homeoffice arbeiten zu lassen, reflektiert sich auch teilweise in ihrer Einstellung zu Coworking. Unabhängig davon, ob das Unternehmen bereits Erfahrung mit Coworking gemacht hat, hält knapp über die Hälfte aller Befragten die Ermöglichung bzw. Ausweitung von Coworking-Angeboten für sinnvoll.

Tabelle 2: Prozentualer Anteil der Bereitschaft der Unternehmen ihre Angestellten im Homeoffice arbeiten zu lassen

Erfahrung mit CW		Weitere Ausweitung der Nutzung von CW-Spaces		Ermöglichung einer künftigen Nutzung von CW-Spaces	
Ja	38%	Ja	60%		
		Nein	40%		
Nein	62%			Ja	56%
				Nein	44%

Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces

Unter welchen Bedingungen eine Förderung von Coworking für Unternehmen sinnvoll ist, wurde im Rahmen von unterschiedlichen Nutzungsszenarien untersucht. Wie Abbildungen 7 und 8 klar darstellen, kommt für die meisten Befragten die Nutzung von Coworking dann in Frage, wenn es sich um einen kurzfristigen Aufenthalt von ein paar Tagen handelt. In diesem Kontext sehen Unternehmen Potenziale für eine gute Teamzusammenarbeit, die Entwicklung neuer Projekte und die Knüpfung neuer Kontakte. Als größten Vorteil sehen die befragten Firmen jedoch die Reduzierung der Umweltbelastung durch die Verkehrsvermeidung.

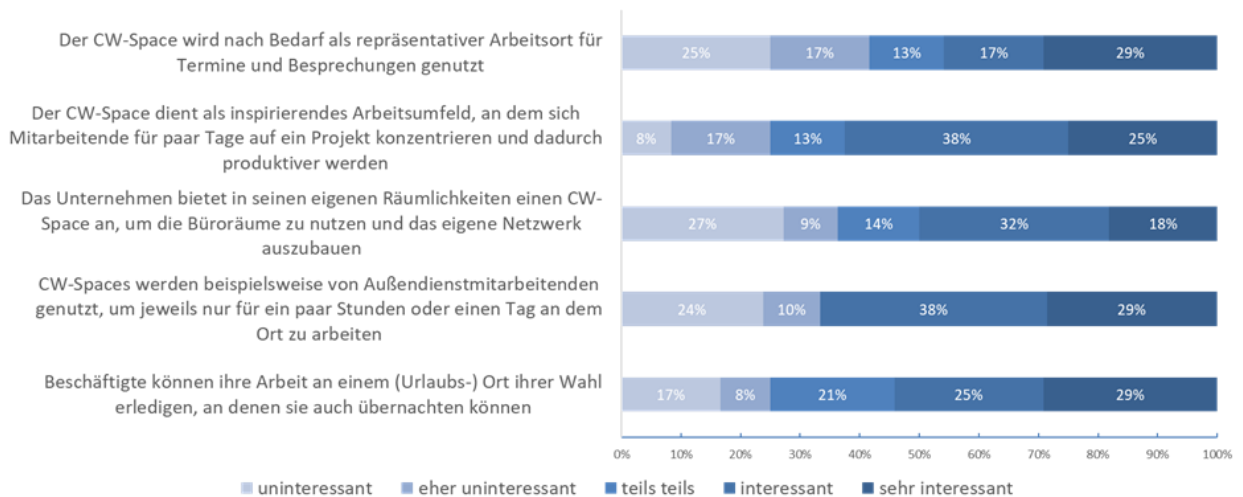


Abbildung 7: Einstellungen von Unternehmen zu unterschiedlichen Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces (1/2)

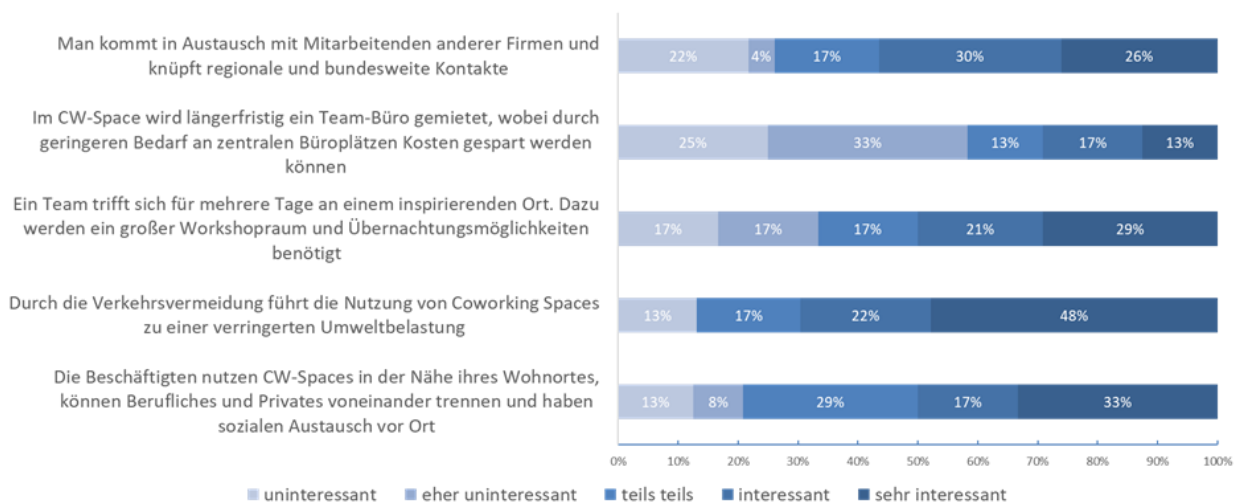


Abbildung 8: Einstellungen von Unternehmen zu unterschiedlichen Nutzungsszenarien von Coworking-Spaces (1/2)

Anforderungen an Coworking-Spaces

Wie bei den Arbeitnehmer:innen (siehe AP 2), sind auch für Unternehmen bestimmte Ausstattungsmerkmale in den Firmen von hoher Bedeutung (Abbildung 9). Darunter zählen übliche Angebote wie Videokonferenztechnik, Rückzugsräume und eine generell arbeitskonforme Büroausstattung. Genauso wichtig ist auch der Schutz der Mitarbeitenden durch Haftpflichtversicherungen oder Notfallmanagement.

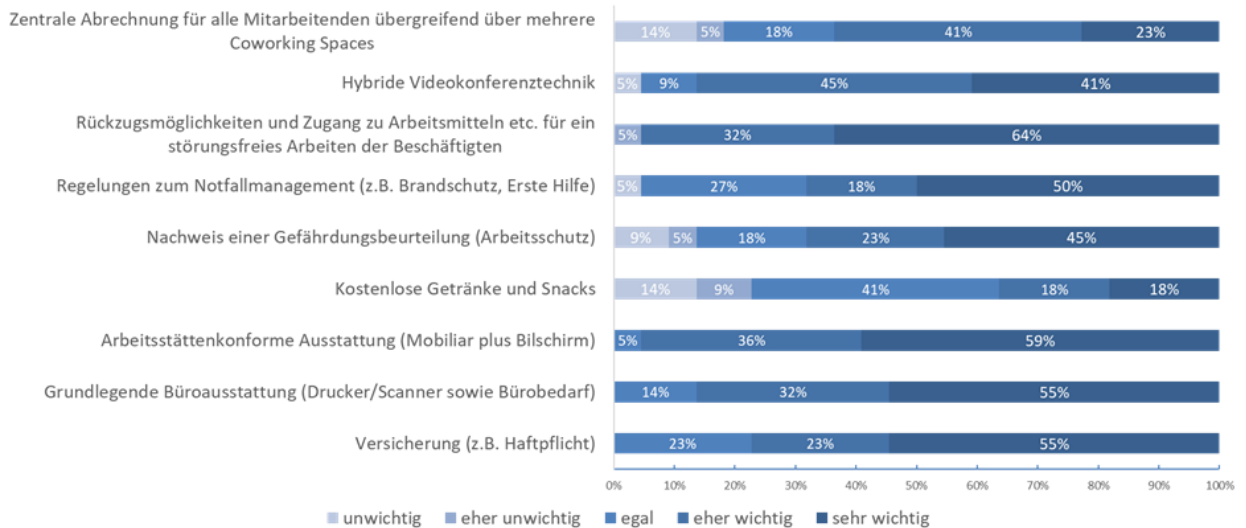


Abbildung 9: Anforderungen der Unternehmen an Coworking-Spaces

Die Einstellungen, die viele Unternehmen in Bezug auf Homeoffice hatten, spiegelt sich auch in ihrer Einschätzung der Vor- und Nachteile von Coworking wider. So befürchteten viele Befragte, dass die Eigenschaften der Arbeit in Coworking-Spaces dazu führen wird, dass die Kommunikation und soziale Interaktionen zwischen den Kolleg:innen und der Führungskraft leiden werden, was teilweise einen höheren Koordinationsaufwand bedeutet (Abbildung 10). Trotzdem haben die befragten Unternehmer:innen volles Vertrauen in ihre Mitarbeitenden – egal ob im Homeoffice oder im Coworking-Space – und haben kein Bedürfnis die Kontrolle auszuüben, um die Innovationsprozesse im Betrieb voranzutreiben.

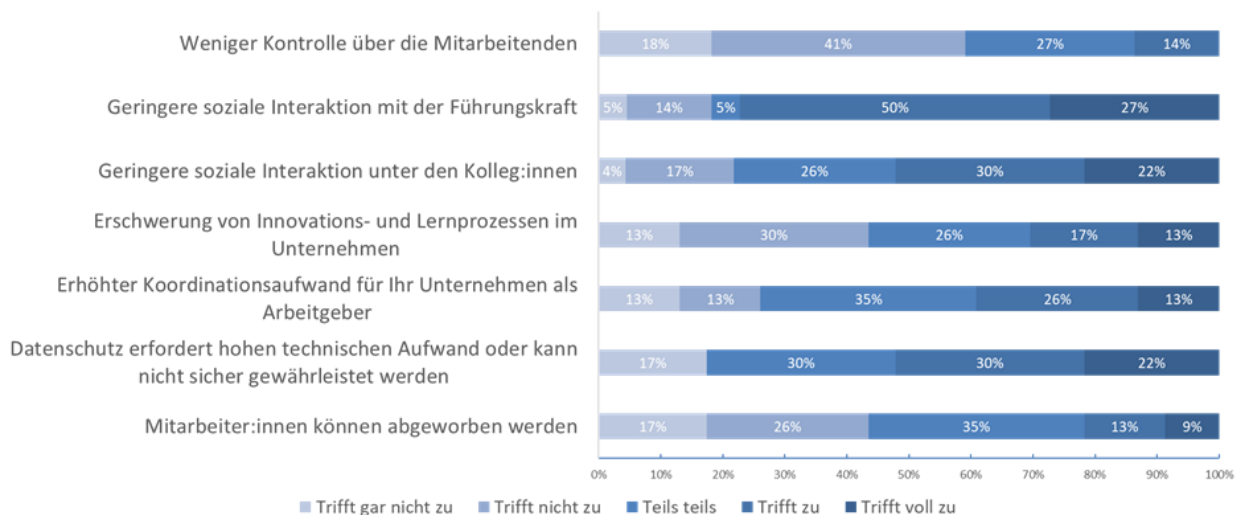


Abbildung 10: Von den Unternehmen empfundene Nachteile bei der Nutzung von Coworking-Spaces

Bedeutung der Ergebnisse für das Nutzungskonzept und Arbeitgebermodell

Die künftige Nutzung bzw. Ausbreitung von Coworking-Spaces hängt stark von der Aufgeschlossenheit der Unternehmen ab, dieses Arbeitsmodell für ihre Angestellten bereitzustellen oder weiter anzubieten. Deshalb hatte die Unternehmensbefragung zum Ziel, Unternehmenstypen zu identifizieren, die in unterschiedlichen Nutzungsszenarien Coworking als eine sinnvolle Alternative zur Büroanwesenheit sehen.

Das zentrale Ergebnis bezieht sich auf die Bereitschaft der Unternehmen - knapp über die Hälfte der Unternehmen ziehen Coworking für ihre Angestellten in Betracht. In der Umfrage kam diese Frage nach der Vorstellung der unterschiedlichen Nutzungsszenarien, was den Befragten ein besseres Bild zu den Potenzialen von Coworking-Spaces verschaffte und ihre Einstellungen zu Coworking kontextualisiert hat. Zudem konnten sich die meisten Unternehmen auf ihre Erfahrungen mit Homeoffice während der Pandemiezeit beziehen, um Coworking, zumindest indirekt, als Arbeitsmöglichkeit zu bewerten.

Diejenigen Unternehmen, die die Ermöglichung von Coworking ernsthaft berücksichtigen, kommen in der Regel aus dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich, dem IT-Sektor und, etwas überraschend, aus dem Wohnungswesen. Dies spiegelt sich in Tabelle 2 wider, wo viele dieser Unternehmen ihren Mitarbeitenden die Arbeit im Homeoffice ermöglichten. Die Ausbreitung des Coworking-Space-Angebots sollte deswegen Standorte berücksichtigen, in dessen Nähe viele der Firmen aus diesen Branchen agieren. Unternehmen finden die Reduzierung von verkehrsbedingten Emissionen ebenso wichtig, was weiterhin dafürspricht, dass der Ausbau neuer Coworking-Spaces entlang der Pendelstrecke der Arbeitnehmer:innen erwünscht und sinnvoll ist. Die Größe und Alter der Firmen scheinen hier laut den Ergebnissen keine Rolle zu spielen, auch nach sorgfältigen Tests mit gängigen statistischen Methoden.

Ein weiteres Muster, das in der Umfrage zu erkennen war, ist die Dauer der Nutzung von Coworking-Spaces. Ähnlich wie bei den Arbeitnehmer:innen aus der Haushaltsbefragung (siehe AP 2) fühlen sich Unternehmen am wohlsten, wenn Coworking-Angebote kurzfristig in Anspruch genommen werden. Je nach Kontext könnte das ein paar Tage die Woche sein oder für eine längere Zeit (z.B. für die Entwicklung neuer Projekte, alleine oder mit dem Team) ein paar Mal im Jahr. Es ist daher gut vorstellbar, dass die Coworking-Spaces neben der erforderlichen Ausstattung (Rückzugsräume, Technik usw.) keine extra Angebote – wie etwa Snacks, Getränke oder gar überzogene Veranstaltungsräume – langfristig anbieten müssen. Dadurch sparen die Coworking-Spaces selbst Geld.

Obwohl es ein relativ neues Konzept für viele Unternehmen ist, hat Coworking bereits Anwendung gefunden und bestimmte Gruppen von Unternehmen von seinen Vorteilen und Potenzialen überzeugt. Das Muster, das sich aus den Ergebnissen ergibt, ist, dass es klare Indikatoren gibt, die für die Förderung von Coworking-Spaces in der KielRegion sprechen. Diesen Merkmalen, wie etwa Firmenalter oder Wirtschaftszweig, sollte man nachgehen und bei der Erweiterung von Coworking berücksichtigen.

5.2 AP2 – Haushalts- und Pendlerbefragung

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Für das Arbeitspaket „Haushalts- und Pendlerbefragung“ war inter 3 GmbH ebenfalls hauptverantwortlich, das FZI und die KielRegion haben in einigen Unterarbeitspaketen (U-AP) mitgewirkt. Das Arbeitspaket untersuchte das arbeitnehmer:innenseitige Potenzial, Coworking-Spaces als neue Arbeitsorte und Arbeitsform zu nutzen. In den beiden empirischen Erhebungen der Haushalts- und Pendlerbefragung wurde der Frage nachgegangen, welchen individuellen Nutzen Arbeitnehmer:innen aus Coworking generieren können. Mit Nutzen war im Kontext des RealWork-Projekts die verbesserte Lebensqualität im ländlichen Raum sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben/Privatem gemeint, worunter u.a. die Reduktion von psychosozialen Belastungen durch kürzere Pendelstrecken fielen. Das AP schloss mit einem Individualmodell ab, aus dem sich generalisierbare Aussagen über das Potenzial von Coworking für Arbeitnehmer:innen aus den Landkreisen Plön und Rendsburg-Eckernförde ableiten ließen.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Die durchgeführten Arbeiten aus AP 2 unterteilten sich in vier U-AP. Im **U-AP 2.1** fand wie schon in AP 1 zu Beginn eine umfassende Literaturrecherche der Studienlage zu Remotearbeit aus

Arbeitnehmer:innensicht statt. Der Schwerpunkt der Recherche lag auf der Alltagsintegration von Remotearbeit und ihren damit verbundenen Herausforderungen. Damit sind die individuellen und familiären Leistungen gemeint, solch neue Arbeitsformen wie Homeoffice und Coworking in alltägliche Abläufe zu überführen. Betrachtet wurden auch damit einhergehende Herausforderungen und Wirkungen, die aus der neuen Arbeitsweise und Alltagsorganisation entstehen, wie z.B. veränderter Tagesabläufe, Anpassungen der familiären Arbeitsteilung, virtuelle Zusammenarbeit und „soziale Isolation“ von Arbeitskolleg:innen. Ein weiterer Fokus lag auf dem Berufspendeln als Teil der Arbeits- und Alltagsorganisation, z.B. durch Zeitverluste und -ersparnisse. Die pandemische Situation machte es erforderlich, den Wert von Coworking nicht nur gegenüber der typischen Büroarbeit mit Präsenzpflcht abzugrenzen, sondern zudem auf die psychosozialen Begleiterscheinungen dauerhafter Arbeit im Homeoffice in Betracht zu beziehen. Das Projektteam stellte entsprechende zusätzliche Literaturrecherchen in diesem Bereich an. Die Recherchen mündeten in Hypothesen, die als Orientierung für die Leitfadenerstellung der Haushalts- und Pendlerbefragung dienten.

Im **U-AP 2.2** wurde eine Haushaltsbefragung in den Kieler Umlandgemeinden Rendsburg-Eckernförde und Plön durchgeführt. Das Projektteam sammelte erstens Einsichten in das Pendlerverhalten von Personen in ländlichen Regionen (Zeiten, Verkehrsmittelnutzung, Kosten etc.) und die damit verknüpfte alltägliche Lebensführung zu gewinnen. Und zweitens wurden standardisierte Informationen zu den konkreten Arbeitstätigkeiten sowie zu persönlichen Einstellungen, die mit Remotearbeit im Allgemeinen und Coworking im Speziellen verknüpft werden, erfasst. Ursprünglich wollte das Projektteam Teilnehmende über das Einwohnermelderegister gewinnen. Für alle Gemeinden aus Rendsburg-Eckernförde und Plön sollte eine zufällige Stichprobe mit für die Haushaltsbefragung relevanten Faktoren, wie beispielsweise „nur Personen im erwerbsfähigen Alter“ erstellt werden und die ausgewählten Personen postalisch kontaktiert und dort über einen Link zur Online-Umfrage geleitet werden. Aus zwei Gründen änderte das Projektteam das Vorgehen: Erstens hätte das Abrufen der Daten über die Einwohnermelderegister wider Erwarten 12.000 Euro gekostet (trotz der Gemeinnützigkeit des Projekts) und damit stark das Projektbudget überschritten. Zweitens zeigte der Testballon, bei dem das Projektteam eine Stichprobe von 100 Personen postalisch kontaktierte, dass der Rücklauf lediglich eine Person betrug, daher wurde die Akquise-Strategie geändert. Durch eine zweimalige Facebook-Kampagne wurden potenzielle Teilnehmende gezielter erreicht und das Budget von 1.000 Euro konnte so eingehalten werden. Die Umwidmung wurde mit dem Projektträger abgestimmt. Bei der Konzeption und dem Design der Online-Haushaltsbefragung unterstützten sowohl das FZI als auch die KielRegion inter 3.

Die Haushaltsbefragung wurde so wie bereits die Unternehmensbefragung über LimeSurvey erstellt. Komplementär zur Haushaltsbefragung fand in **U-AP-2.3** eine Pendlerbefragung statt, um vertieft Erkenntnisse zum Verhältnis von Remotearbeit und Pendeln von Arbeitnehmer:innen zu gewinnen. Der Fokus lag hier auf Pendler:innen aus weiter entfernten Kreisen in Schleswig-Holstein, wie Segeberg, Ost-Holstein oder Neumünster, die auf ihrem Pendelweg die Kreise Rendsburg-Eckernförde und Plön passieren. Gerade für diese Personengruppen schienen Coworking-Spaces attraktiv, weil sie die Pendelzeit stark reduzieren könnten. Die Zielgruppe erhielt eine deutlich gekürzte und auf das Pendeln angepasste und fokussierte Fassung der Haushaltsbefragung. So ließen sich Erkenntnisse ableiten, ob und wenn ja, welchen Effekt Coworking-Spaces landkreisübergreifend haben. Wie schon bei der Haushaltsbefragung unterstützten das FZI und die KielRegion auch bei der Pendlerbefragung bei der Konzeption des Online-Fragebogens. Über Newsletter, das Netzwerk der KielRegion und die Sozialen Medien wurde die Umfrage gestreut. Anders als im Antrag angegeben, wurden in der Umfrage keine Fragen zu Wohnortwechseln durch berufliche Gründe gestellt. Das lag daran, dass es unmöglich schien, diese Personengruppe ausfindig zu machen. Alternativ wurde in der Pendlerbefragung dafür die Frage eingebaut, ob ein Wohnortwechsel von der Stadt auf das Land stattgefunden hat und wenn ja, aus welchen Gründen.

Die Auswertung der Haushalts- und Pendlerbefragung sowie die Modellierung eines Individualmodells des Berufspendelns lag in **U-AP 2.4** bei inter 3. Die Daten wurden wie bei der Unternehmensbefragung auf Plausibilität überprüft, wo notwendig sensible Daten pseudonymisiert und mittels des Programms R ausgewertet. Daraus wurde ein Individualmodell des Berufspendelns abgeleitet. Ein mathematisches Modell, was die Bereitschaft und Attraktivität von Arbeitnehmer:innen aus typischen Bürotätigkeiten, die

bisher zu ihren Arbeitgeber:innen pendeln, beschreibt, einen Coworking-Space zu nutzen. Die Bereitschaft und Attraktivität hängen von Variablen wie der Arbeit selbst, der persönlichen Lebenssituation, den Pendelwegen, den Verkehrsmitteln oder der Gestaltung des persönlichen und familiären Alltags ab. Die Bereitschaft wurde als unabhängige Variable nach signifikanten Zusammenhängen überprüft.

5.1.3 Ergebnisse

AP 2.1 Literaturrecherche und Hypothesenbildung zur Alltagsintegration neuer Arbeitsformen

Wie bereits in der Unternehmensbefragung fand auch zu Beginn des AP 2 eine intensive Literaturstudie statt; diesmal zur Studienlage zu Remotearbeit aus Arbeitnehmer:innensicht. Insgesamt wurden über 100 wissenschaftliche Veröffentlichungen analysiert. Von denen waren 37 für das Thema relevant. Aus der Literatur wurden fünf thematische Blöcke zu den Auswirkungen der Remotearbeit auf die Lebensqualität identifiziert. Diese wurden in ihrem Nutzen, ihren Nachteilen sowie besonderen Merkmalen beschrieben. Daraus leitete inter 3 fünf Hypothesen ab, die als Impuls und Orientierung die empirischen Erhebungen der Haushalts- und Pendlerbefragung dienten. Die fünf Themenblöcke waren:

1. Pendeln und Pendelstress
2. Work-Life-Balance /Alltagsintegration
3. Psychologisches Wohlbefinden und Zufriedenheit
4. Vereinbarkeit von Familie und Arbeit
5. Soziale Beziehungen

Tabelle 3: Auswirkungen der Remotearbeit auf die Lebensqualität von Arbeitnehmer:innen und Pendler:innen

Thema	Nutzen	Nachteile	Besondere Merkmale
-------	--------	-----------	--------------------

<p>Pendeln und Pendelstress</p>	<p>Telearbeit führt eindeutig zu reduzierter Pendelzeit und oft zur damit verbundener Geldeinsparung, was wiederum zu geringeren psychosozialen Belastungen führen kann.</p> <p>Die Telearbeit kann für die Arbeitnehmer/innen von Vorteil sein, da sie den täglichen Stress und die Müdigkeit, die mit dem Pendeln verbunden sind, vermeiden können und mehr Zeit für die Vorbereitung haben.</p> <p>Im Vergleich zu Pendlern scheinen sich männliche Telearbeiter hinsichtlich des direkten Wohlbefindens während der Arbeit zufriedener zu fühlen, während das für Frauen nicht zwangsläufig der Fall ist.</p> <p>Häufigere Telearbeit - von zuhause aus und nicht zwangsläufig aus Co-Working Spaces - und das damit verbundene geringere Pendeln führen i.d.R. zu mehr Abhol-, Absetz-, und Freizeitfahrten, Freizeitaktivitäten (Essen, Shopping, Besuche) und Zeit für Haushaltspflichten.</p> <p>Bestimmte Personen, die an das Haus gebunden sind, können ihre Arbeit erledigen, wenn sie nicht pendeln müssen.</p>	<p>Telearbeit kann zu mehr nicht-pendelbezogenen Reisen führen (z.B. haushaltsbezogene Fahrten, Freizeitfahrten, usw.). Reisen, die normalerweise von anderen Haushaltsmitgliedern übernommen werden, wie z. B. die Fahrt der Kinder zur Schule, werden von Telearbeitern an Telearbeitstagen durchgeführt.</p> <p>Telearbeit führt ebenso zu häufigeren Fahrten der Haushaltsmitglieder. Allerdings werden PKWs weniger häufig in Anspruch genommen, wenn der Familienvorstand sie öfter benutzt. Insgesamt heißt das, dass obwohl die Telearbeit pendelbezogene Reisen reduziert, sie durch andere Reisebedürfnisse innerhalb des Haushalts ausgeglichen werden.</p>	
---------------------------------	--	--	--

<p>Work-Life-Balance / Alltagsintegration</p>	<p>Arbeitnehmer/innen haben die Kontrolle darüber, wie sie ihre Tage planen, um ihr persönliches und berufliches Leben in ihr volles Potenzial und ihre Zufriedenheit zu integrieren, da sie ein hohes Maß an Flexibilität genießen.</p> <p>Das heißt: besseres Management von nicht-beruflichen Verantwortlichkeiten wie z.B. Kinderbetreuung, Gemeinschaftsaktivitäten, ehrenamtlicher Arbeit, Ausbildungen/Schulungen, Haushaltspflichten (z.B. Shopping) und andere Freizeitaktivitäten</p>	<p>Arbeitnehmer mit einem hohen Anteil an Work-to-Life-Integration scheinen erschöpfter zu sein und eine geringere Work-Life-Balance zu haben, wenn sie von Zuhause aus arbeiten. Nicht selten hat die Arbeit Vorrang vor privaten Bedürfnissen und Interessen.</p> <p>Beschäftigte, die ihre Arbeit in ihr Privatleben integrieren, gingen auch weniger Erholungsaktivitäten nach. Weniger Erholungsaktivitäten werden wiederum mit größerer Erschöpfung und geringerer Work-Life-Balance in Verbindung gebracht.</p>	
<p>Psychologisches Wohlbefinden und Zufriedenheit</p>	<p>Die eindeutig höhere Arbeitszufriedenheit durch Telearbeit resultiert aus größerer Autonomie und mehr Möglichkeiten sich außerberuflichen Aufgaben widmen zu können. Die Beziehung scheint aber kurvenförmig zu sein, sprich: zu viel Telearbeit führt ab einem bestimmten Punkt zu weniger Arbeitszufriedenheit.</p> <p>Bei Arbeitnehmern, die 8 Stunden pro Monat Telearbeit leisten, ist die Wahrscheinlichkeit einer Depression deutlich geringer als bei Nicht-Telearbeitern.</p>	<p>Es kommt öfter dazu, dass die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Es bleibt wenig Zeit für Ruhepausen von der Arbeit, was zu einer psychologischen Belastung führt. Das gilt womöglich vor allem für Frauen.</p> <p>Personen, die IKT für berufliche Zwecke außerhalb der Arbeitszeit nutzen, sind möglicherweise nicht in der Lage, sich gedanklich von der Arbeit zu lösen und abzuschalten.</p>	<p>Zu beachten sind Persönlichkeitseigenschaften zwischen Menschen, die auch einen Einfluss auf den emotionalen Zustand durch Telearbeit haben.</p> <p>Die Familiensituation zuhause beeinflusst ebenso positive Emotionen und die Zufriedenheit.</p> <p>Zudem spielt die Arbeitsautonomie auch eine Rolle in der Zufriedenheit der Arbeitnehmer/innen.</p> <p>Weiterhin müssen weitere Mediator- bzw. Moderatorvariablen berücksichtigt werden, wie etwa die Intensität und bestehende Erfahrung mit der Telearbeit.</p>

<p>Vereinbarkeit von Familie und Arbeit</p>	<p>Remotearbeit hat einen signifikanten, aber kleinen negativen Einfluss auf den Arbeit-Familie Konflikt. Von zu Hause aus zu arbeiten kann Stress durch Reisen und Kinderbetreuungsprobleme abbauen.</p> <p>Der Effekt ist größer wenn Remotearbeit häufiger stattfindet und wenn Arbeiter/innen mehr als ein Jahr remote gearbeitet haben.</p> <p>Für Paare mit Kindern können durch die Heimarbeit die Kinderbetreuung gerechter verteilt und die Beziehung zwischen Eltern und Kindern verbessert werden.</p> <p>Arbeitnehmer, die einen Teil ihrer Arbeitswoche von zu Hause aus arbeiten, fühlen sich von ihren familiären Aufgaben und Verantwortlichkeiten nicht so sehr überfordert wie Eltern, die keine Telearbeit leisten. Der Effekt ist jedoch nicht groß.</p>	<p>Remotearbeit kann Grenzen zwischen der Arbeit und dem Privatleben verwischen.</p> <p>Remotearbeit bringt mit sich ein größeres Risiko von work-to-life und life-to-work Konflikten. Solche Konflikte werden durch die Überschneidung von arbeitsbezogenen Fragen und familiären oder persönlichen Sorgen vorangetrieben. Dies kann entweder dazu führen, dass arbeitsbezogene Sorgen in den Alltag eindringen oder es kann zu einer Beeinträchtigung des Familien- und Privatlebens in die Arbeitstätigkeit kommen.</p>	<p>Zu unterscheiden ist zwischen WIF (work interferences with family) und FIW (family interferences with work): Je häufiger Remotearbeit stattfindet, desto weniger mischt sich die Arbeit in Familienaffären ein. Umgekehrt scheint es anders zu sein - je mehr Remotearbeit, desto mehr mischt sich die Familie in die Arbeit ein.</p>
<p>Soziale Beziehungen</p>	<p>Private Beziehungen können durch verstärkten Kontakt mit Freunden verbessert werden.</p> <p>Zwischen dem Arbeitsgeber und den Arbeitnehmer/innen scheint eine positive und gute Beziehung zu herrschen, obwohl da die Kausalitätsbeziehung unklar ist (womöglich umgekehrte Kausalität).</p>	<p>Soziale Interaktionen werden oft nur auf Familie und lokale Freunde beschränkt. Der Flurfunk im Büro und wichtige Informationen können verpasst werden.</p> <p>Nicht selten leiden die arbeitsbezogene und die generelle Zufriedenheit unter sozialer Isolation, was zudem auch mit der Intensität und der Erfahrung mit Telearbeit sowie mit den individuellen psych. Profilen im Zusammenhang steht.</p>	

Aus diesen Beschreibungen leitete inter 3 die folgenden fünf Hypothesen ab:

Tabelle 4: Hypothesenbildung zu den Auswirkungen der Remotearbeit auf die Lebensqualität von Arbeitnehmer:innen und Pendler:innen

Thema	Hypothese
Pendeln und Pendelstress	Telearbeit reduziert die Pendelzeit und damit verbundene Stressfaktoren, was zu einer Verbesserung des psychosozialen Wohlbefindens führt; jedoch können geschlechtsspezifische Unterschiede in der Zufriedenheit während der Telearbeit auftreten. Während männliche Telearbeiter tendenziell zufriedener sind, können Frauen durch die zusätzlichen Herausforderungen, die mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden sind, stärker belastet werden.
Work-Life-Balance / Alltagsintegration	Obwohl Telearbeit eine höhere Flexibilität bei der Planung des Alltags ermöglicht, kann die Integration von beruflichen und privaten Verpflichtungen zu einer erhöhten Erschöpfung und einer geringeren Work-Life-Balance führen, da berufliche Anforderungen oft Vorrang vor persönlichen Bedürfnissen haben.
Psychologisches Wohlbefinden und Zufriedenheit	Telearbeit kann die Arbeitszufriedenheit durch erhöhte Autonomie und die Möglichkeit, sich auch außerberuflichen Aufgaben zu widmen, steigern. Allerdings kann eine übermäßige Inanspruchnahme von Telearbeit zu einer Abnahme der Zufriedenheit führen, da die Trennung zwischen beruflichen und privaten Aktivitäten zunehmend schwierig wird, was insbesondere bei Frauen zu psychologischen Belastungen führen kann, weil sie weiterhin einen Großteil der Sorgearbeit leisten.
Vereinbarkeit von Familie und Arbeit	Remotearbeit hat das Potenzial, den Konflikt zwischen beruflichen und familiären Verpflichtungen zu verringern, indem sie Stressfaktoren wie Pendeln und Kinderbetreuung reduziert. Dennoch kann die häufige Arbeit von zu Hause aus dazu führen, dass berufliche Anforderungen in den familiären Alltag eindringen, was die Balance zwischen Arbeit und Privatleben beeinträchtigen kann und zu neuen Herausforderungen in der Familienorganisation führt.

Soziale Beziehungen	Während Telearbeit die Möglichkeit bietet, private Beziehungen durch verstärkten Kontakt mit Freunden zu verbessern, kann sie auch zu sozialer Isolation führen, da wichtige soziale Interaktionen im Büro und informelle Kommunikationskanäle verloren gehen, was sich negativ auf die allgemeine Zufriedenheit auswirken kann.
---------------------	--

AP 2.2 Haushaltsbefragung in den Kieler Umlandgemeinden

AP 2.3 Pendlerbefragung über Kieler Arbeitgeber

Die Ergebnisse der Haushalts- und Pendlerbefragung werden im Folgenden zusammengefasst, weil pendelspezifische Fragen sowohl in der Haushalts- als auch in der Pendlerbefragung gestellt wurden und die Zusammenfassung der Ergebnisse für das Verständnis und den Lesefluss stringenter sind. Obwohl einige Fragen in beiden Befragungen gleich sind, werden die Ergebnisse der Pendlerbefragung nur dort aufgeführt, wo sie ergänzende Einsichten in das Pendlerverhalten der Befragten liefern. Dabei wird stets hervorgehoben, ob es sich bei den Ergebnissen um die Haushalts- oder Pendlerbefragung handelt.

In der Haushaltsbefragung wurde untersucht, wie attraktiv Coworking für Angestellte aus Berufsgruppen ist, die häufig typischen Büroarbeitstätigkeiten nachgehen und dafür zu ihren Arbeitgeber:innen pendeln. Die Befragung richtete sich ausschließlich an Personen aus Schleswig-Holstein, insbesondere an jene aus den Kreisen Rendsburg-Eckernförde und Plön der KielRegion, die aktuell einer Erwerbsarbeit nachgehen. Da das Thema Pendeln im Kontext von Remotearbeit und so dem Coworking eine besondere Bedeutung zugewiesen wird, gab es in Ergänzung zur Haushalts- auch eine Pendlerbefragung, um weitere Aspekte dieses Themenfeldes abzudecken und feinkörnigere Zusammenhänge mit der Bereitschaft für Coworking zu eruieren.

Die Haushaltsbefragung wurde zwischen dem 3. Mai und dem 13. September 2022 durchgeführt. Die gesamte Rücklaufquote lag bei 182 Personen, davon waren 117 aus der Kiel-Region und die restlichen 65 aus der Stadt Kiel (34) den anderen Landkreisen in Schleswig-Holstein (31).

Die Umfrage umfasste die folgenden Themenfelder:

- Alltag im ländlichen Raum
- Beruf und Arbeitgeber:innen
- Fragen zum Pendelverhalten
- Erfahrungen mit Corona im Homeoffice
- Coworking – Erfahrungen, Erwartungen und Anforderungen
- Coworking – Wahl geeigneter Modelle und Standorte
- Soziodemographische Fragen – Person und Haushalt

Die Auswertung folgt nicht genau den Themenfeldern der Umfragen, sondern bezieht sich auf die zentralen Ergebnisse und fasst Felder teilweise zusammen.

Alltag im ländlichen Raum

Der ländliche Raum bietet unterschiedliche Versorgungsmöglichkeiten für die Einwohner:innen, wie etwa Einkaufsmöglichkeiten, medizinische Anstalten oder die Gastronomie. Die Zufriedenheit mit der Versorgungslage wurde als „Sehr schlecht“ bis hin zu „Sehr gut“ bewertet. Die Antworten wurden in eine Punktezahl von 1 („Sehr schlecht“) bis 5 („Sehr gut“) umgewandelt. Wie zufrieden die Befragten mit der Versorgungslage in ihrem Umfeld sind, ist in Abbildung 11 zu sehen.

Die meisten Befragten, sowohl in der KielRegion als auch in den restlichen Landkreisen/Stadt Kiel, schätzten das Angebot der Apotheken und der Einkaufsmöglichkeiten sehr gut ein. Darüber hinaus wurden in der KielRegion das Angebot der Kinderbetreuung und Schulen ebenso als recht gut empfunden, während der Rest, vor allem die Stadt Kiel, auch mit der Gastronomie recht gut versorgt sind.

Als großen Versorgungsmangel sehen beide Gruppen ÖPNV-Angebot sowie Treffpunkte für die Jugend als mangelhaft an. Außerdem herrscht für Personen in der KielRegion ein Mangel am kulturellen Angebot.

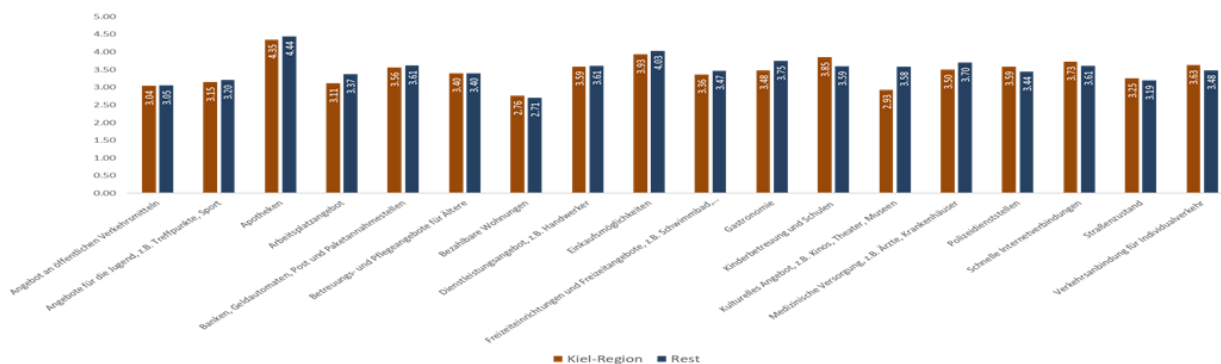


Abbildung 11: Einschätzung der Versorgung im ländlichen Raum

Im Kontext der Suche und Verortung von Coworking-Spaces ist es wichtig gerade die mangelnden Versorgungsangebote zu beachten, vor allem im Kontext der Covid-Pandemie und der darauffolgenden Homeoffice-Arbeit für viele Angestellte. Da das Homeoffice-Angebot weiterhin für viele Beschäftigte auch nach der Pandemie Realität ist – oder zumindest von ihnen angestrebt wird (Abbildung 11) – sind viele auf das Angebot in ihrem Wohnungsumkreis angewiesen. Einer schlechten Versorgungslage kann in dem Fall zumindest teilweise durch die Verlagerung des Arbeitsortes in einem Coworking-Space mit einem deutlich besseren Angebot entgegengewirkt werden.

Berufszweig und Erfahrungen mit Remotearbeit

Ein wichtiger Einflussfaktor, der die Bereitschaft für die Arbeit in einem Coworking-Space beeinflussen kann, ist die bisherige Erfahrung mit der Fernarbeit bzw. Coworking. In der KielRegion hatte etwa die Hälfte der Befragten mobil gearbeitet, während es in den anderen Ländern knapp zwei Drittel waren. Von denjenigen, die solche Erfahrungen gemacht haben, arbeiteten 76% der Arbeitszeit mobil. Insgesamt hatten nur 8% der Befragten Erfahrungen mit Coworking gemacht.

Tabelle 5: Erfahrungen mit mobiler Arbeit vor der Corona-Pandemie

Haben sie bereits vor der Corona-Pandemie mobil gearbeitet?	K-R (%)	Rest (%)
Ja	49%	65%
Nein	51%	35%

Die folgenden beiden Tabellen zeigen die Erfahrungen der Befragten mit Homeoffice während der Corona-Pandemie.

Tabelle 6: Erfahrungen mit Homeoffice während der Corona-Pandemie

Haben Sie in den letzten beiden Jahren desöfteren im Homeoffice gearbeitet?	K-R (%)	Rest (%)
Ja	80%	93%
Nein	20%	7%

Mittlerweile wurde die Homeoffice-Pflicht aufgehoben. Unabhängig vom Arbeitgeber, würden Sie lieber zuhause oder im Büro arbeiten?	K-R (%)	Rest (%)
Eine Mischung aus Homeoffice und Präsenz am Arbeitsplatz wäre mir am liebsten.	81%	79%
Ich kann mich nicht entscheiden.	3%	3%
Ich würde am liebsten nur im Büro arbeiten.	5%	3%
Ich würde am liebsten nur noch zuhause arbeiten.	11%	15%

Wie in Abbildung 12 zu sehen ist, arbeitet ein Großteil der Befragten als Akademiker:innen, sowohl in der KielRegion als auch außerhalb. Weitere häufige Berufe sind Büro- und Führungskräfte, wobei diese laut dem Befragungsergebnissen eher in der KielRegion ausgeprägt sind als in den anderen Landkreisen/Stadt Kiel.

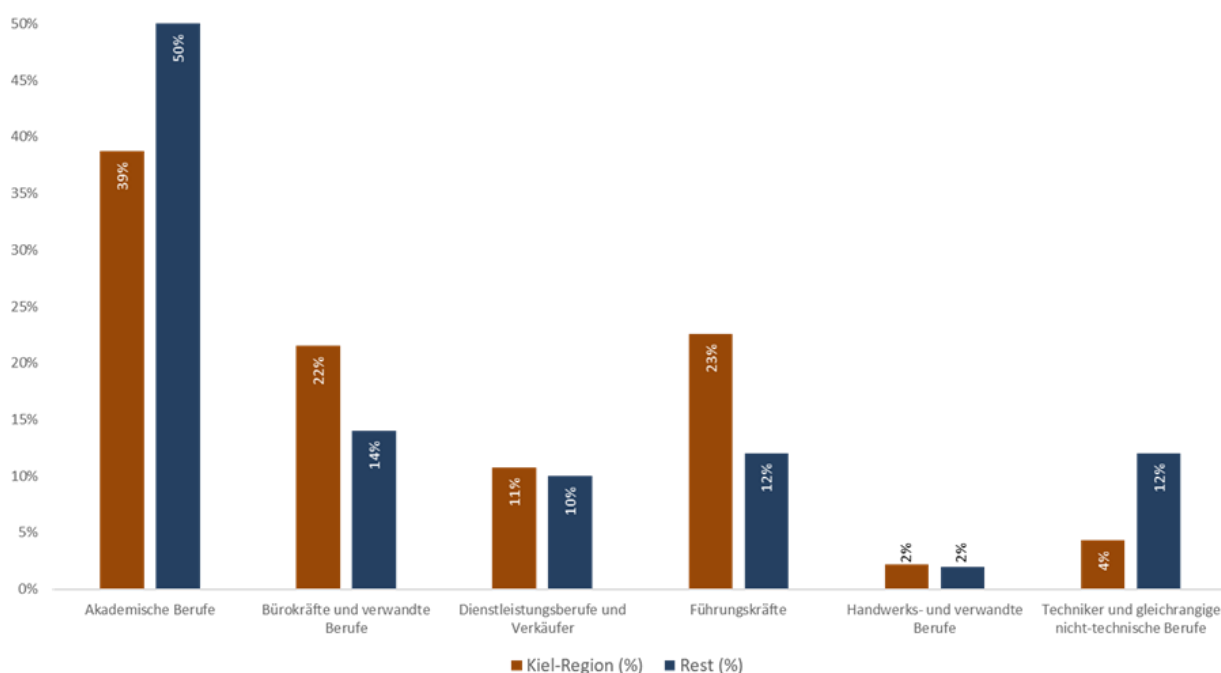


Abbildung 12: Berufsgruppen der Befragten

Die Art der Arbeitstätigkeit bot sich bei den meisten Befragten auch für das Arbeiten aus dem Homeoffice an (Abbildung 13). Neben der Tatsache, dass die meisten Befragten bereits vor der Pandemie Erfahrungen mit Homeoffice gemacht haben, war es wichtig herauszufinden, wie sie diese Art von Arbeit empfunden haben bzw. welche Vor- und Nachteile sich daraus für ihre Lebensqualität ergeben haben.

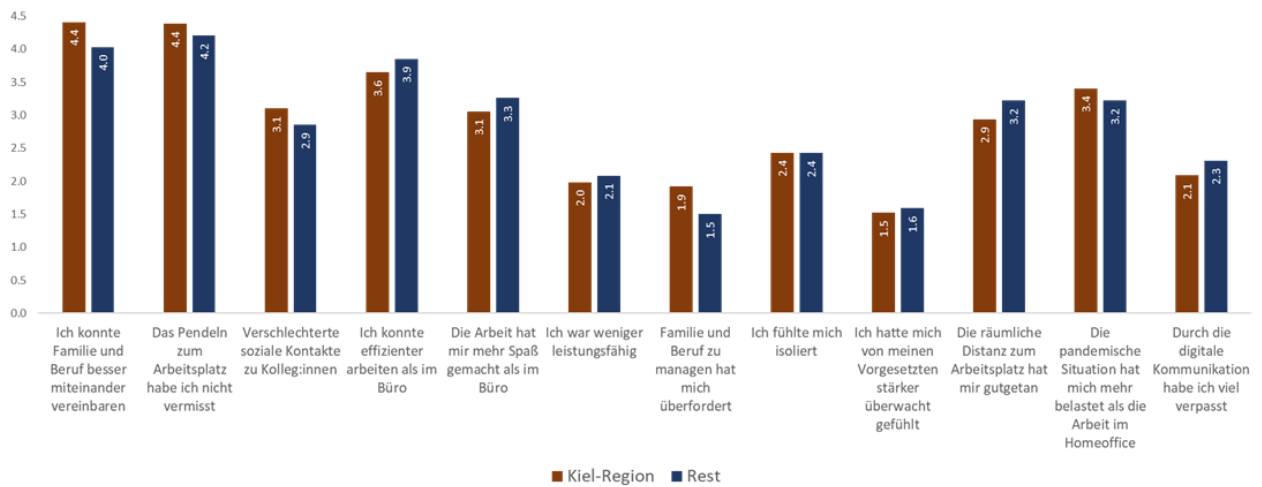


Abbildung 13: Auswirkungen von Homeoffice auf die Lebensqualität

Wie in Tabelle 7 zu sehen ist, hat das Homeoffice den größten Vorteil zur Vereinbarung zwischen Beruf und Familie sowie zur Reduzierung der Pendelzeit erbracht. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen der KielRegion und den restlichen Landkreisen/Stadt Kiel. Diese Unterschiede sind auch bei den anderen Lebensqualitätsmerkmalen zu finden – die Arbeit von Zuhause beeinflusste die Arbeitseffizienz positiv. Andere Merkmale, die im Kontext des Coworking wichtig sind, wie etwa die räumliche Distanz zum Arbeitsplatz oder verschlechterte Kontakte zu Kolleg:innen, wurden nur mäßig von der Arbeit im Homeoffice beeinflusst.

Die Erkenntnisse zu den Erfahrungen mit Homeoffice können Aussagen darüber treffen, welche der einzelnen Aspekte die Bereitschaft für die Nutzung von Coworking-Spaces beeinflussen können. Da das Homeoffice die Lebensqualität für viele deutlich verbessert hat, vor allem im Hinblick auf das Pendeln und die Distanz zum Arbeitsort, wurde davon ausgegangen, dass die Nutzung von Coworking-Spaces ebenso ähnliche positive Effekte auf die Befragten haben wird. Diese Vermutung wurde statistisch untersucht und die Ergebnisse sind im Ende dieses Kapitels zu finden.

Pendelverhalten

Ein besonderer Fokus der Befragungen lag auf dem Thema Pendeln, da sich vor allem Mobilitätsentscheidungen stark auf das Klima, die Luftqualität und andere Umweltfaktoren auswirken. Das Pendeln wird neben besseren Versorgungsmöglichkeiten auch als einer der wichtigsten Gründe angesehen, wieso sich Beschäftigte aus der KielRegion und darüber hinaus für einen Coworking-Space im ländlichen Raum entscheiden würden, anstatt bis in die Stadt Kiel zur Arbeit zu fahren. In diesem Zusammenhang spielen Faktoren wie die Entfernung des Arbeitsweges oder die Nutzung von Verkehrsmitteln eine Rolle.

Die Entfernung des Arbeitsweges der Befragten in der Haushaltsbefragung wurde in Minuten sowie Kilometern angegeben. So liegt die durchschnittliche Entfernung des Arbeitsweges für Pendelnde in der KielRegion bei 27 Minuten bzw. 23km. Dahingegen brauchen Pendelnde im Durchschnitt knapp 24 Minuten bis zu ihrem Arbeitsort, oder 17km.

Tabelle 7: Entfernung des Arbeitsweges (Haushaltsbefragung)

Wie weit ist der Arbeitsweg (Minuten)		
	K-R	Rest
Durchschnitt	27	23,8
Minimum	0	0
Maximum	90	70
Wie weit ist der Arbeitsweg (km)		
	K-R	Rest
Durchschnitt	23,3	17,2
Minimum	0	0
Maximum	100	90

Die Pendelbelastung, die eine wichtige Rolle für die Nutzung von Coworking-Spaces spielen kann und die wiederum von der Nutzung des Verkehrsmittels beeinflusst wird, wurde auf einer Skala von 0 bis 100 bewertet. Im Kapitel zur statistischen Erfassung der Ergebnisse werden diese Zusammenhänge noch gründlicher untersucht. Die deskriptiven Ergebnisse zeigen aber erstmal, dass die Belastung mäßig stark ist und sich nicht deutlich zwischen der KielRegion und den restlichen Landkreisen/Stadt Kiel unterscheidet.

Tabelle 8: Belastung durch das Pendeln (Haushaltsbefragung)

Wie stark belastet Sie das Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort?		
	K-R	Rest
Durchschnitt	43	36,4
Minimum	0	0
Maximum	99	99

Die Haushaltsbefragung zeigt außerdem Ergebnisse zu den Mobilitätsentscheidungen. So ergibt sich, dass zwei Drittel der Befragten aus der KielRegion mit PKW zur Arbeit fahren und nur 15% mit Fahrrad zur Arbeit unterwegs sind. Dahingegen fällt das Mobilitätsverhalten der Personen aus den anderen Landkreisen/der Stadt Kiel deutlich anders aus, da nämlich nur knapp 40% der Befragten mit PKW zur Arbeit fahren und sogar über ein Drittel das Fahrrad für den Arbeitsweg benutzen (Abbildung 14). Obwohl die genauen Unterschiede zwischen dem Verhalten der Befragten in der KielRegion auf der einen und der Stadt Kiel und restlichen Landkreisen auf der anderen Seite nicht statistisch untersucht wurde, kann man dennoch versuchen Begründungen für die deutlich unterschiedlichen Mobilitätsentscheidungen zu finden. So könnte einfach dem Ort bzw. der Stadt, in dem die Befragten arbeiten, eine große Rolle zugewiesen werden. Anders gesagt, die meisten Befragten aus der KielRegion pendeln in die Stadt Kiel und haben einen längeren Arbeitsweg, weswegen sie sich für das Auto als Pendelmittel entscheiden. Pendler:innen aus der Stadt Kiel haben wiederum einen deutlich kürzeren Arbeitsweg, da sie in der Stadt Kiel arbeiten und demnach häufiger mit dem Fahrrad unterwegs sind. Was die Einwohner:innen aus den restlichen Landkreisen betrifft, arbeiten sie womöglich in Orten, die näher an ihrem Wohnungsort sind, weswegen es ihnen einfacher fällt, oft das Fahrrad anstelle des Autos zu nutzen.

Interessant sind auch die Ergebnisse der Pendlerbefragung, vor allem im Hinblick auf die gewünschten Pendelmittel (Abbildung 15). Da die meisten Befragten aus der KielRegion kommen, wurde in diesem Fall nicht zwischen den einzelnen Regionen unterschieden. Dennoch sieht man einen starken Wunsch nach

der Fahrradnutzung für den Arbeitsweg. Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass die Ausbreitung von Coworking-Spaces in Wohnnähe gute Alternativen zu weiter entfernten Büroplätzen bieten könnte.

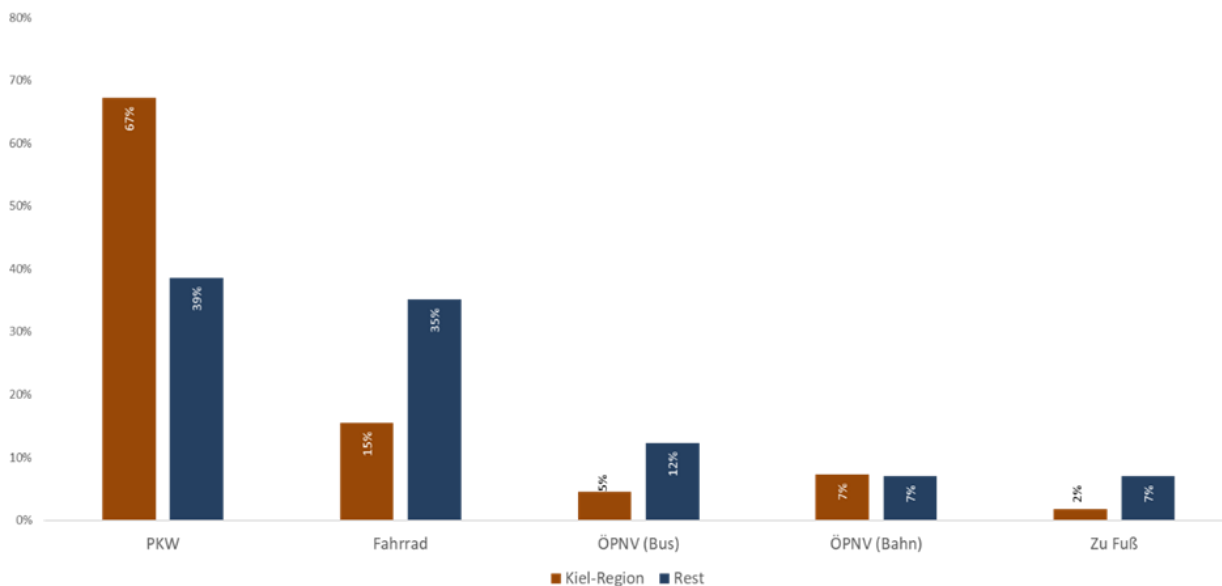


Abbildung 14: Benutzte Pendelmittel für den Arbeitsweg (Haushaltsbefragung)

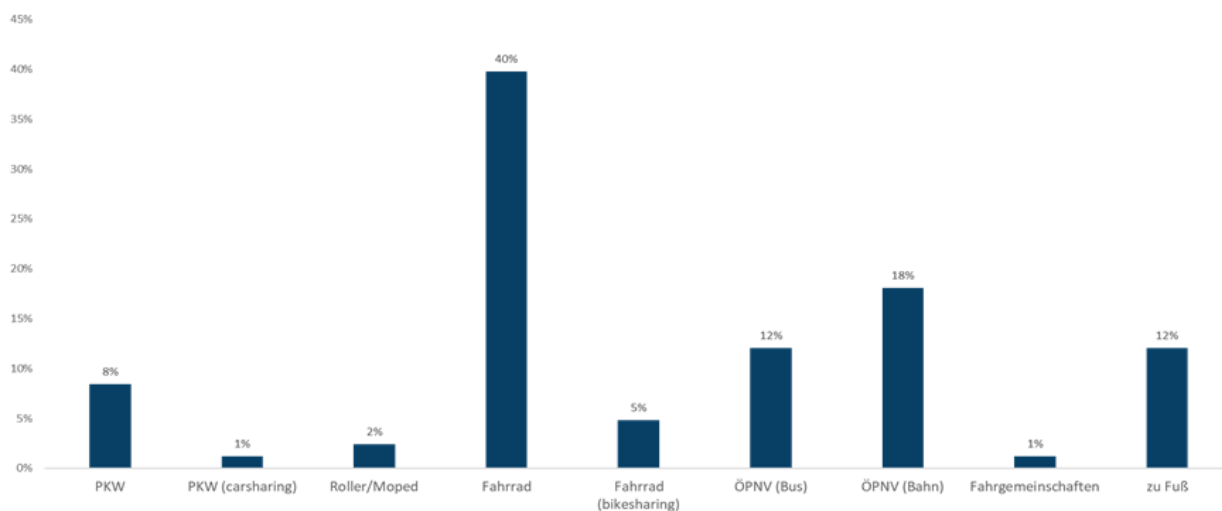


Abbildung 15: Gewünschte Pendelmittel für den Arbeitsweg (Haushaltsbefragung)

Bereitschaft für Coworking

Um herauszufinden, welche Faktoren, wie z.B. Pendeln, Lebensqualität oder Arbeitstätigkeit, für die Bereitschaft, in einem Coworking-Space zu arbeiten, entscheidend sind, wurde in der Haushalts- und Pendlerbefragung auf zwei Wegen eruiert: a) durch direktes Abfragen der wichtigsten Aspekte zur Nutzung von Coworking-Spaces und b) durch induktive Statistik zur Eruiierung der Zusammenhänge zwischen unterschiedlichen Einflussfaktoren.

In direkter Abfrage kam heraus, dass von den Befragten aus der KielRegion sowie auch aus den restlichen Orten die Bereitschaft, in einem Coworking-Space zu arbeiten bei über 80 % liegt (Abbildung 16). In weiteren Fragen brachten die Befragten die für sie entscheidenden Aspekte zur Nutzung von Coworking-

Spaces in eine Rangfolge. Wie in Abbildung 17 zu sehen ist, sind die flexible Nutzung des Arbeitsplatzes und die Reduzierung des Arbeitsplatzes am höchsten bewertet. Die Reduzierung der Pendelzeit spielt vor allem für die Befragten aus der KielRegion eine entscheidende Rolle, da ihr Arbeitsweg, vor allem im Vergleich zu Beschäftigten aus der Stadt Kiel, in der Regel etwas ausfällt.

Das Gemeinschaftsgefühl im Coworking-Space ist für die Befragten aus der KielRegion von größerer Bedeutung als für die Befragten aus der Stadt Kiel. Das lässt sich damit erklären, dass in der Stadt sozialer Austausch normalerweise leichter realisierbar ist. Ein Isolationsgefühl während der Arbeit im Homeoffice war unabhängig vom Wohnort nur mäßig stark (Abbildung 17) und eine Vielzahl der Befragten aus der KielRegion sind aufgrund von Freund:innen und Familie dorthin gezogen (Abbildung 18).

Das mangelnde Interesse an Einkaufsmöglichkeiten in der Nähe von Coworking-Spaces erscheint erst einmal überraschend (Abbildung 17). Wird bedacht, dass die grundlegende Versorgung im Wohngebiet der Befragten als recht gut eingeschätzt wird (Abbildung 11), ergibt dieses Ergebnis Sinn. Nichtsdestotrotz scheint die Möglichkeit, Einkäufe bei Coworking-Spaces zu erledigen sowie, im geringeren Maße, eine Gastronomie zu besuchen, eine gute Voraussetzung für die regelmäßige Nutzung von Coworking-Spaces zu sein. Ein großer Unterschied zeigt sich zwischen der KielRegion und anderen Landkreisen/Stadt Kiel beim Bringen und Holen von Kindern aus der Schule. Obwohl weniger entscheidend als Einkaufsmöglichkeiten, scheint in dieser Hinsicht eine deutliche Lücke in der KielRegion zu herrschen. Dieses Ergebnis weist auf eine klare Nachfrage für bestimmte infrastrukturelle Angebote hin, die die kommunalen Entscheidungsträger:innen bei der Förderung und Ausbreitung von Coworking-Spaces in der Kiel-Region berücksichtigen sollten.

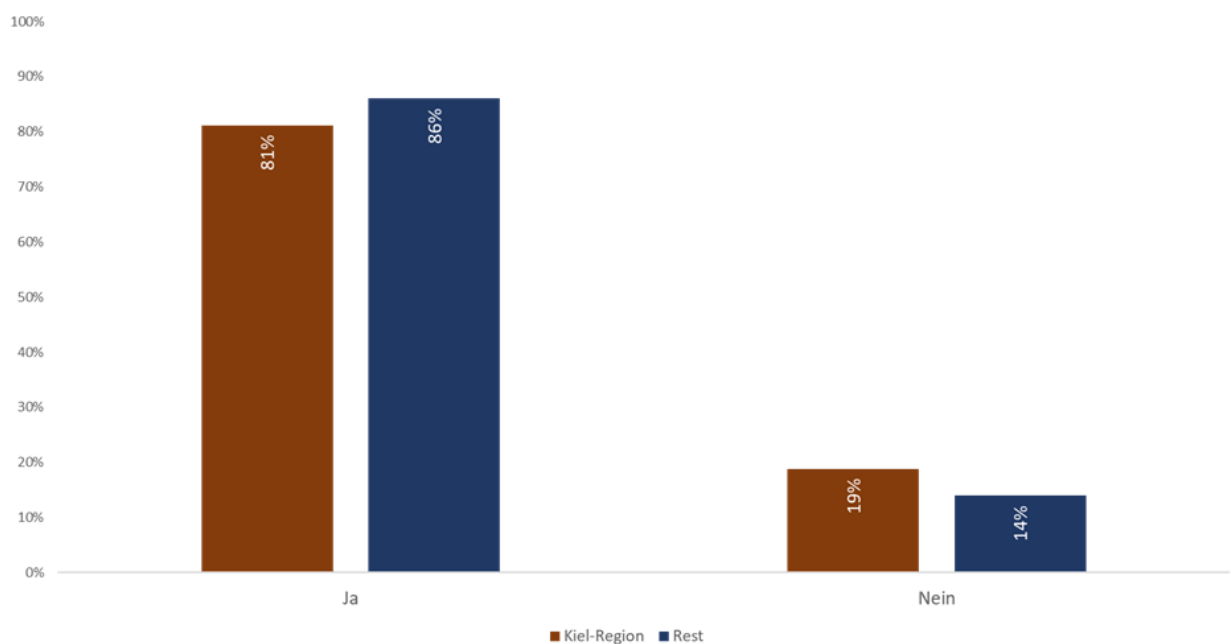


Abbildung 16: Bereitschaft, im Coworking-Space zu arbeiten

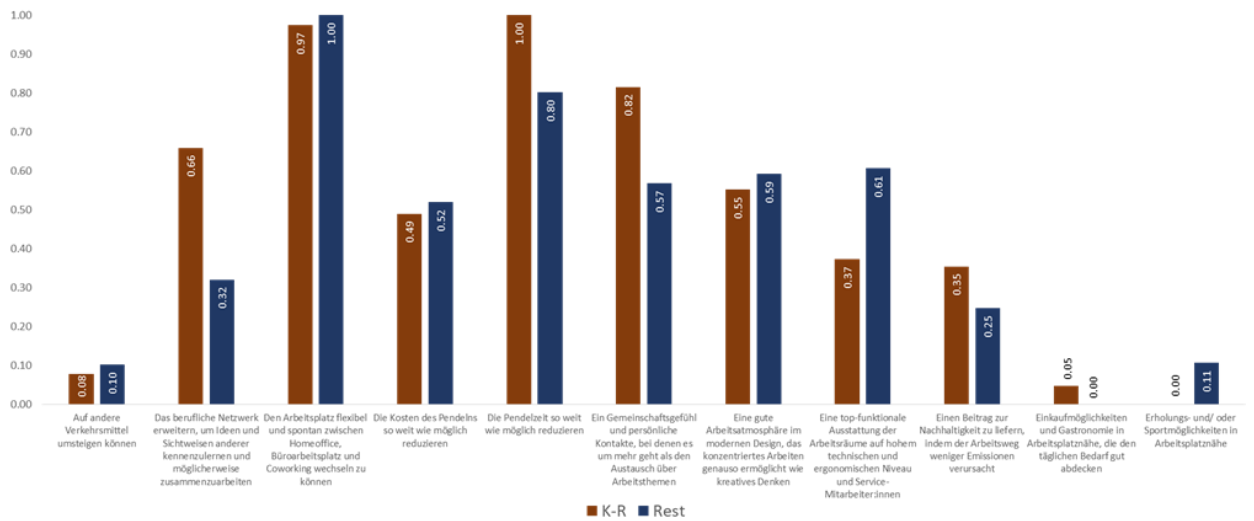


Abbildung 17: Entscheidende Aspekte für die Nutzung von Coworking-Spaces

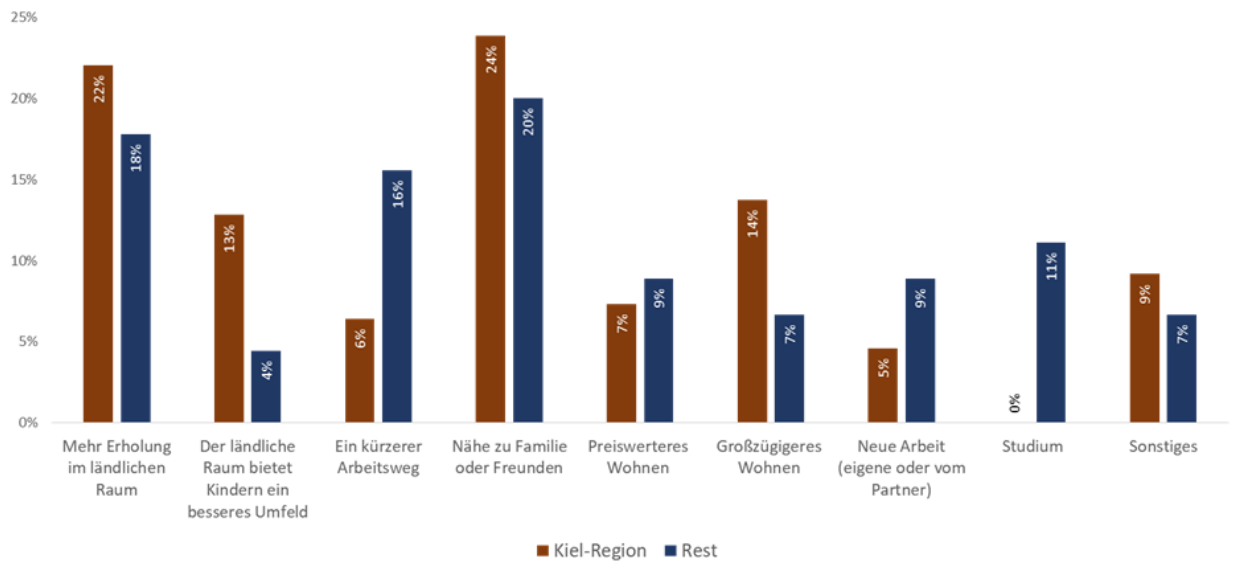


Abbildung 18: Umzugsgründe

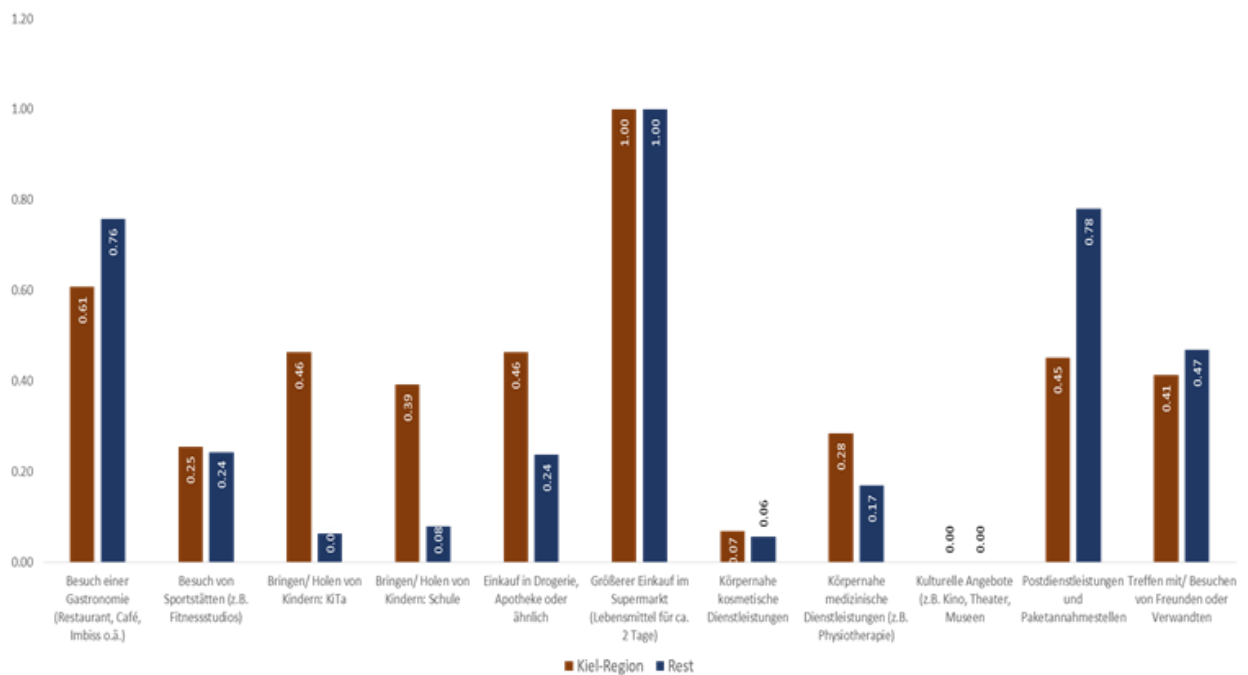


Abbildung 19: Wichtige Alltagsaktivitäten für die Nutzung von Coworking-Spaces

Da Coworking-Spaces zu üblichen Büroplätzen und auch dem Homeoffice in Konkurrenz stehen, müssen sie über bestimmte Ausstattungsmerkmale verfügen, um für Beschäftigte einen erkennbaren Mehrwert gegenüber den anderen beiden Arbeitsformen aufzuweisen. Bei den Nutzungsbedarfen der Befragten zeigt sich, dass für sie vor allem Rückzugsräume für Gespräche sowie generell Gruppen-Besprechungsräume und eine einwandfreie Videokonferenztechnik (Abbildung 20).

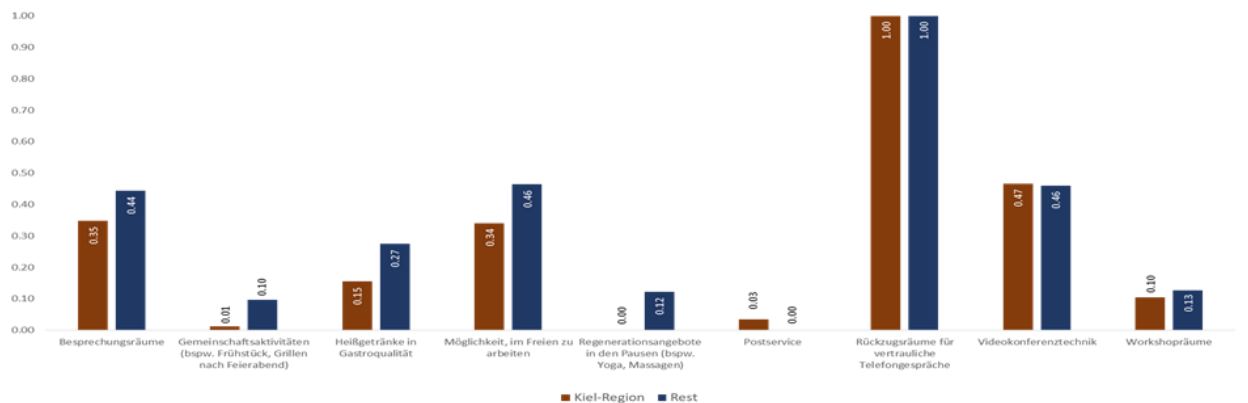


Abbildung 20: Wichtige Ausstattungsmerkmale von Coworking-Spaces

AP 2.4 Modellierung eines Individualmodells des Berufpendelns

Die Befragungsergebnisse zur Bereitschaft wurden in einem zweiten Schritt mittels statischer Methoden ausgewertet, um Rückschlüsse auf Zusammenhänge mit den drei Einflussfaktoren Pendeln, Lebensqualität und Arbeitstätigkeit zu ziehen und daraus das Individualmodell zu entwickeln.

1. Pendeln

In Sachen Pendeln wurde die Nutzung von unterschiedlichen Verkehrsmitteln als möglicher Einflussfaktor auf die Bereitschaft, im Coworking-Space zu arbeiten, untersucht. Dabei wurde die Länge des Pendelweges miteinbezogen, um diesen Einfluss auf die Verkehrsmittelnutzung zu beseitigen. Die Annahme war, dass unabhängig von der Länge des Pendelweges, PKW-Pendler:innen kein Bedürfnis nach Coworking-Spaces haben, da sie ihren Alltag ohnehin flexibel gestalten können. Wie das Ergebnis in Abbildung 21 jedoch zeigt, gibt es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der PKW-Nutzung und der Bereitschaft, im Coworking-Space zu arbeiten. Das gleiche gilt für die restlichen Verkehrsmittel, wobei man bei den Ergebnissen zur Bus- und Bahnnutzung auf die geringe Anzahl der Rückläufe hinweisen muss, weswegen keine wirklichen Vergleiche stattfinden konnten.





										
CWS-Bereitschaft										
	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja	Nein	Ja
Nein	4	18	16	6	22	0	22	0		
Ja	34	70	74	30	93	11	96	8		
Verhältnis	8,5	3,9	4,6	5	4,2	Inf	4,4	Inf		
Gesamtverhältnis	0,45		1,08		Inf		Inf			
p-Wert	0,28		0,83		0,99		0,99			

Abbildung 21: Einfluss der Nutzung unterschiedlicher Verkehrsmittel auf die Bereitschaft, in einem Coworking-Space zu arbeiten

Interessanterweise ist der direkte Effekt der Länge des Arbeitsweges auf die Bereitschaft, wie in der Abbildung 21 zu sehen ist, nicht signifikant (p-Wert: 0,15), auch wenn die einzelnen Verkehrsmittel dabei berücksichtigt werden. Ein überraschendes Ergebnis kam ebenfalls bei der Untersuchung des Pendelstresses heraus. Auch wenn die Länge des Pendelweges (in Minuten und Kilometer) sowie das Verkehrsmittel als mögliche negative Faktoren berücksichtigt werden, spielt die Pendelbelastung gar keine Rolle bei der Entscheidung in einem Coworking-Space arbeiten zu wollen (p-Wert: 0,76). Der rohe Vergleich zwischen der Affinität für Coworking und der Pendelbelastung ist dabei für sich allein sehr aussagekräftig.

2. Arbeitstätigkeit

Die Art der Arbeitstätigkeit der einzelnen Berufsgruppen beeinflusst die flexible Gestaltung des Arbeitstages- bzw. des Arbeitsplatzes. Von den sechs Berufsgruppen (Abbildung 22) wurden nur vier als tauglich für eine Nutzung von Coworking-Spaces in Betracht gezogen, und zwar: Akademische Berufe, Bürokräfte, Führungskräfte und Dienstleistungsberufe. Diese Berufe ermöglichen es den Befragten, zumindest in der Theorie, ihre Arbeitstätigkeit an nicht-zentralen Büroplätzen zu erledigen. Demnach wurden die unterschiedlichen Berufsgruppen als Einflussfaktor auf die Nutzung von Coworking-Spaces untersucht.

Das zentrale Ergebnis zeigt, dass von den vier untersuchten Berufsgruppen, Akademiker:innen und die Führungskräfte am meisten bereit wären, Coworking-Spaces als einen alternativen Arbeitsort zu nutzen (Abbildung 12). Dahingegen sehen laut Bürokräfte und Dienstleistungsberufe weniger Nutzen in einem Arbeitsortswchsel. Im Vergleich zu Akademiker:innen ist für beide dieser Gruppen die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Coworking-Spaces um 86% bzw. 90% niedriger (p-Werte: 0,006 bzw. 0,005).

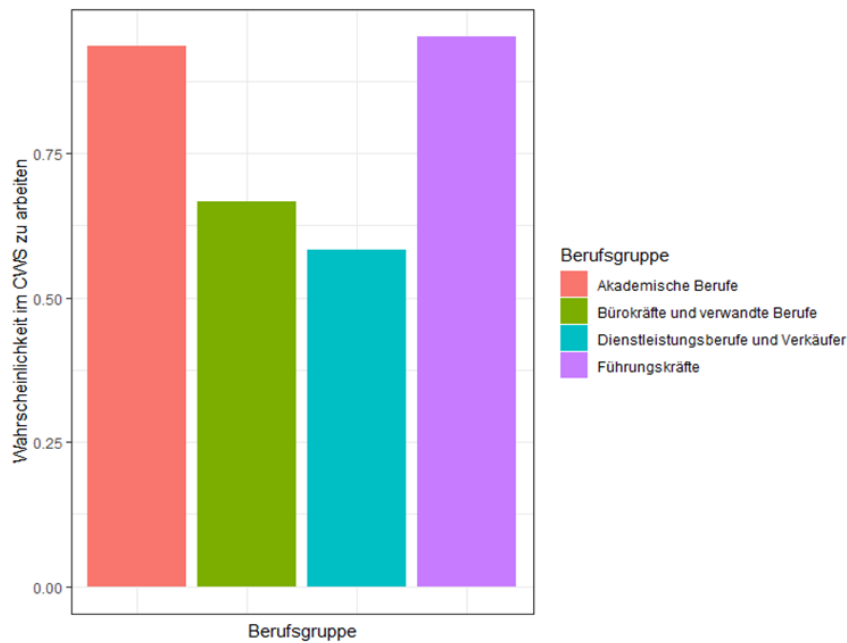


Abbildung 22: Bereitschaft unterschiedlicher Berufsgruppen zur Nutzung von Coworking-Spaces

Wie in Abbildung 23 zu sehen ist, herrscht zunächst eine hohe Wahrscheinlichkeit im Coworking-Space arbeiten zu wollen, wenn man mehr als 2 Tage im Büro arbeitet. Diese sichtbaren Unterschiede sind jedoch dem geschuldet, dass die Anzahl der Personen, die sich die Nutzung von Coworking-Space nicht vorstellen können, für jeden verbrachten Arbeitstag im Büro sehr gering ist – oftmals handelt es sich um nur eine oder zwei Personen. Weitere Tests haben ergeben, dass es keinen statistisch signifikanten Unterschied zwischen den einzelnen Tagen gibt, die die Befragten im Büro arbeiten, womit das Interesse an Coworking generell hoch ist.

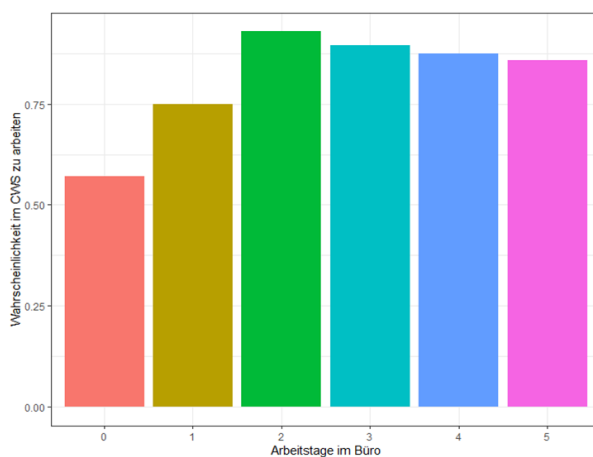


Abbildung 23: Anzahl der Arbeitstage im Büro und damit verbundene Bereitschaft Coworking-Spaces als Arbeitsort zu nutzen

3. Lebensqualität

Die Lebensqualität der Befragten zeichnet sich oft durch sozioökonomische Gegebenheiten aus. Dazu gehören Aspekte wie Einkommen, Bildungsgrad oder Alter, aber auch die Lebenssituation im Haushalt. All diese Faktoren wirken sich auf das Berufsleben aus und somit, zumindest indirekt, auf die Bereitschaft für die Nutzung von Coworking-Spaces. In dieser Hinsicht wurden mehrere mit der Lebensqualität verbundenen Einflussfaktoren untersucht. Keines der untersuchten Kriterien hat einen signifikanten Einfluss auf das Interesse an der Arbeit im Coworking-Space.

Welche Bedeutung haben die Ergebnisse für das Nutzungskonzept und Individualmodell? Bei der Bewertung der einzelnen Befragungsergebnisse ergibt sich ein klares Muster. Der Mangel an signifikanten Ergebnissen – wer, wann und unter welchen Umständen Coworking-Spaces nutzen möchte – hat mit der einfachen Tatsache zu tun, die in Tabelle 6 deutlich erkennbar ist. Über 80% der Personen können sich die Arbeit in Coworking-Spaces vorstellen. Als einziges relevantes Ergebnis für die Standortbewertung der Coworking-Spaces kann der Einfluss einzelner Berufsgruppen auf die Bereitschaft der Nutzung von Coworking-Spaces berücksichtigt werden. Akademiker:innen und Führungskräfte sind eine wichtige Zielgruppe für die Nutzung von Coworking-Spaces.

Bezüglich des Pendelns weisen die Ergebnisse darauf hin, dass trotz der Pendelsituation – ob es sich um das Verkehrsmittel für den Pendelweg oder die Länge des Arbeitsweges handelt – die Bereitschaft für die Coworking-Space-Nutzung in der Regel gleich groß ist. Die Lebensqualität der Befragten, spielt laut der Ergebnisse ebenfalls keine Rolle bei der Bereitschaft, Coworking-Spaces als alternativen Arbeitsort zu nutzen.

Demnach sind die Ergebnisse für die Standortbewertung zur Ausbreitung von Coworking-Spaces nicht relevant. Ein klares Ergebnisbild zeigt sich bezüglich der Nutzungserfordernisse von Coworking-Spaces. Arbeitnehmern:innen aus der KielRegion wollen ihren Pendelweg reduzieren, haben ein Bedürfnis nach der Knüpfung beruflicher Kontakte und Gemeinschaftsgefühl und wünschen sich generell die Möglichkeit, flexibel zwischen Homeoffice, Coworking und Büroplatz zu wechseln.

Bis auf die Pendelstrecke sind alle anderen Aspekte vom Coworking-Space selbst abhängig. Dazu gehören ebenfalls die unterschiedlichen Ausstattungsmerkmale, wie Rückzugsräume oder Videokonferenztechnik. Alltagsaktivitäten wie Einkaufen scheinen als solche wichtig zu sein, doch wurde diesen im Vergleich mit anderen Punkten, die für die regelmäßige Nutzung von Coworking entscheidend sind, eine sehr geringe Bedeutung zugewiesen.

Die Ergebnisse zeigen letztendlich, dass für einen weiteren Ausbau von Coworking-Angeboten in der KielRegion weniger der Standort, sondern vielmehr die Ausstattungsmerkmale der Spaces von Bedeutung sind. Dieses deutlich erkennbare Muster sollte daher von allen Akteur:innen, die bei der Förderung von Coworking als alternative Arbeitsangebote mitwirken, berücksichtigt werden.

5.1 AP3 – Potenzial- und Standortbestimmung

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Für das Arbeitspaket 3 „Potential- und Standortbestimmung eines RealWork-Space war das FZI haupt- und inter 3 GmbH mitverantwortlich. Das Arbeitspaket beschäftigte sich mit der Identifikation und Bewertung von Standorten für RealWork Spaces anhand unterschiedlicher Kriterien wie zum Beispiel der Regionalentwicklungsplanung, Auswahlkriterien von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, sowie von Aspekten der Betriebskonzepte. Ziel des AP's war es ein Trichtermodell zu entwickeln, das sowohl qualitative, als auch quantitative Faktoren berücksichtigt: Zunächst sollen dabei in einer flächigen Betrachtung viele potentielle Standorte anhand ausgewählter Kriterien betrachtet werden, um potentielle Areale innerhalb der Region zu bestimmen. Anschließend erfolgt die Betrachtung einiger weniger Standorte möglichst holistisch anhand verschiedener vorliegender Faktoren, um eine finale Empfehlung zu geben. Neben der Anwendung und kritischen Evaluierung der Standortbestimmung auf die KielRegion zielte das AP darauf ab, die Erfahrungen in einem standardisierten Vorgehensmodell, das auf andere Regionen übertragbar ist, zu beschreiben.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Die durchgeführten Arbeiten gliederten sich in vier Unterarbeitspakete (U-AP), wobei in der Durchführung U-AP 2 und 4 zusammengelegt wurden. Anders als in der ursprünglichen Antragsplanung vorgesehen, wurde das Reallabor (siehe AP 4) nicht als Pop-Up-Space eingerichtet, sondern in einem bereits bestehenden Coworking-Space durchgeführt, sodass die Ergebnisse des AP 3 hierfür nicht benötigt wurden. Hierdurch konnten U-AP's so verschoben werden, dass Ergebnisse aus den Pendler- und Unternehmensbefragungen berücksichtigt werden konnten.

Um die flächigen Kriterien bewerten zu können, wurden im U-AP1 Datenbeschaffung und –aufbereitung zunächst Pendler- und Standortdaten von der Bundesagentur für Arbeit Nord besorgt und aufbereitet. Darüberhinaus wurden Open-Source-Datenquellen zur Einbindung von Geo- und Kartendaten (z.B. Open Street Map Routing Server (OSRM)) herangezogen und Ergebnisse aus RealWork Umfragen (siehe AP 1+2) genutzt, um Arbeitnehmerkriterien zu approximieren. Für die Gewährleistung des Datenschutzes wurden die verwendeten Daten entsprechend anonymisiert, bevor sie in die Erstellung eines Pendlermodells einfließen, welches ihre objektorientierte Weiterverarbeitung ermöglichte. Durch die Feststellung eines Bias gegen kleine ländliche Kommunen musste eine Approximation von Pendlerverflechtungen im ländlichen Raum durchgeführt werden.

In U-AP2 entwickelte das FZI Lösungsheuristiken für die Standortplanung in der Fläche und implementierte diese in einer Web-Applikation, um diese so für potentielle Endanwender:innen nutzbar zu machen. Die Lösungsheuristiken wurden so ausgewählt und implementiert, dass sie Wechselwirkungen zwischen Coworking Spaces (U-AP4) entsprechend berücksichtigen.

Die Untersuchung der Auswirkung auf das Verkehrsnetz wurde aus U-AP3 gestrichen: Entgegen der Annahmen in der Antragsphase ist es unrealistisch Coworking-Spaces einzurichten, die groß genug sind um einen nennenswerten Einfluss auf die Verkehrssituation zu haben (siehe auch Zwischenbericht 2023). Für die diskrete Standortanalyse entwickelte das FZI auf Basis der bisherigen Projektergebnisse einen Kriterienkatalog, welcher es ermöglicht, die in der Web-App vorgeschlagenen, „optimalen“ Standorte, nachträglich auf Basis weiterer Standortkriterien qualitativ zu bewerten und so die Potentialanalyse über Minimierung der Nettopendeldauer in Wechselwirkungen mit dem persönlichen Arbeitsplatz und anderen Co-Working-Spaces hinaus zu erweitern (U-AP 3).

5.1.3 Ergebnisse

AP 3.1 Datenbeschaffung und -aufbereitung

Pendlerdaten

Für die Standortbestimmung in der Fläche wurden die Pendlerdaten der Bundesagentur gegen ein Entgelt für den Raum Schleswig-Holstein beschafft und aufbereitet: Pendler:innen im Sinne der Bundesagentur für Arbeit sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, deren Wohnort und Arbeitsort sich unterscheiden. Zu beachten sind bei den Daten dabei folgende Herausforderungen:

- a. Pendler:innen, die keiner sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachgehen, sind nicht erfasst (e.g., Selbständige und Beamte, geringfügig Beschäftigte, Studierende, die keiner beruflichen Tätigkeit nachgehen).
- b. Es liegen keine Daten darüber vor, ob und wie oft gependelt wird. Mitarbeitende im Außendienst oder mit regulär hohem Home-Office Anteil werden gleich erfasst.
- c. Der Wohnort bezieht sich immer auf den Hauptwohnsitz. Nebenwohnsitze sind nicht erfasst und damit gibt es keine Unterscheidung zwischen Wochenendpendler:innen und klassisch-täglichem Pendeln.
- d. Der Arbeitsort bezieht sich auf den durch die Arbeitgeber:innen gemeldeten Betriebssitz. Manche Arbeitgeber:innen verwenden für die Anmeldung zur Sozialversicherung die Betriebsnummer des Hauptsitzes und nicht des tatsächlichen Betriebs der Leistungserbringung, wozu es durch Verzerrungen kommen kann.
- e. Da Wohn-, sowie Arbeitsorte nur bis Gemeindeebene heruntergebrochen werden, sind Pendelbeziehung innerhalb von Gemeinden nicht näher aufschlüsselbar. Die ist relevant in großen Gemeinden, wie z.B. Kiel.
- f. Es werden keine Beziehungen angegeben mit insgesamt weniger als zehn Pendler:innen.
- g. Es werden keine Pendlerbeziehungen angegeben, wenn ein Betrieb dominant für diese ist. Dies führt im entsprechenden Fall zu Verzerrungen. In kleinen Gemeinden auf dem Land ist der Dominanzfall wahrscheinlicher.
- h. Arbeitnehmer:innen mit Wohnort in Deutschland und Arbeitsort im Ausland werden nicht berücksichtigt, was in grenznahen Bereichen zu Verzerrungen führen kann.

Auf Grund der aufgeführten Datenmängel (insbesondere f, g,) werden ländliche Gemeinden auf dieser Datenbasis bezüglich ihres Pendleraufkommens systematisch unterschätzt. Daher musste für die Weiterverarbeitung eine Approximation von Pendlerverflechtungen im ländlichen Raum durchgeführt werden, wozu drei Ansätze diskutiert wurden (fixe Werte für potentielle Pendelbeziehungen zwischen Gemeinden, approximierte Werte für potentielle Pendelbeziehungen zwischen Gemeinden, Approximierte Entfernungen zwischen Gemeinden und Kreisen (siehe Anhang)). Im Ergebnis wurde mit der Pendelbeziehung auf Kreisebene gearbeitet, da diese Mehrfachzählungen, sowie eine Explosion der Berchnungskomplexität und Speicherplatzbedarf vermeidet und gleichzeitig alle verfügbaren Informationen aus dem Datensatz genutzt werden können.

Standort- und Routendaten

Von Eurostat konnten geographische Daten zu den Gemeinden (shape-files) heruntergeladen werden. Die LAU (Local Autonomous Unit) – ID entsprach dabei der deutschen AGS. Die Daten wurden als geopandas dataframe eingelesen und zur Visualisierung von Flächen auf der Karte verwendet. Dies umfasste insbesondere Gemeindeflächen, Regionen, und Einzugsgebiete von Coworking-Spaces. Weiterhin waren Bevölkerungszahlen, Bevölkerungsdichte und Fläche in den Daten gegeben. Die Flächenpolygone eigneten sich jedoch nicht, um daraus die Schwerpunktkoordinaten der Gemeinden für die Bestimmung der Distanzen zwischen Gemeinden zu bestimmen, da der Siedlungsschwerpunkt von Gemeinden oftmals nicht identisch mit dem geographischen Mittelpunkt ist. Zur Berechnung von Routen und kürzesten Wegen in einem Straßennetzwerk, konnte eine Anbindung an die Open Source Routing Machine (OSRM)

genutzt werden. Die Distanzen zwischen Gemeinden wurden über eine Abfrage der OpenMaps Instanz des FZI abgefragt. Es gab Instanzen für Fußgänger:innen, Fahrradfahrer:innen und Automobilverkehr. Zurückgegeben wurden sowohl Dauern als auch Distanzen. Default-mäßig abgefragt wurde die Dauer für Autoverkehr. Diese Distanzberechnung war sehr aufwendig, da während eines Programmdurchlaufs viele Distanzen (wiederholt) abgefragt werden müssen. Distanzen wurden deswegen sowohl in einem lokalen Cache als auch in einem globalen Cache, der alle 1000 neue Einträge geupdatet wird, abgespeichert. Distanzen wurden als symmetrisch betrachtet, wobei jede Distanz von der niedrigeren AGS zur höheren AGS berechnet wird.

Nutzungswahrscheinlichkeit

Für die flächige Standortoptimierung war die Approximation der Nutzungswahrscheinlichkeit eines Coworking-Spaces basierend auf der Entfernung zum Arbeitsplatz und dem Coworking-Space notwendig. Daher wurde auf Basis von Umfrageergebnisse (siehe AP XXX, 72 Teilnehmer:innen) die Wahrscheinlichkeit der Nutzung von Coworking-Spaces auf Basis eingesparter Pendelzeit prognostiziert. Hierfür wurde ein allgemeines Regressionsmodell auf eine betaverteilte Zufallsvariable mit transformierten Prädiktorvariablen erstellt, um sinnvolle Eigenschaften der regressierten Funktion zu gewährleisten (maximale akzeptable Distanz zum Coworking-Space steigt monoton in der Entfernung zum Arbeitsplatz). In Abbildung 1a (links) sind die Umfrageergebnisse und die Dichteverteilung der Regressionsanalyse dargestellt, in Abbildung 1b (rechts) die Wahrscheinlichkeit der Nutzung in Abhängigkeit von der Entfernung zum Coworking-Space für unterschiedliche Entfernungen zum Arbeitsplatz, sowie sie sich aus der Beta Regression im linken Bild ergeben hat.

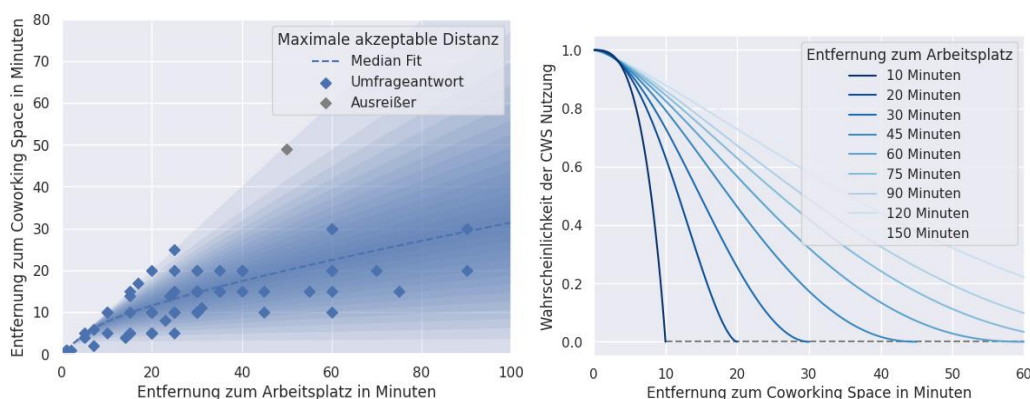


Abbildung 24: Entfernung zum Arbeitsplatz – Nutzungswahrscheinlichkeit des CWS (links) und Entfernung zum Arbeitsplatz in Minuten (rechts)

Pendlermodell

Zur Nutzung und Darstellung der zugrundeliegenden Daten wurde ein Pendlermodell implementiert, welches alle Klassen und Funktionen, die zur Darstellung und Berechnung der zugrundeliegenden Daten und geographischen Informationen notwendig sind, enthält. Als Teil des modularen Entwicklungskonzepts wurde diese Modell als Modul der Web-App im Rahmen der Open Source Veröffentlichung zur Verfügung gestellt, wobei die Pendlerdaten aus Lizenzgründen nicht mitveröffentlicht werden konnten, sondern von potentiellen Nutzenden selbstständig beschafft werden müssen. Die Zielgröße, die das Modell optimiert, kann als die potentiell einsparbaren gependelten, quadrierten Personenminuten interpretiert werden.

$$\max \sum_{cwp \in C} \sum_{wpl \in W} \sum_{res \in G(cwp)} \underbrace{|d_{res,wpl} - d_{res,cwp}|}_{\text{Wegersparnis durch den Coworking Space}} * \underbrace{p(d_{res,wpl}, d_{res,cwp})}_{\text{Nutzungswahrscheinlichkeit basierend auf Zeitersparnis}} * \underbrace{n_{res,wpl}}_{\text{Anzahl der Pendler zwischen Wohnort und Arbeitsort}}$$

Abbildung 25: Pendlermodell

AP 3.2 Standortbestimmung in der Fläche

AP 3.4 Verkehrsmodellierung und Wechselwirkung

Lösungsheuristiken für die Standortbestimmung in der Fläche

In dem Optimierungsproblem der Standortbestimmung in der Fläche sollte die Nettopendelzeit über alle ein-/ auspendelnden Arbeitnehmer:innen unter Berücksichtigung der individuellen Nutzungswahrscheinlichkeit der Pendler:innen minimiert werden. Folgende Lösungsheuristiken wurden dabei betrachtet und implementiert:

- K-Medoids

Die Grundidee des K-Medoids-Algorithmus ist die Verknüpfung eines Clustering-Ansatzes mit einem Standortwahlmodell für einen Standort innerhalb des Gebiets. Dabei können mehrere Gebiete gleichzeitig optimiert werden, indem sie in kleinere Teile gegliedert werden. Der Algorithmus verbessert eine vorgegebene Konfiguration iterativ. Die gefundene Lösung ist nicht unbedingt die beste Lösung. Sie ist lediglich lokal optimal, was bedeutet, dass durch kleine Verschiebungen keine Verbesserungen mehr möglich sind. Dennoch eignet sich das Verfahren hervorragend, um mit hoher Transparenz automatisiert Verbesserungen an vorgeschlagenen Konfigurationen durchzuführen. Zudem ist sie in Regionen ohne oder mit nur sehr wenigen bestehenden Coworking-Spaces ein leistungsstarker Ansatz, um schnell gute Lösungen zu finden.

- Genetischer Algorithmus

Der genetische Algorithmus ist ein stochastisches Untersuchungsverfahren, das in Generationen durchgeführt wird. In jeder Generation werden gleichzeitig eine große Vielzahl an Lösungsoptionen, die „Population“, evaluiert und nur die besten Lösungsoptionen „überleben“. Diese werden dann zur Generierung neuer und hoffentlich besserer Lösungsoptionen durch Rekombination der zugehörigen Standorte genutzt. Lösungsoptionen können auch „mutieren“, um Standorte zu explorieren, die in der Elterngeneration nicht vorhanden waren. Die Stärken des Verfahrens sind, dass es mehrere unterschiedliche sehr gute Lösungsoptionen liefert. Es funktioniert auch bei einer hohen Anzahl bestehender Coworking-Spaces zuverlässig. Nachteilig ist jedoch die geringere Transparenz über den Lösungsweg und die hohe Rechendauer.

- Heatmap

Die Berechnung der Lösungskonfigurationen, welche der Heatmap zugrunde liegen, entspricht einer vollständigen Suche nach dem besten nächsten Standort. Hierzu wird für jede Gemeinde im Untersuchungsgebiet der Effekt berechnet, wenn diese Gemeinde einen Coworking-Space zusätzlich zum bestehenden Netzwerk an Coworking-Spaces einrichtet. Die Verbesserung im Vergleich zu dieser Differenz wird anschließend auf einer Karte entsprechend eingefärbt. Das Verfahren vernachlässigt jedoch das Zusammenspiel

zwischen Coworking-Spaces, wenn mehrere von ihnen neu eingerichtet werden sollen. Zudem ist es zeitintensiv in der Berechnung, da für jede Gemeinde einzeln eine Konfiguration berechnet werden muss.

Web-App

Um für die Anwendung der Algorithmen eine benutzerfreundlichere, grafische Oberfläche zu schaffen und Ergebnisse der Optimierungsverfahren anschaulich darzustellen, wurde eine Web-Applikation implementiert. Die App wurde auf Basis des Streamlit Frameworks implementiert und ermöglicht individuelle Spezifikation des Optimierungsproblems durch die Auswahl potentielle Standorte in der KielRegion als *Kandidatenset*, sowie bestehender Coworking-Spaces, um mögliche Wechselwirkungen differenziert zu berücksichtigen. Auch die Anzahl der zu planenden Coworking-Spaces kann ausgewählt werden. Auf Basis der Gebietsspezifikation können die Lösungsheuristiken dann angewendet werden, wobei eine zusätzliche individuelle Spezifikation möglich ist. Zusätzlich werden die (Teil-)Ergebnisse der Heuristiken in anschaulichen Karten visualisiert.

The screenshot displays the user interface of the CoCoLoc web application. It is divided into two main sections. The left section, titled 'Spezifikation des Gebietes:', contains two input areas. The first, 'Kandidatenset:', shows a list of selected districts: Kiel, Landeshau..., Neumünster, Stadt, Plön, and Rendsburg-Ecke... The second, 'Bestehende CWS:', shows a list of existing coworking spaces: Kiel, Landeshau..., Gettorf, Schwentintal, Preetz, Stadt, Felde, Rendsburg, Stadt, Nortorf, Stadt, Neumünster, Stadt, Eckernförde, Stadt, Hohenwestedt, Aukrug, Wasbek, and Rendswühren. A 'Bestätigung' button is located at the bottom of this section. The right section, titled 'CoCoLoc K-Mediods Algorithmus', provides a brief explanation of the algorithm and a 'Spezifikation der Parameter / Inputs' section. This section includes a 'Neu zu platzierende CWS' input set to 10, a 'Seed' input set to 115163, and a 'Bestätigung und Neuberechnung' button.

Abbildung 26: Impressionen der Web-App - Benutzeroberfläche

Analyse in der KielRegion

Für die flächige Standortoptimierung in der KielRegion wurden zwei Optimierungsszenarien betrachtet:

- I. Die Standortoptimierung zusätzlicher Coworking-Spaces in der aktuellen Gebietsituation, d.h. inklusive bestehende Coworking-Spaces in Kiel, Gettorf, Schwentintal, Preetz, Felde, Rendsburg, Nortorf, Neumünster, Eckernförde, Hohenweststedt, Aukrug, Wasbek und Rendswühren
- II. Die Standortoptimierung zusätzlicher Coworking-Spaces in einer hypothetischen Gebietsituation, ohne bestehende Coworking-Spaces im ländlichen Raum, sondern nur in Kiel

Die Ergebnisse der Optimierungsszenarien werden im Folgenden beschrieben:

Die Heat-Map Analysen der beiden Optimierungsszenarien zeigen unterschiedliche Potentialschwerpunkte, einmal im Kreis Plön (rechts) und im Kreis Rendsburg (links).

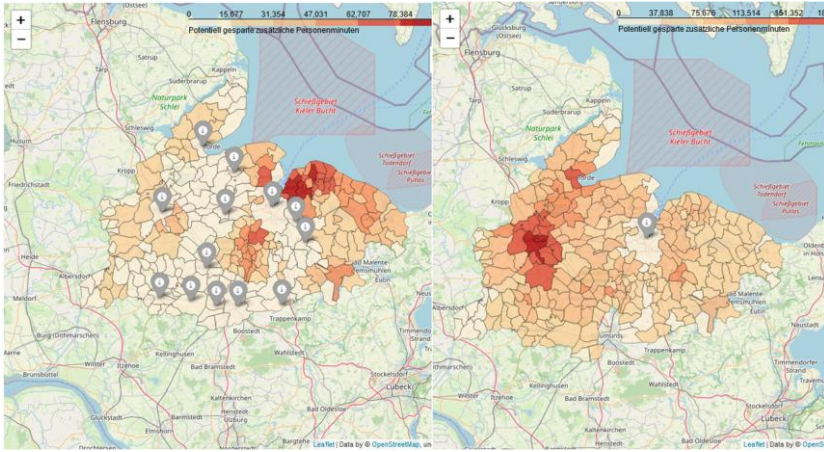


Abbildung 27: Heat-Map

In Betrachtung der nächsten fünf, zehn, sowie zwanzig besten Standorte in der aktuellen Gebietsituation ergeben sich unterschiedliche Ergebnisse im K-Medoids und Genetischen Algorithmus. Überschneidungen ergeben sich aber zum Beispiel bei den Standorten Flintbeck, Heikendorf, sowie Altenholz.

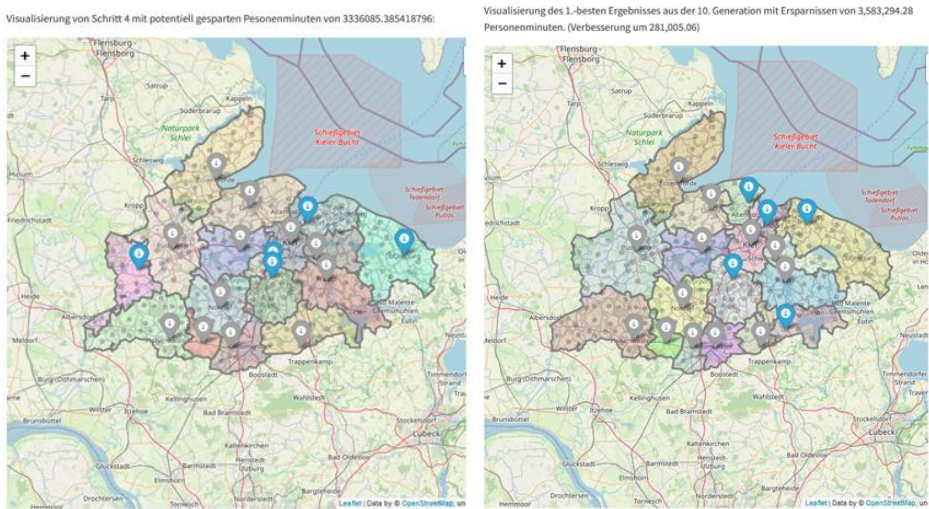


Abbildung 28: Visualisierung für $n=5$ optimale Standorte in der aktuellen Gebietsituation: K-Medoids (links), Genetischer Algorithmus (rechts)

Bei der Betrachtung der hypothetischen Gebietsituation finden sich Überschneidungen zum Beispiel bei den Orten Rendsburg, Pretz, Eckernförde und Plön.

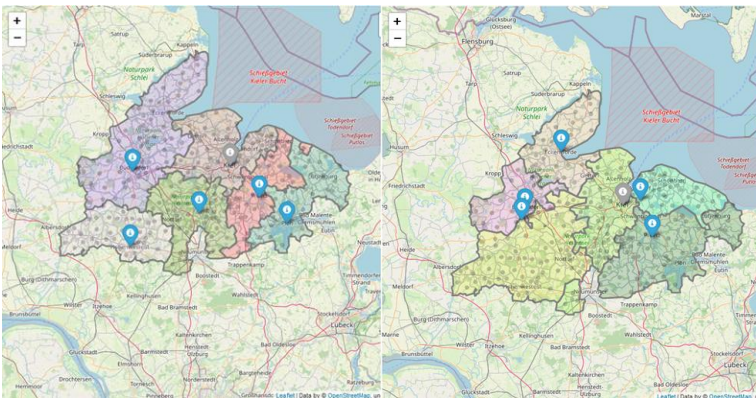


Abbildung 29: Visualisierung für $n=5$ optimale Standorte in der hypothetischen Gebietsituation: K-Medoids (links), Genetischer Algorithmus (rechts)

AP 3.3 Diskrete Standortbewertung

Zur diskreten Standortanalyse wurden die in AP1 und AP2 erhobenen Informationen sowie zusätzliche Fachliteratur herangezogen, um einflussreiche Kriterien in der Standortoptimierung zu bestimmen. Die Kriterien wurden gemäß ihrer Nennungshäufigkeit und Bedeutung in primäre und sekundäre Kriterien unterteilt, sowie Methoden der Auswertung diskutiert. Das Vorgehensmodell sieht dabei vor, dass potentielle Standorte zunächst computer-gestützt auf Basis der Web-App in der Fläche eingegrenzt werden (Kriterium Minimierung der Netto-Pendeldauer) und dann eine manuelle Analyse verbleibender Kandidaten mit einem umfangreicheren Kriterienset durchzuführen. Im Vorgehensmodell wird dabei für die Auswertung der primären Kriterien eine Nutzwertanalyse (NWA) vorgeschlagen, wobei bei uneindeutigen Ergebnissen oder weiterem Vergleichsbedarf die sekundären Kriterien in der Form einer niedrigschwelligeren ‚1-5 Sterne‘-Bewertung verglichen werden können. Für die für Anwendung und Auswertung der Kriterien benötigten Daten wurde eine Übersicht mit offenen Datenplattformen erstellt, welche Nutzer:innen in der Anwendung unterstützen kann.

Im Folgenden werden die erarbeiteten primären und sekundären Kriterien vorgestellt:

Tabelle 9: Primäre Kriterien

Kriterium	Beschreibung
IT-Infrastruktur	Ein guter und verlässlicher Internet-Zugang ist für jede Art von ländlichem Coworking-Space unerlässlich. Ideal ist ein Internetzugang mit einer Bandbreite von mindestens 100Mbit/s. Darüber hinaus gibt es noch weitere Netzwerk-Modelle, mit denen man den Internetzugang erweitern kann, z.B. eine Glasfaserverbindung oder ein CWS-eigenes WWAN.
(ÖPVN)-Anbindung	Der Coworking-Space muss erreichbar sein. Die WebApp berücksichtigt aktuell Pendelzeiten mit dem Auto, jedoch reisen nicht alle Arbeitnehmer:innen auf diesem Weg an. Je besser der Coworking-Space angebunden ist, desto mehr Menschen können ihn in akzeptabler Zeit erreichen. Ideal ist daher zusätzlich eine Anbindung an mehrere öffentliche Verkehrsmittel (Regionalbahn, S-Bahn, Bus)
Förderangebot	Nicht nur die Gründer:innen, sondern auch Kommunen und Landkreise können ein großes Interesse an ländlichen Coworking-Spaces, da diese ihr Umfeld durch Konnektivität und Zugänglichkeit aufwerten. Oft kann man Förderungen erhalten, welche die, vor allem anfängliche, Finanzierung des Coworking-Spaces erleichtern können.
Lokales Netzwerk	Ein Coworking-Space ist nichts ohne Menschen, die sich dort efinden, um „gemeinsam alleine zu arbeiten“. Sind im Einzugsgebiet des Coworking-Spaces schon bestehende Netzwerke von engagierten und motivierten Menschen vorhanden, kann es den Coworking-Space stark aufwerten, wenn er ebendiesen Gruppen die Möglichkeit gibt, ihn als neuen Knotenpunkt zu nutzen.
Drittdienstleister	Ebenfalls wichtig ist die Verfügbarkeit von Dritt-Dienstleistungen für den geplanten Coworking-Space. Je nach BM des Coworking-Spaces werden verschiedene Dritt-Dienstleistungen relevant, z.B. Facility Management, Druckereien, Zulieferer für Materialien für einen „Maker Space“, 3D-Druck-Masse, usw.

Tabelle 10: Sekundäre Kriterien

Kriterium	Beschreibung
-----------	--------------

Wohnraum	Die Verfügbarkeit von Wohnraum im Einzugsgebiet des Coworking-Spaces ist ein Wachstums-/ Revitalisierungsfaktor für Ort des geplanten Coworking-Spaces. Für alle, die der Stadt den Rücken kehren wollen, macht verfügbarer Wohnraum einen Standort wesentlich attraktiver und damit auch den Coworking-Spaces
Bildungsangebot	Der Zugang zu Bildungsinstitutionen, sowohl für Kinder von Coworking-Space-Kund:innen als auch für ggf. Weiterbildungen, beeinflusst ebenfalls die Gesamtqualität eines Standortes. Ein zugängliches und breit gefächertes Bildungsangebot macht den Standort attraktiver, insbesondere für (junge) Familien
Betriebswirtschaftliche / Finanzdienstleistende Unternehmen	Ein vorhandenes Angebot an betriebs- und/oder finanzwirtschaftlichen Dienstleistungen, idealerweise inklusive lokaler Beratung, kann einen entscheidenden Unterschied im Erfolg des Coworking-Spaces machen. Die Finanzierung eines CWS kann komplex werden; Beinhaltet das BM einen Fokus auf z.B. „Financial Technology“ wird das Angebot besonders relevant
Kulturangebot	Die Verfügbarkeit eines Kulturangebotes im weiteren Sinne; d.h. Cafés, Ausstellungshäuser, Museen, usw. zur schöneren Freizeitgestaltung, kann einen großen Unterschied für die Attraktivität eines Standortes machen. Insbesondere für Zuziehende aus Städten könnte ein bestehendes Angebot an Möglichkeiten, ihre Freizeit unterhaltsam und abwechslungsreich zu gestalten, relevant sein.
Handwerks- /Bauunternehmen	Gerne unterschätzt wird die Verfügbarkeit von Bau- / Handwerksunternehmen. Freistehende Gebäude in ländlichen Regionen haben oft bedarf an Sanierungen, Renovierungen oder Reparaturen. Sind lokal keine entsprechenden Dienstleister:innen verfügbar, kann es zu langen Wartezeiten kommen. Auch für Erweiterungsbauten oder sonstige Arbeiten ist ein lokales Angebot von Vorteil
Immobilien	Im Gegensatz zu „Wohnraum“ bezieht sich die Kategorie der „Immobilien“ explizit auf Gewerbeflächen. Sowohl die Möglichkeit des Zuzuges von Drittanbieter:innen als auch die der Erweiterung des bestehenden Coworking-Spaces kann zu einem Standortvorteil werden

Analyse in der KielRegion

Aus Basis der Ergebnisse der flächigen Analyse wurden im Konsortium das Kandidatenset potentieller Coworking-Space-Standorte auf die Kreise Heikendorf, Lütjenburg, Bordesholm und Plön eingegrenzt. Für diese Standorte wurde auf Basis offen verfügbarer Daten eine Nutzwertanalyse durchgeführt. Auf Basis der Ergebnisse wurden für zwei Kreise weiterführend die sekundären Kriterien angewendet:

Nutzwertanalyse

Die Nutzwertanalyse ist eine Methode, um verschiedene Entscheidungsalternativen zu bewerten. Sie eignet sich insbesondere zur Entscheidungsfindung, wenn weiche Kriterien zur Beurteilung herangezogen werden. Hierbei wird die ‚Zielerfüllung‘ (ZE) des Kriteriums mit dem Faktor (F) multipliziert, um den Nutzwert (NW) zu erhalten. Das Ergebnis einer Nutzwertanalyse ergibt einen Nutzwert in Form einer Zahl für jede mögliche Alternative, wobei die „beste“ Lösung, den höchsten Nutzwert im Vergleich zu den

anderen Alternativen hat. Sie basiert auf der Evaluation einer definierten Menge an Kriterien (I), welche auf ihre Zielerfüllung (II) überprüft und mit Faktoren (III) gewichtet werden.

Alternativen	Heikendorf		Lütjenburg		Bordesholm		Plön		
	F	ZE	NW	ZE	NW	ZE	NW	ZE	NE
IT-Infrastruktur	0.36	8	2.88	8	2.88	8	2.88	8	2.88
(ÖPVN-) Anbindung	0.24	2	0.48	2	0.48	3	0.72	4	0.69
Förderangebot	0.12	7	0.84	5	0.6	3	0.36	4	0.48
Lokales Netzwerk	0.2	6	1.2	4	0.8	4	0.8	4	0.8
Dritt-dienstleister	0.08	6	0.48	4	0.32	6	0.48	3	0.24
			5.88		5.08		5.24		5.36

Abbildung 30: Nutzwerttabelle

Die ausgewählten Standorte haben im Vergleich ihrer primären Kriterien ähnliche Nutzwerte erzielt. Die IT-Infrastruktur ist in allen Orten ausgebaut genug, um den Ansprüchen eines Coworking-Spaces zu genügen (überall > 80% 1000Mbit/s). Die Orte Heikendorf und Lütjenburg sind nur per Bus angebunden, Bordesholm verfügt zusätzlich noch über eine Fäherverbindung, Plön ist dazu noch an das Regionalbahnnetz angebunden und erhält somit den höchsten Wert in dieser Kategorie. Im Bereich „Förderangebot“ schneidet Heikendorf am besten ab, während die Unterschiede zwischen den anderen Orten überschaubar bleiben, da in Heikendorf fünf Förderstellen (Autonome on-demand Fahrzeuge, Schadstoffreduzierung Citylogistik, 2 x Gigabit-Ausbau und Traditions-schifffahrt) drei verschiedener Kategorien (Digitales, Infrastruktur, Mobilität *via Förderlandkarte des BMDV*) zu finden sind, in den anderen Orten jedoch nur jeweils 1-3 Stellen maximal zwei verschiedener Kategorien. Auch bei „lokalem Netzwerk“ (in diesem Falle bemessen nach den Facebook-Ortsgruppen) ist die Vielfalt in Heikendorf am größten, mit einer Facebook-Gruppe von fast 6.000 Mitgliedern. Am meisten Drittdienstleister:innen (Unternehmensberatungen, EDV-Dienstleister:innen, Grundstücksvermietungen, Vermögensverwaltungen, Softwarevertriebe, Ingenieur:innen, etc.) sind in Heikendorf und Bordesholm vorhanden, ohne eine Angabe über das BM der CWS jedoch weniger relevant. So sind in Plön 11 und in Heikendorf 18 Drittdienstleister:innen vorzufinden, davon aber jeweils nur drei bzw. sechs evtl. für Coworking-Spaces relevante (siehe Handelsregister). Abseits vom Kriterium „IT-Infrastruktur“ wurden keine vollen Punktzahlen erreicht, da es keine spezifisch auf (die geplanten) Coworking-Spaces zugeschnittenen Angebote gibt.

„Sterne-Bewertung“

Die sekundären Kategorien können auf einem Punktesystem (1-5 Sterne) bewertet und mit Hilfe verschiedener Entscheidungsregeln ausgewertet werden. So kann beispielsweise die Gesamtpunktzahl oder die durchschnittlichen Sternebewertungen errechnet werden, falls ein hoher Erfüllungsgrad in einer Kategorie, schwächere Zielerfüllungen ausgleichen kann. Ist dies nicht der Fall, kann beispielsweise die Maximin Entscheidungsregel angewendet werden, um den Standort zu ermitteln, welcher die höchste Zielerfüllung in seiner schwächsten Kategorie vorweist.

Kriterien	Heikendorf	Plön
Wohnraum	★	★ ★ ★
Bildungsangebot	★ ★ ★	★ ★ ★ ★
BWL- / FinDL	★ ★	★ ★ ★ ★
Kulturangebot	★ ★ ★	★ ★ ★ ★
Handwerk- / Bau	★ ★ ★	★ ★ ★
Immobilien	★	★ ★ ★
Gesamt	13	21
Durchschnitt	2,2	3,5
Maximin	1	3

Abbildung 31: Sterne-Bewertung

Nach der Berechnung der Nutzwerte in Abb.1 ergeben sich zwei ähnlich bewertete Orte, Heikendorf und Plön. Die Bewertung in Sternen ergibt sich aus dem Vergleich der Orte miteinander entlang der aufgestellten Kategorien, deren Erfüllungsgrad in diesem Fall hauptsächlich aus den Ergebnissen von Google-Maps- und Immoscout24-Suchen abgeleitet wurde. So sind z.B. in Plön zum Zeitpunkt der Abfrage sechs Mietwohnungen frei, in Heikendorf jedoch nur eine. Zusätzlich zu Grund- wie weiterführenden Schulen und Kindergärten gibt es in Plön noch ein Berufsbildungszentrum, weswegen es in dieser Kategorie besser abschneidet als Heikendorf. Weiterhin befindet sich in Plön, zusätzlich zu den auch in Heikendorf vorhandenen Filialen der Kreisbanken, eine Vermögens- und Finanzverwaltung. In Plön befinden sich etwa doppelt so viele Kulturorte (Cafés, Museen, Sehenswürdigkeiten, etc.) als in Heikendorf, jedoch etwa gleich viele Bau- und/oder Handwerksunternehmen. Auch die Verfügbarkeit von Geschäftsflächen ist in Plön größer als in Heikendorf, mit einem doppelt so hohen Vorkommen (4) von Gewerbefläche in Plön im Vergleich zu Heikendorf (2).

Standardisiertes Vorgehensmodell

Das erarbeitete Trichtermodell zur Standortplanung bestehend aus flächiger Standortoptimierung durch die Web-App, sowie Anwendung der primären und sekundären Kriterien zur diskreten Optimierung, ist auf andere Regionen übertragbar:

- Die Web-App wurde als Open-Source Code interessierten Anwender:innen zugänglich gemacht und mit detaillierter Dokumentation zu notwendigen Vorbereitungen ihrer Inbetriebnahme und Erweiterung auf andere Regionen (z.B. Pendlerdatenbeschaffung) veröffentlicht.
- Die Anwendung der primären und sekundären Kriterien ist in über die KielRegion zugänglicher Dokumentation beschrieben und durch die Bereitstellung von Templates niedrigschwellig anwendbar.
- Eine Präsentation, die ebenfalls interessierten Anwender:innen über die KielRegion zur Verfügung steht, beschreibt Vorgehen, Hintergründe und Open Source Inbetriebnahme zur Web-App-Optimierung und der diskreten Standortanalyse inklusive Illustration Ihrer Anwendung in der KielRegion.

5.1 AP4 – RealWork-Reallabor

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Im Rahmen des Projekts RealWork wurde das Reallabor mit dem Ziel eingerichtet, umfassende empirische Einblicke in die Erwartungen, Befürchtungen, Hindernisse und weitere Aufwendungen von Arbeitgebern im Kontext des Transformationsprozesses hin zu neuen Arbeitsmodellen zu gewinnen. Ziel des Reallabors ist es, das RealWork-Konzept im Rahmen eines Experiments über zwei bis drei Wochen praktisch zu erproben und qualitativ zu evaluieren. Dabei wird untersucht, wie Arbeitnehmer:innen RealWork in ihren Arbeitsalltag integrieren und die Coworking-Situation im Vergleich zur Präsenzarbeit wahrnehmen. Ziel ist es, sowohl die Praxistauglichkeit als auch die Akzeptanz von RealWork aus Sicht der Beteiligten zu analysieren und Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Modells zu gewinnen.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Ein Reallabor ist ein zeitlich und häufig räumlich oder sachlich begrenzter Testraum, in dem innovative Ansätze, sei es technischer oder geschäftlicher Natur, unter realen Bedingungen erprobt werden (vgl. BMWK 2024). Das Reallabor im Rahmen des Projekts RealWork war in drei wesentliche Phasen gegliedert: den Vorinterviews, der Testphase mit Tagebuchaufzeichnungen sowie den Nachinterviews. Die Testphase erstreckte sich von Anfang Mai bis Ende Juli 2023.

Im Rahmen von **U-AP 4.1** dieses Arbeitspakets wurde ursprünglich geplant, einen temporären Popup-Coworking-Space in Rendsburg-Eckernförde zu eröffnen, um die Reaktionen der Arbeitgeber auf diese neue Arbeitsumgebung unter kontrollierten Bedingungen zu untersuchen. Aufgrund der Eröffnung eines bestehenden Coworking-Spaces in der Region während des Projektzeitraums wurde der Ansatz flexibel angepasst. Stattdessen erhielten die Teilnehmer Gutscheine für alle Coworking-Spaces in der KielRegion, wodurch sie verschiedene Standorte ausprobieren konnten. Diese Anpassung ermöglichte eine realitätsnähere Erprobung und eine breitere Rückmeldung zu den bestehenden Coworking-Angeboten der Region.

Die Testphase, die von Mai bis Juli 2023 stattfand, stellte den zentralen Zeitraum der Datenerhebung dar, **U-AP 4.2**. Während dieser Phase dokumentierten die Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Beobachtungen in Tagebüchern. Diese Methode ermöglichte eine kontinuierliche und detaillierte Erfassung der realen Anwendung der neuen Arbeitsmodelle sowie der dabei auftretenden Herausforderungen. Zusätzlich wurden Vorinterviews durchgeführt, um die Grundlagen für die Testphase zu schaffen, und Nachinterviews, die über drei Monate hinweg stattfanden, um eine tiefgehende Reflexion der Erfahrungen zu ermöglichen. Die modifizierte Vorgehensweise, bei der mehrere Coworking-Spaces genutzt wurden, erlaubte es, die Erfahrungen der Teilnehmer in verschiedenen Kontexten zu erfassen.

Die während der Nachinterviews gesammelten Daten lieferten wertvolle Einblicke in die Perspektiven der Teilnehmenden und deren Vorgesetzten in **U-AP 4.3**. Trotz der verlängerten Dauer der Nachinterviews aufgrund der erschwerten Erreichbarkeit einiger Beteiligter bot diese Phase eine Gelegenheit zur intensiven Reflexion der Ergebnisse und ermöglichte die Validierung und Weiterentwicklung des entwickelten Arbeitgebermodells. Durch die Nutzung bestehender Coworking-Spaces konnten zudem Rückmeldungen zu den strukturellen Rahmenbedingungen und zur praktischen Umsetzung neuer Arbeitsmodelle direkt in realen Umgebungen eingeholt werden, was eine breitere Basis für die Evaluation schaffte.

Der nachfolgende Zeitstrahl dokumentiert den Ablauf des Reallabors und veranschaulicht die zeitlichen Rahmenbedingungen und Phasen des Projekts.



Abbildung 32: Zeitstrahl zum Ablauf des Reallabors

In der Zeit des Reallabors standen den Teilnehmenden zwölf Gutscheine zur Verfügung, um aus dem Netz an 14 regionalen CWS frei wählen zu können und diese kostenlos mindestens achtmal zu nutzen. Die folgende Karte zeigt die 14 zur Verfügung stehenden CWS. Drei CWS befinden sich in Kiel, während die verbleibenden elf in kleinen Städten/Orten bis hin zu sehr ländlich liegen.

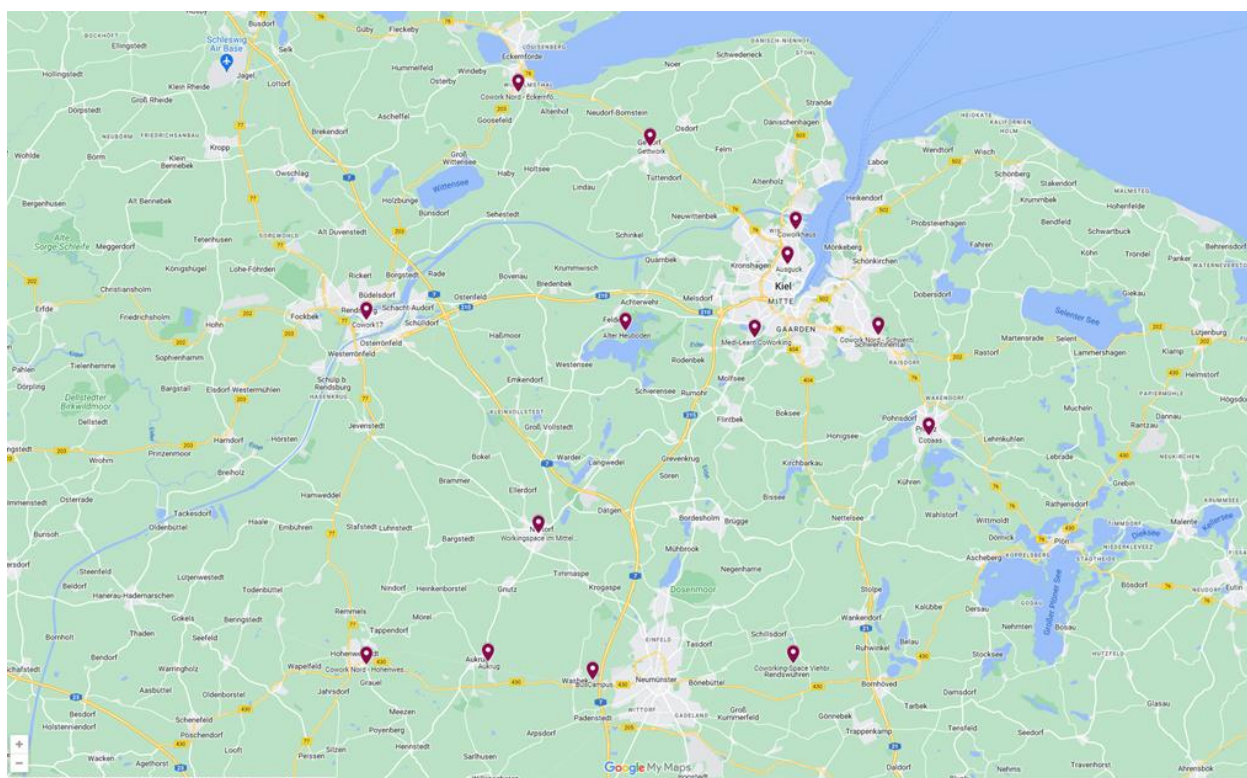


Abbildung 33: Die 14 nutzbaren CWS der Kiel-Region

Die Arbeitnehmer:innen wurden mit Hilfe der umfassenden Kontakte der Kiel-Region und CoWorkLand zu regionalen Unternehmen über Kanäle wie Social Media, Newsletter und die direkte Ansprache von Unternehmen gefunden, was zu einer breiten Bewerbungsbasis führte. Die zehn Teilnehmenden wurden so ausgewählt, dass deren Profile möglichst divers waren - Branche, Unternehmensgröße, Wohn- und

Arbeitsort, Arbeitstätigkeit und -position, Motivation, Geschlecht und Alter. Darüber hinaus war es aufgrund des Forschungsgegenstandes eine Teilnahmevoraussetzung, in einem Angestelltenverhältnis und in keiner freiberuflichen Tätigkeit zu sein sowie bisher nur wenige Berührungspunkte mit Coworking gemacht zu haben.

Das Reallabor arbeitete mit Methoden der qualitativen Sozialforschung, die das Ziel verfolgt, die Lebenswelt bestimmter Subjekte (in diesem Fall der Arbeitnehmerinnen in CWS) und ihrer Umstände und Motivationen aufzudecken. Die leitfadengestützten 20-30-minütigen Vor- und Nachinterviews erfassten die Motivation, gemachten Erfahrungen in der Arbeitsorganisation und den Abgleich mit den vorherigen Erwartungen. Während des Reallabors hielten die Teilnehmenden jeden ihrer Coworking-Besuche in einem leitfadengestützten Tagebuch fest. So wurden qualitative Daten zum Pendelweg, der Tagesform und dem Wohlbefinden sowie zur Arbeitsorganisation gesammelt. Diese drei Datenquellen wurden mittels einer qualitativen strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet – eine Methode zur systematischen Bearbeitung verschiedener Materialquellen, wie Texten, Interviews oder Tagebüchern. Dafür wurden neun Kategorien identifiziert, anhand derer sich das Material möglichst trennscharf zuordnen und auswerten lässt.

Auf Basis der Evaluation der Erkenntnisse des Reallabors sowie der Ergebnisse aus der Arbeitgeber:innen- und Haushaltsbefragung wurde eine wissenschaftliche Publikation in **U-AP 4.4** angefertigt, die sich an Unternehmen, Arbeitnehmerinnen, (potenzielle) Coworking-Space-Betreibende und Kommunen richtet. Anders als ursprünglich vorgesehen, handelt es sich nicht um eine Printversion in Form eines Buches, sondern um eine praxistaugliche und doch wissenschaftliche Publikation, die gemeinsam neben den anderen Produkten aus dem RealWork Projekt auf der Webseite der KielRegion zu finden ist. Die Publikation analysierte systematisch anhand der drei Erhebungen – Unternehmensbefragung, Haushaltsbefragung und Reallabor – RealWork als neue Arbeitsform und legte die Effekte auf organisationale Transformationsprozesse und die persönliche Lebensführung von Arbeitnehmer:innen dar. Unter dem folgenden Link ist sie abrufbar: [RealWork - KielRegion](#).

5.1.3 Ergebnisse

AP 4.1 Akquise und Abstimmung mit Arbeitgebern und Coworking-Space-Betreibern

In Arbeitspaket 4.1 des Reallabors lag der Fokus auf der Akquise und Abstimmung mit Arbeitgeber:innen sowie Betreiber:innen von Coworking-Spaces in der Region. Ziel war es, motivierte Arbeitnehmer:innen aus verschiedenen Unternehmen für eine zeitlich begrenzte Phase in regionalen Coworking-Spaces arbeiten zu lassen. Hierbei wurden bestehende Kontakte der KielRegion zu Arbeitgeber:innen und Coworking-Space-Betreiber:innen genutzt. Die CoWorkLand-Genossenschaft unterstützte bei der Koordination und der Vereinbarung zwischen den beteiligten Parteien.

Durch die Netzwerkarbeit der KielRegion und die bereits bestehenden Beziehungen zu Arbeitgeberinnen konnten wir die erste Phase der Akquise gezielt umsetzen. Ziel war es, etwa zehn Arbeitnehmer:innen unterschiedlicher Unternehmen für die Teilnahme am Reallabor zu gewinnen. Wir arrangierten in Zusammenarbeit mit der CoWorkLand-Genossenschaft entsprechende Vereinbarungen mit den Coworking-Space-Betreiber:innen. Diese beinhalteten, dass den Arbeitnehmer:innen Tagesgutscheine zur Nutzung der Coworking-Spaces zur Verfügung gestellt wurden.

Die Durchführung des Arbeitspakets erfolgte in mehreren Schritten. Zunächst haben wir uns mit den Coworking-Space-Betreiber:innen abgestimmt, dass die Teilnehmenden die Spaces mittels der Tagesgutscheine nutzen konnten. Die Gutscheine wurden über den gesamten Zeitraum von den Betreiber:innen eingesammelt und anschließend der KielRegion in Rechnung gestellt. Zur Gewinnung von

Teilnehmer:innen haben wir einen vielfältigen Kommunikationsmix genutzt. Dies umfasste den Versand von E-Mails an Unternehmen aus unserem bestehenden Netzwerk, den KielRegion Newsletter sowie die Nutzung von Social-Media-Kanälen der KielRegion und der Projektwebsite. Ergänzend dazu wurden Flyer erstellt, die in Coworking-Spaces, Cafés und verschiedenen Institutionen ausgelegt wurden, um eine breite Sichtbarkeit des Reallabors zu gewährleisten. Zusätzlich bekamen wir auch zwei die Möglichkeit, das Reallabor im IHK Magazin und der Landaktuell im Februar zu bewerben.

Die Maßnahmen zeigten insgesamt eine positive Resonanz, was dazu beitrug, das Ziel einer heterogenen Gruppe von Teilnehmer:innen, die in den regionalen Coworking-Spaces tätig sind, zu erreichen.



kielregion.de

RealWork: Kostenfrei Coworking testen

Du möchtest Coworking einfach mal ausprobieren? Dann nutze jetzt die Gelegenheit und lerne im Rahmen unseres Reallabors die Coworking-Spaces in der KielRegion kennen.

Mit „RealWork“ untersuchen wir, welche Vorteile und Chancen für Angestellte durch das Arbeiten im CoWorking entstehen. Als Ergänzung zu Büro und Homeoffice kann Coworking z. B. die Work-Life-Balance verbessern und Fachkräfte durch flexible Arbeitsplatzgestaltung anlocken.

Bei Fragen zur Teilnahme, Coworking und dem Ablauf melde dich gern bei Kerstin Rottenfusser k.rottenfusser@kielregion.de

Jetzt Rahmenbedingungen lesen und anmelden unter: www.kielregion.de/wirtschaftsregion/realwork/ oder direkt den QR-Code scannen. Die Teilnahmeplätze sind zwar begrenzt, aber mit etwas Glück bist du dabei!



Abbildung 34: Flyer Reallabor



Coworking können Unternehmen zum Beispiel kostenfrei im cobaas in Pretz testen.

MOBILES ARBEITEN 2.0

Kostenfrei Coworking testen



Im Rahmen des Projekts RealWork untersucht die KielRegion das Potenzial von mobilem Arbeiten in Coworking-Spaces für Angestellte. Als Ergänzung zu Büro und Homeoffice kann Coworking zum Beispiel die Work-Life-Balance verbessern und Fachkräfte durch flexible Arbeitsplatzgestaltung anlocken. Von Mai bis Juni können Angestellte nun durch RealWork die Arbeit in Coworking-Spaces vor Ort und alltagsorganisatorisch ausprobieren und Unternehmen Erfahrungen für ihre interne Organisation sammeln. Die Teilnehmenden erhalten dazu kostenlose Tickets für den Coworking-Space ihrer Wahl. Interessierte Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich ab sofort für Plätze bewerben.

Mehr unter: www.kielregion.de

Abbildung 35: Bewerbung im IHK Magazin Februar 2023

Siegerehrung auf der Grünen Woche: So sehen Gewinner aus
DVS-Wettbewerb „Gemeinsam stark sein“ – Broschüre stellt Projekte vor
 24 Projekte der LEADER- und ILE-Regionen aus 13 Bundesländern sind ins Rennen gegangen beim DVS-Wettbewerb „Gemeinsam stark sein“. Das Motto lautete: „Mit dem Klimawandel umgehen“. Auf der Internationalen Grünen Woche in Berlin haben wir nun die Sieger ausgezeichnet. Engagierte Aktive zeigten mit den eingereichten Wettbewerbsbeiträgen eine Reihe von guten Beispielen, dass es viele Möglichkeiten und Potenziale gibt, für den Klimaschutz auf dem Land aktiv zu werden. Die Broschüre zum Wettbewerb, in der wir alle Projekte ausführlich vorstellen, ist jetzt als download erhältlich und kostenlos beim BLE-Medienservice bestellbar.

LEADER-Projekte mit Schafwoll-Pellets gesucht
Lokale Aktionsgruppe orbitiert Informationen
 Wo gibt es bereits LEADER-Projekte, in denen Schafwolle zu Düngemitteln verarbeitet wurde? Scharer aus der LEADER-Region Nordschwarzwald möchten von den Erfahrungen aus anderen Projekten lernen. Dabei möchte die Lokale Aktionsgruppe (LAG) Nordschwarzwald helfen und bittet um Informationen über bereits durchgeführte Vorhaben.

Landfrauenvereine für Aktionstage gesucht
Verband unterstützt Ideen mit Aktionspaketen
 Von April bis Oktober 2023 bietet der Deutsche Landfrauenverband (div) Landfrauenvereinen und -verbänden die Möglichkeit, sich mit eigenen Projekten an den Aktionstagen zu beteiligen. Unter dem Motto „Zukunft_Land – das Wir im Blick“ können Institutionen Ihre Ideen für Diskussionen, Exkursionen oder Flashmobs ab Anfang März beim div einreichen. Der Verband unterstützt die Initiativen mit kostenlosen Aktionspaketen.

Tester für Coworking-Spaces gesucht
Bis zum 2. April 2023 anmelden
 Die KielRegion bietet im Rahmen des Realwork-Projekts „RealWork“ Angestellten die Möglichkeit, die Arbeit teilweise für insgesamt 12 Tage in einem Coworking-Space vor Ort zu vorlegen. Die Projektinitiatoren werden die dabei gemachten Erfahrungen anhand von Interviews und Tagebucheinträgen aus um auf ihrer Grundlage einen Leitfaden für Coworking-Spaces zu entwickeln. Bedingung: Die Teilnehmenden müssen angestellt sein und sollten keine oder nur wenig Erfahrung mit Coworking haben.

„Ideenreisen“ für Kulturschaffende
DVS-Exkursion führt in deutsch-tschechische Grenzregion
 Die Initiative „TRAFO – Modelle für Kultur im Wandel“ bietet erneut eine Reihe von Ideenreisen an. Dabei können sich Kulturschaffende vor Ort über Initiativen und Projekte zu Kultur in ländlichen Regionen informieren. Erste Station ist Mecklenburg-Vorpommern. Die DVS organisiert mit TRAFO als Kooperationspartner vom 25. bis 26. April 2023 eine Reise nach Bayern in die deutsch-tschechische Grenzregion. Dort bieten wir Teilnehmenden die Möglichkeit, kulturelle Projekte und Initiativen zu besuchen, die gemeinsam mit den Bewohnern der Grenzregion Brücken zwischen Tschechien und Deutschland schlagen.

Plattform für Direktvermarkter
Betriebe aus Schleswig-Holstein können sich online präsentieren
 Die Online-Plattform „GUTES VOM HOF:SH“ bündelt Informationen von über 300 Hofläden, Genusshandwerker und Gastronomiebetriebe in Schleswig-Holstein. Verbraucher erfahren auf der Seite Termine für Wochenmärkte und andere Veranstaltungen und erhalten auf einer Karte eine Übersicht über die teilnehmenden Betriebe im Bundesland. Direktvermarkter, Gastro- und Genusshandwerksbetriebe aus Schleswig-Holstein haben die Möglichkeit, sich beim Portal anzumelden und online zu präsentieren.

Bundeswaldstrategie 2050
Verband ermöglicht Jugendbeteiligung
 Unter dem Motto „Deine Stimme für den Wald“ veranstaltet die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald vom 12. bis 18. Mai 2023 eine „Jugend Schule“. Dabei haben junge Menschen zwischen 18 und 27 Jahren die Gelegenheit, mit Fachleuten über Kernthemen der Bundeswaldstrategie 2050 zu diskutieren und eigene Ideen zu entwickeln. Die gesammelten Ergebnisse werden an das Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft weitergegeben.

Wir veröffentlichen Ihre Stellenanzeigen
 Gerne veröffentlichen wir Stellenangebote rund um den ländlichen Raum kostenfrei auf unserer Website. Bitte schicken Sie uns Ihr Angebot mit Link und Organisationslogo an:
dvs_online@ble.de

Abbildung 36: Landaktuell Februar 2023

Die Motivation der acht Teilnehmenden, am Reallabor teilzunehmen, war vielfältig (siehe folgendes Diagramm, Mehrfachnennungen waren möglich). Zu Netzwerken wurde als häufigster Grund genannt, dicht gefolgt von der Neugierde, etwas Neues auszuprobieren und eine Gemeinschaft vorzufinden, die einen Kontrast zum teilweise abgeschiedenen Arbeiten im Homeoffice darstellt. Doch auch die Möglichkeit, Erledigungen auf dem Weg mit dem Arbeiten zu verbinden, waren Gründe, das Reallabor auszuprobieren. Außerdem war es für zwei Teilnehmende reizvoll, durch den Arbeitsplatzwechsel vom Homeoffice zum CWS, das Private und Berufliche wieder besser voneinander zu trennen.

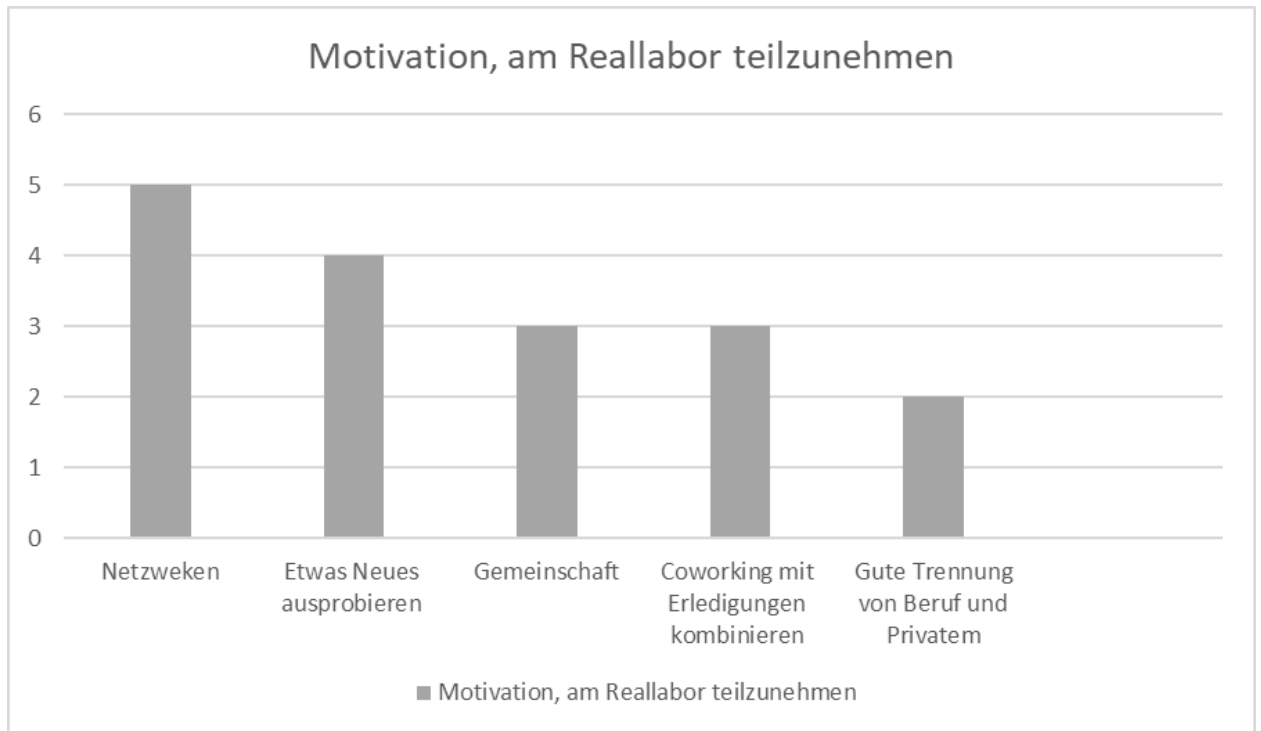


Abbildung 37: Motivation der Teilnehmenden, am Reallabor teilzunehmen

AP 4.2 Begleitende nutzerseitige Datenerhebung & Problemzentrierte Evaluation

In Arbeitspaket 4.2 des Reallabors lag der Schwerpunkt auf der begleitenden nutzerseitigen Datenerhebung. Ziel war es, die Erfahrungen der Teilnehmer:innen in den Coworking-Spaces zu dokumentieren und durch qualitative Methoden auszuwerten. Die Arbeitnehmer:innen arbeiteten autonom vor Ort in den Coworking-Spaces und erhielten den gleichen Support wie reguläre Nutzer:innen. Zusätzlich wurden die Betreiber:innen sensibilisiert, um auf spezifische Bedarfe der Teilnehmer:innen schnell reagieren zu können.

Zu Beginn des Reallabors führten wir mit den Teilnehmenden ein ausführliches Vorher-Interview, um ihre Erwartungen, möglichen Sorgen und bisherigen Erfahrungen mit Coworking-Spaces zu erheben. Dies diente als Ausgangspunkt für die spätere Evaluation ihrer Arbeitserfahrungen. Begleitend zum Experiment wurden die Teilnehmer:innen angehalten, während des Testzeitraums ein Tagebuch zu führen. Dieses Tagebuch war strukturiert in mehrere Hauptkategorien, die auf täglichen Fragebögen basierten. Die zentralen Themen umfassten „Pendeln und Alltagsorganisation“, „Community und Coworking“ sowie ein „Fazit für heute“. Ziel war es, Einblicke in die alltägliche Arbeit in den Coworking-Spaces zu gewinnen, insbesondere in Bezug auf die Integration der Arbeit in den Alltag, das persönliche Wohlbefinden sowie die Interaktion mit der Coworking-Community.

Die Struktur des Interviewleitfadens wurde bewusst aufgebaut, um eine logische Abfolge zu gewährleisten, die das Gespräch systematisch aufbaut und relevante Themen abdeckt. Zu Beginn werden mit allgemeinen Fragen zur Arbeitssituation und zum Pendelweg die Grundlage und der Kontext

geschaffen, um die individuellen Lebens- und Arbeitsumstände des Interviewten zu verstehen. Darauf aufbauend widmen sich die Fragen zur Motivation und Einstellung gegenüber dem Reallabor spezifischen Aspekten, die für die Untersuchung relevant sind. Durch die klare Trennung von allgemeinen und spezifischen Themen wird sichergestellt, dass die Antworten umfassend und nachvollziehbar sind, während gleichzeitig eine angenehme Gesprächsdynamik gefördert wird.

Interviewleitfaden Vorher-Interview:

Arbeitssituation und Pendelweg

1. Kannst du kurz das Unternehmen beschreiben, bei dem du arbeitest?
2. Kannst du deine Position und Tätigkeit beschreiben?
3. Wie ist deine allgemeine Arbeitssituation? Wie oft arbeitest du wo? (im Büro, im Homeoffice, ...?)
4. Wo wohnst du und wie kommst du normalerweise zur Arbeit?

Motivation Reallabor

5. Was ist deine Motivation, am Reallabor teilzunehmen?
6. Welche Berührungspunkte hast du bisher mit Coworking gehabt?
7. Welchen CWS möchtest du nutzen und warum?
8. Wie stellst du dir das Coworking vor und worauf freust du dich am meisten?
9. Hast du Bedenken/Sorgen bezüglich der Arbeit im Coworking-Space?
10. Und worauf „freut“ sich der Arbeitgeber? Was erwartet er Positives?
11. Gab es Bedenken/Sorgen seitens deines Arbeitgebers?
12. Leidet eventuell die Zusammenarbeit im Team, wenn noch eine neue räumliche Möglichkeit zum Arbeiten besteht.

Die Struktur des Interviewleitfadens für die Nachher-Interviews betont eine klare Unterteilung in thematische Schwerpunkte, die systematisch verschiedene Aspekte des Coworking-Erlebnisses abdecken. Der Leitfaden beginnt mit einer Reflexion über den persönlichen Nutzen des Coworking-Spaces (CWS) und erfragt detailliert, welche Tätigkeiten funktionierten und welche Herausforderungen auftraten. Darauf aufbauend widmet er sich den Erwartungen und kontrastiert diese mit den tatsächlichen Erfahrungen, wodurch sich Einblicke in Erfolgsfaktoren und potenzielle Diskrepanzen ergeben. Der Ausblick beleuchtet zukünftige Nutzungsmöglichkeiten und Verbesserungspotenziale. Durch die offenen Fragen und gezielte Nachfragen bietet der Leitfaden Raum für individuelle Erfahrungen und Meinungen, ohne die Befragten zu stark zu lenken. Gleichzeitig ermöglicht die Struktur eine systematische Auswertung.

Interviewleitfaden Nachher-Interview:

Nutzen

13. Bitte beschreibe einmal, wie die Zeit im Coworking-Space für dich war.
14. Was ist/war dein Hauptnutzen beim CWS?
15. Welche Tätigkeiten haben für dich gut funktioniert im CWS, welche nicht? (Ggf. Nachfragen: Was könnte man ändern, damit du diese Tätigkeiten auch im CWS durchführen könntest?)

16. Hast du durch das reduzierte Pendeln Zeit und sogar Geld eingespart?
17. Hattest du durch das Coworking mehr Zeit für die Arbeit zur Verfügung/ war die Arbeitszeit effizienter (z.B. weniger Ablenkungen als im Büro oder Homeoffice)?
18. Hat sich für dich eine Arbeitsroutine (Ich weiß, wen ich da treffe, was ich vor Ort finde, wie ich mich zurechtfinde, wie ich hinkomme/Pendelweg) eingestellt?
19. Hat sich für dich eine persönliche Tagesroutine außerhalb des Coworking eingestellt (Besorgungen machen, Freizeit, was auf dem Weg lag und nützlich war)?

Erwartung

20. Welche Erwartung, beim Reallabor mitzumachen, hat sich bestätigt? (Vorher noch mal nachschauen, welche das waren.)
21. Was lief anders?
22. Haben sich deine Bedenken bestätigt? (Vorher noch mal nachschauen, welche das waren.)
23. Was hat dich überrascht?
24. Wie würdest du deinen Kontakt zu den anderen Kolleg:innen im CWS beschreiben?
25. Wie haben deine Kolleg:innen und dein Vorgesetzte:r auf deine Erfahrungen reagiert? (Falls sie Bedenken haben/hatten: Was bräuchte es noch, um diese auszuräumen? Oder: Was bräuchte es, damit die Vorgesetzten sich dauerhaft auf CW einlassen?)

Ausblick

26. Würdest du auch in Zukunft einen CWS nutzen?
27. Wenn ja, warum?
28. Wenn nein, warum nicht?
29. Was könnte man deiner Meinung nach in Coworking-Spaces verbessern? Was müsste rundum um den CWS verbessert werden (Kommunalpolitik/Daseinsvorsorge/Anbindung)?

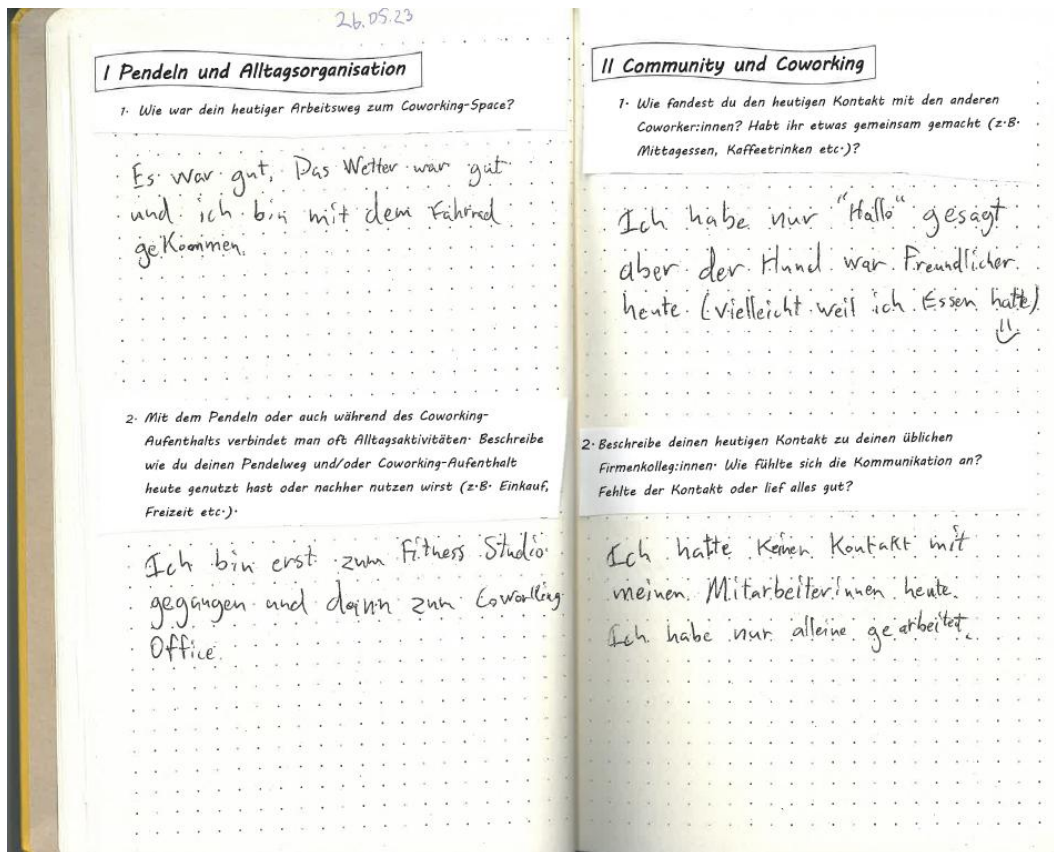


Abbildung 38: Auszug 1 - Tagebuch Reallabor

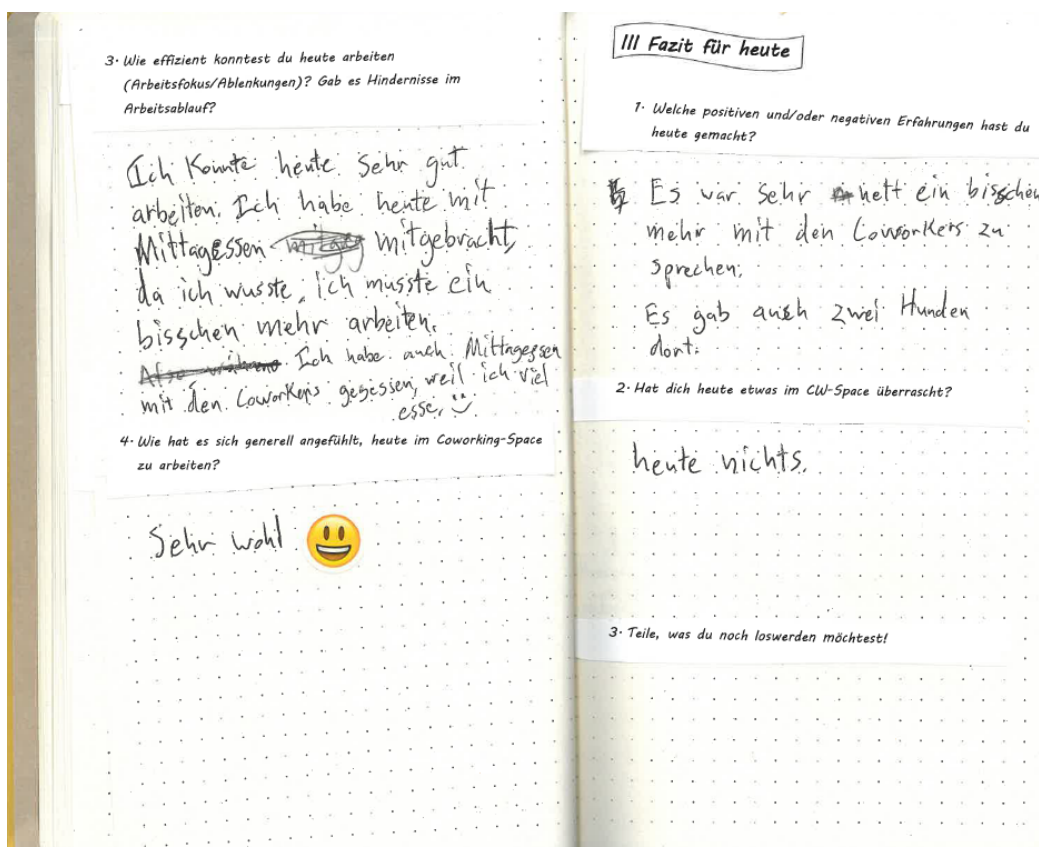


Abbildung 39: Auszug 2 - Tagebuch Reallabor

Die Tagebücher wurden am Ende des Testzeitraums eingesammelt. In diesem Schritt (AP 4.3) sollten die Erfahrungen der Arbeitnehmer:innen durch die Perspektive der Arbeitgeber:innenseite ergänzt werden.

Um ein umfassendes Bild des Experiments zu erhalten, sollten leitfadengestützte Interviews mit Führungskräften und Vorgesetzten der teilnehmenden Unternehmen geführt werden. Dabei standen die Einschätzungen zu den Rahmenbedingungen, Chancen und Hindernissen des Projekts im Fokus. Der Schwerpunkt lag auf strukturellen Aspekten und nicht auf personenbezogenen Leistungs- oder Effizienzkriterien, um den Datenschutz der Arbeitnehmerinnen zu wahren. Leider erhielten wir nur sechs der ursprünglich zehn ausgegebenen Tagebücher zurück. Trotz wiederholter Nachfragen zeigte sich auch bei den Nachher-Interviews mit den Teilnehmer:innen und deren Arbeitgeber:innen eine geringe Rücklaufquote. Die Interviews, die wir dennoch durchführen konnten, sowie die eingereichten Tagebücher, wurden im Anschluss qualitativ ausgewertet. Die gewonnenen Daten wurden kategorisiert und dienten der Identifizierung von „Realtypen“ der Coworking-Erfahrungen. Diese Typen lassen sich durch die unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen ableiten und bieten wertvolle Hinweise für zukünftige Untersuchungen und Praxisanwendungen von Coworking in regionalen Kontexten.

Um den Teilnehmer:innen den Ablauf des Reallabors von Anfang an klar zu vermitteln und eventuelle Fragen im Vorfeld zu klären, organisierten wir vor Beginn des Experiments einen gemeinsamen Online-Termin. Hierbei erhielten die Teilnehmenden detaillierte Informationen zu den erwarteten Abläufen, den Aufgaben sowie der Dokumentation ihrer Erfahrungen.

Leider konnten keine Interviews mit Arbeitgeberinnen durchgeführt werden. Dies lag zum einen daran, dass es insgesamt nur wenige Rückmeldungen nach der Testphase gab. Von diesen Rückmeldungen waren zwei Proband:innen selbst Geschäftsführer:innen, wodurch sich ein Arbeitgeber:innen-Perspektive bereits indirekt ergab. Die übrigen Teilnehmer:innen entschieden sich aufgrund ihrer individuellen Arbeitssituation dagegen, ihre Arbeitgeber:innen einzubeziehen. Dadurch konnte diese Perspektive im Rahmen der Interviews nicht gesondert berücksichtigt werden.

Insgesamt stellten sich die begleitende Datenerhebung und Auswertung als eine wichtige Methode heraus, um Erkenntnisse über die subjektiven Erfahrungen der Teilnehmenden zu gewinnen. Trotz der Herausforderungen, die sich durch den teilweisen Rücklauf der Daten ergaben, konnten wertvolle qualitative Einsichten gewonnen werden, die zur Weiterentwicklung des Konzepts der „RealWork“-Erfahrungen beitragen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Reallabors vorgestellt, um Gemeinsamkeiten und potenzielle Synergien in den Bereichen Mobilität, Alltagsintegration, Effizienz sowie persönliches Wohlbefinden der Teilnehmenden aufzuzeigen.

Mobilität:

Die Projektergebnisse zeigen, dass das Fahrrad in urbanen Gebieten das bevorzugte Verkehrsmittel der Teilnehmenden war, während in ländlicheren Regionen vermehrt auf das Auto oder den ÖPNV zurückgegriffen wurde. Diese Beobachtungen stimmen mit den Ergebnissen der Haushaltsbefragung zu „Pendeln und Pendelstress“ überein, die aufzeigen, dass lange Pendelstrecken eine erhebliche Belastung darstellen. Die Nutzung des CWS als ortsnaher Arbeitsplatz reduziert den Pendelstress und bietet flexiblere Mobilitätsoptionen, wie auch von den Teilnehmenden durch die Fahrradnutzung bestätigt wird. Dies passt auch zu den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung im Hinblick auf die Effizienz, da der kürzere Pendelweg eine verbesserte Work-Life-Balance und weniger Erschöpfung fördert, was zu einer Steigerung der Arbeitsleistung führen kann.

Alltagsintegration:

Die Integration von Alltagsaktivitäten wie Einkäufen, Sport oder der Kinderbetreuung während der Besuche im CWS wurde von den meisten Teilnehmenden als positiv wahrgenommen. Diese Alltagsintegration wird ebenfalls in der Haushaltsbefragung im Zusammenhang mit der Work-Life-Balance thematisiert, wobei festgestellt wurde, dass eine flexible Tagesstruktur entscheidend für das psychische Wohlbefinden ist. Die Arbeitgeberbefragung weist darauf hin, dass flexible Arbeitszeiten und -orte, wie sie im CWS möglich sind, auch einen positiven Einfluss auf das Gesundheitsmanagement haben können, da sie Stress reduzieren und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbessern.

Gemeinschaft und berufliches Netzwerk:

Die Erwartungen der Teilnehmenden an die CWS, eine Gemeinschaft sowie Netzwerkmöglichkeiten zu bieten, wurden in den meisten Fällen nicht erfüllt. Dies steht im Zusammenhang mit den Befunden der Arbeitgeberbefragung zur „organisationalen Identität“ und „Organisationskultur“. Remotearbeit ohne die Nutzung von CWS erschweren spontane Begegnungen und informellen Austausch, was für das Gemeinschaftsgefühl und die Zugehörigkeit zur Organisation von zentraler Bedeutung ist. Der Verlust an persönlichem Austausch kann zu einer geringeren Bindung an das Team und die Organisation führen, was die sozialen Beziehungen der Mitarbeitenden beeinträchtigt, wie auch in der Haushaltsbefragung festgestellt wurde.

Ausstattung und Ambiente:

Die fehlenden Rückzugsräume in vielen CWS, die für ungestörtes Arbeiten oder diskrete Telefonate benötigt werden, wurden von den Teilnehmenden als Mangel wahrgenommen. Diese Ergebnisse spiegeln sich in der Arbeitgeberbefragung zur IT-Infrastruktur und den organisatorischen Abläufen wider, die für effiziente Remotearbeit essenziell sind. Eine unzureichende Infrastruktur kann die Effizienz negativ beeinflussen, insbesondere wenn Aufgaben wie vertrauliche Telefonate oder Online-Meetings aufgrund von mangelnder Privatsphäre nicht adäquat durchgeführt werden können. Gleichzeitig zeigt die Haushaltsbefragung, dass eine flexible und gut ausgestattete Arbeitsumgebung wichtig für das psychische Wohlbefinden ist.

Arbeitsintegration:

Entgegen ihren Erwartungen empfanden die meisten Teilnehmenden die Arbeit im CWS als effizient, insbesondere bei Aufgaben wie Recherche- und PC-Tätigkeiten. Dies passt zu den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung zur „Effizienz“, die zeigt, dass flexible Arbeitsmodelle, wie sie durch CWS ermöglicht werden, positive Auswirkungen auf die Produktivität haben können, sofern die notwendige Infrastruktur vorhanden ist. Dennoch bleibt die Herausforderung bestehen, bestimmte Tätigkeiten, wie Online-Meetings oder Telefonate, aufgrund fehlender Rückzugsräume nicht effizient genug auszuführen, was durch die Haushaltsbefragung zur Work-Life-Balance als ein mögliches Stresspotenzial identifiziert wurde.

Persönliches Wohlbefinden:

Das persönliche Wohlbefinden der Teilnehmenden wurde durch den Ortswechsel, der eine klare Trennung von Beruflichem und Privatem ermöglichte, sowie durch den reduzierten Pendelweg positiv beeinflusst. Die Haushaltsbefragung zeigt ebenfalls, dass eine klare Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit wesentlich für das psychische Wohlbefinden und die allgemeine Zufriedenheit ist. Dies wird in der Arbeitgeberbefragung im Bereich des Gesundheitsmanagements bestätigt, wo flexible Arbeitsorte wie CWS als Beitrag zu einem besseren physischen und psychischen Gesundheitszustand der Mitarbeitenden gesehen werden.

Service:

Einige Teilnehmende berichteten von Kommunikationsproblemen mit den Ansprechpersonen der CWS, was dazu führte, dass einige CWS gar nicht genutzt wurden. Dies steht im Einklang mit den Ergebnissen der Arbeitgeberbefragung zur „organisationalen Kontrolle“, die zeigt, dass klare Kommunikations- und Partizipationsmodelle notwendig sind, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu adressieren. Fehlendes Community-Management in den CWS schwächt zudem die Möglichkeit des Netzwerkens und des informellen Austauschs, was in der Arbeitgeberbefragung als entscheidender Faktor für die Bindung der Mitarbeitenden an das Unternehmen hervorgehoben wird.

Fazit

Die Projektergebnisse zeigen deutliche Übereinstimmungen mit den Befunden der Arbeitgeber- und Haushaltsbefragung. Während die Nutzung von CWS Flexibilität und Effizienz fördert, offenbaren die Mängel in der Infrastruktur und im Community-Management Potenziale zur Verbesserung. Die Kombination von flexiblem Arbeiten und der Integration in den Alltag bietet klare Vorteile für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden und die Work-Life-Balance, jedoch müssen organisatorische und technische Aspekte weiter optimiert werden, um das volle Potenzial von CWS auszuschöpfen.

AP 4.4 Publikationen „RealWork als neue Arbeitsform“

Die **Publikation** untersuchte die Effekte von Coworking als neue Arbeitsform auf Unternehmensprozesse und die Arbeits- sowie Lebensführung von Arbeitnehmer:innen, basierend auf Befragungen von Unternehmen und Arbeitnehmer:innen sowie dem Reallabor aus dem Projekt RealWork. Im Folgenden sind die zentralen Ergebnisse prägnant zusammengefasst. Detaillierter können die Ergebnisse in der Publikation auf der Webseite der KielRegion nachgelesen werden unter: [RealWork - KielRegion](#)

Die Ergebnisse zeigen, dass Coworking besonders für Arbeitnehmer:innen mit typischen Bürotätigkeiten und für Unternehmen von Interesse ist. 80% der Arbeitnehmer:innen und fast 60% der Unternehmen können sich vorstellen, Coworking als neue Arbeitsform zu nutzen, wobei Coworking außerhalb der IT- und Selbständigen-Branche noch wenig bekannt ist.

Für eine breitere Akzeptanz müssen die Vorteile von RealWork-Spaces klar kommuniziert werden, besonders im Vergleich zu Homeoffice und Büroarbeit. Unternehmen sind vor allem an flexiblen Nutzungsmöglichkeiten, wie einer temporären und eher projektbezogenen Nutzung, und Aspekten wie Datenschutz, arbeitsstättenkonforme Ausstattung und Nachhaltigkeit (Reduktion der Emissionen durch Pendelstrecken) interessiert. Wird dies berücksichtigt, sind sie bereit, Coworking in ihre Arbeitsorganisation zu integrieren.

Die Erfahrungen der Teilnehmenden im Reallabor waren überwiegend positiv: Sie berichteten von einer hohen Effizienz und Konzentration während ihrer Arbeit im Coworking-Space. Für eine bessere Nutzung bedarf es jedoch an Rückzugsräumen und geeigneter Technik. Coworking wird somit als Ergänzung zu anderen Arbeitsmodellen wie Homeoffice und Büroarbeit betrachtet und nicht als vollständiger Ersatz.

In ländlichen Regionen kämpfen aktuell viele Coworking-Spaces mit niedrigen Auslastungszahlen und mangelnder Rentabilität. Ihr Erfolg hängt momentan noch weniger vom Standort ab als viel mehr von attraktiven Aspekten der Besonderheit eines Ortes, zum Beispiel ein historischer Ort, oder einer überzeugenden Ausstattung und Veranstaltungen zum Netzwerken. Langfristig könnten Coworking-Spaces zur regionalen Entwicklung und Daseinsvorsorge beitragen, doch dieses Potenzial wird aufgrund der genannten Umstände zur Zeit noch nicht ausgeschöpft.

Storytelling-Ansatz für das Reallabor:

Die Ergebnisse des Reallabors werden auf der Website durch die Integration persönlicher Erfahrungen der Teilnehmenden präsentiert. Tagebuchauszüge, Kurzporträts und Interviews mit den Beteiligten werden einen authentischen Einblick in die Nutzung und den Mehrwert von Coworking-Spaces in der KielRegion bieten. Ergänzt durch prägnante Zitate und visuelle Elemente wie Fotos, wird das Reallabor als praxisnahes und zukunftsorientiertes Format greifbar und verständlich für eine breite Zielgruppe dargestellt.

5.1 AP5 – Analyse und Bewertung von Realwork-Betriebskonzepten und Unterstützungsnetzwerken

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Für das Arbeitspaket 5 „Analyse und Bewertung von RealWork-Betriebskonzepten und Unterstützungsnetzwerken“ war die CoWorkLand eG hauptverantwortlich und das FZI mitverantwortlich für das U-AP 5.3. Das Arbeitspaket beschäftigte sich mit der Neubetrachtung von bestehenden Coworking Betriebsmodellen vor dem Hintergrund der Zielgruppe der Angestellten, dem konzeptionellen Rahmen eines Unterstützungsnetzwerkes, Coworking Geschäftsmodellen sowie Qualifikationsmaßnahmen für Coworking Spaces. Ziel des Arbeitspaketes war es ein konzeptionelles Gefüge zu kreieren das beschreibt, wie RealWork-Spaces möglichst kostendeckend betrieben werden können unter der Berücksichtigung durch von Netzwerken geschaffenen Synergie- und Skalierungseffekten.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Aufgrund der inhaltlichen Nähe wurden die **U-AP 5.1** „Entwicklung eines Konzeptes zum Netzwerkmanagement“ und **U-AP 5.2** „Betriebsmodell Netzwerk“ zusammengefasst. Die Erkenntnisse des Unterstützungsnetzwerkes stützen sich größtenteils auf das im Beratungsgeschäft gewonnenen Expertenwissen des CoWorkLand Teams sowie der in der Begleitung des Projektes „CoWorkNetz Kielregion“ gewonnen lokalen Erfahrungen. Nutzeranforderungen an Coworking Spaces wurden aus den Befragungen der im Zuge des in AP4 stattgefundenen Reallabors gezogen. Die Hürden von Arbeitgeber:innen fußen auf den in AP1 durchgeführten Befragungen im Zuge der Arbeitgeberstudie. Weiterhin wurde für die Neubetrachtung der Coworking Betriebsmodelle ein CoWorkLand eG interner Expertenworkshop durchgeführt und für die Betrachtung der Geschäftsmodelle wurde vom FZI ein Workshop mit Coworking Praktiker:innen auf der theoretischen Grundlage des „Business Model Canvas“ begleitet.

In **U-AP 5.3** wurden auf basis der beiden vorangegangenen U-AP prototypische betriebsmodelle erstellt, die sich an den bereits ausgearbeiteten Coworking-Modellen wie Pendlerhafen und Neue Ortsmitte orientieren. I

In **U-AP 5.4** wurden begleitende Qualifikationsmaßnahmen für den Netzwerkaufbau erarbeitet, um Gründer:innen zu einem nachhaltigen Betrieb zu befähigen.

5.1.3 Ergebnisse

AP 5.1 Entwicklung eines Konzeptes zum Netzwerkmanagement

AP 5.2 Betriebsmodell Netzwerk

Hintergrund:

Das Projekt "CoWorkLand" der Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein ist Anfang 2018 in der KielRegion gestartet und führte seitdem mit seinem Ansatz des PopUp-Coworkings, also das niedrigschwellige Erproben von Coworking Reallaboren in Bestand oder Containern, zu einer Gründungswelle von Coworking-Spaces in ganz Norddeutschland. Da das Projekt in der KielRegion gestartet ist, ist hier das Gründungsgeschehen besonders vital – damit stellt die KielRegion eine besonders stark vernetzte ländliche Coworking-Region in Deutschland dar.

Coworking-Spaces nehmen eine besondere Rolle in der sich rasant wandelnden Arbeitswelt ein – die Verteilung der Arbeitsorte zwischen Stadt und Land wird neu bestimmt, die Funktion zentraler Arbeitsorte verändert sich, dezentrales Arbeiten wird Normalität. Im Vergleich zum Vorjahr gab es einen signifikanten Anstieg in der Auslastung deutscher Coworking Spaces, sodass heute im Schnitt zwei Drittel der Arbeitsplätze ausgelastet sind (vgl. Deskmag:2024). Die jüngste Tendenz geht also dahin, dass auch in Zukunft immer mehr Menschen nicht mehr täglich zu einem zentralen Arbeitsort in der Stadt pendeln werden, sondern von dezentralen Arbeitsorten ausarbeiten. Das kann das Home-Office sein, ein Platz im Coworking-Space oder an einem anderen dritten Arbeitsort.

Unsere These ist, dass Coworking-Spaces auf dem Land vor allem als Netzwerk-Angebot Chancen für eine dauerhafte Profitabilität haben. Ein großes Potenzial besteht dabei in der Entwicklung von Coworking-Spaces in bedeutenden regionalen Mittelzentren als auch für Pendler:innen im Umland von Großstädten. Gerade die Entwicklung letzterer genannter Orte kann erhebliche Beiträge zu einer nachhaltigen Verkehrswende leisten und stellt weiterhin eine Aufwertung und positiven Standortfaktor nicht nur für das Umland selbst, sondern auch für die Stadt selbst dar. Zentral dabei ist die Entwicklung eines Netzwerkes aus einer signifikanten Anzahl an Coworking-Spaces, die die Städte umgeben und sich gemeinsam entwickeln und vermarkten. Denn gerade im Verbund werden Coworking-Angebote auch für Arbeitgeber und ihre Angestellte interessant, die mit einheitlichen Rahmenverträgen aufwarten können und ein durch ein Angebot in die Fläche das Potenzial haben weite Teile der eigenen Belegschaft anzusprechen.

Bisherige Aktivitäten:

Diese bisherige starke regionale Entwicklung soll weiter ausgebaut werden. Seit 2021 liefen und laufen in der Region mehrere Projekte zum Thema Coworking:

„Coworking Satellitenringe in der KielRegion“ (2021-2022): Der Kern dieses Projektes war die Entwicklung einer Marketingstrategie, die Unternehmen adressiert. Hierfür wurde Marketingmaterial konzipiert und erste Tests von Marketing-Maßnahmen wurden umgesetzt. Es wurde der Kontakt zu diversen Partner:innen der Region aufgebaut. Weiterhin wurden Neugründungen von Coworking-Spaces durch Öffentlichkeitsarbeit angeregt und Gründungsinteressierte sowie Betreiber:innen mit Beratungs- und Vernetzungsangeboten unterstützt.

„CoWorkNetz KielRegion“ (2023-2025): Dieses Projekt knüpft unmittelbar an das Projekt „Satellitenringe“ an. Im Fokus steht die Umsetzung der zuvor erarbeiteten Marketingstrategie.

In Zuge des Projekts „Coworking Satellitenringe in der KielRegion“ hat sich ein Projektbeirat gebildet, der sich in der Zwischenzeit um einige weitere Unterstützer:innen erweitert hat:

- CoWorkLand eG (CWL)
- KielRegion GmbH (KR)
- Heinrich-Böll-Stiftung Schleswig-Holstein (HBS)

- Wirtschaftsförderungsgesellschaft Rendsburg-Eckernförde (WFG)
- Wirtschaftsförderungsagentur Plön (WFA)
- Kieler Wirtschaftsförderung (KiWi)
- Unfallkasse Nord (UV)
- Digitale Wirtschaft Schleswig-Holstein (DiWiSH)
- AktivRegion Eckernförder Bucht (AR EB)
- AktivRegion Schwentine-Holsteinische Schweiz (AR SHS)
- AktivRegion Mittelholstein (AR MH)

Diese regionalen Akteure wurden zu mehreren Workshops eingeladen. In drei Workshops wurde erarbeitet, wie die Coworking-Spaces der Region gemeinsam unterstützt werden können, damit diese langfristig wirtschaftlich tragfähig werden.

Strukturelle Hürden in Kommunen:

Coworking in ländlicheren Regionen ist noch immer ein junges Feld, für das es kein „Kochrezept“ gibt. Auch der Markt wandelt sich derzeit stark. In der Vergangenheit galten vor Allem Selbstständige, Gründungsinteressierte und Kreative zu klassischen Zielgruppen von Coworking-Spaces. Die Corona Pandemie hat mit ihrer Homeoffice-Pflicht Unternehmen dazu gezwungen dezentrale Arbeitsmodelle neu zu bewerten, sodass jüngst auch für die Gruppe der Angestellten das Angebot immer interessanter wird. Sie stellen eine zahlenmäßig große Zielgruppe dar, die damit einhergehend ein hohes Potenzial aufweist. Gleichzeitig ergeben sich mit dieser neuen Gruppe der Nutzenden neue Anforderungen an einen Coworking-Space, die über die Bedürfnisse der konventionellen Zielgruppen hinausgehen. Daher ist es wichtig, die Betreiber:innen mit Beratungen und Weiterbildungsangeboten zu unterstützen sowie über Fördermöglichkeiten zu informieren. Nachfolgend werden strukturelle Hürden für Kommunen aufgezeigt, die mit der Gründung eines Coworking Spaces einhergehen können. Die gesammelten Informationen fußen auf dem im Beratungsgeschäft des CoWorkLand-Teams gesammelten Expertenwissen.

Strukturelle Hürden von Kommunen:

- Den Kommunen stehen wenig finanzielle Mittel zur Verfügung, um einen Coworking-Space zu gründen. Hier wird ein Bedarf an Fördermitteln und Netzwerkarbeit erkennbar, die auf eine Vernetzung mit potenziellen Privatpersonen abzielt.
- Die Kommunen haben wenig zeitliche Ressourcen, um sich dem Thema Coworking zu widmen. Es gibt „dringlichere Dinge“.
- Es ist unbekannt, ob Coworking in der eigenen Gemeinde überhaupt einen Bedarf aufweist und auf Akzeptanz stößt.
- Kommunen verstehen Coworking oft als Chance den Ort zu beleben und so z.B. als Mittel gegen den Leerstand einzusetzen. Es fehlt jedoch häufig das nötige Know-How, um einen Coworking-Space erfolgreich zu betreiben.
- Es fehlt das nötige Personal, um ein entsprechendes Angebot zu betreiben. Zum einen aufgrund enger personeller Kapazitäten und zum anderen aufgrund mangelnder Betreibercharaktere.
- Unzureichende Nachfrage an Coworking-Angebot. Im Laufe der Projektarbeit wurde immer deutlicher, dass Coworking vielfach noch nicht als Alternative zum Home-Office in Betracht gezogen wird. Die Vorteile sind bisher weitestgehend unbekannt. Daher braucht es eine Verbesserung der allgemeinen Sichtbarkeit und Aufklärung, um die Nachfrage nach Arbeitsplätzen im Coworking-Space zu stärken und den Markt aktiv zu entwickeln. Ein einzelner Space hat oft nicht die nötige Reichweite, um das zu leisten. Ein Netzwerk vernetzt die Spaces,

vereinfacht Unternehmen die Buchung über eine gemeinsam genutzte Plattform und nutzt die Synergieeffekte einer geteilten Öffentlichkeitsarbeit, um die Mehrwerte von Coworking-Spaces bekannt zu machen.

- Im lokalen politischen Diskurs fehlt die Akzeptanz für ein „Nieschenthema“. Andere Vorhaben wie z.B. die Unterstützung von Schulen haben Vorrang.

Hürden von Nutzer:innen und Arbeitgeber:innen:

Nachdem oben auf die Herausforderungen geblickt wurde, die mit der Gründung eines Coworking-Spaces im kommunalen Kontext einhergeht, werden im Folgenden die Hürden von Nutzer:innen sowie die Anforderungen von Arbeitgebenden beleuchtet. Die Datengrundlage setzt sich aus den in AP4 durchgeführten Befragungen im Zuge des Reallabors für die Perspektive der Nutzenden sowie die in AP1 durchgeführten Unternehmensbefragungen für die Anforderungen von Arbeitgeber:innen.

Hürden von Nutzer:innen:

- Man muss seinen Alltag neu organisieren
- Bisweilen oft leere Coworking-Spaces, die ein Netzwerken bzw. das Aufbauen einer Gemeinschaft nicht möglich machten
- Netzwerken blieb aus, weil Nutzende primär fokussiert gearbeitet haben
- Die Kontaktaufnahme und Buchung eines Coworking Tickets stellt einen Mehraufwand dar
- Wenig inspirierendes Interieur und Atmosphäre
- Meetings und Telefonate waren schwierig durchzuführen aufgrund mangelnder Besprechungsräume
- Teilweise zäher Buchungsvorgang, weil es z.T. lange Wartezeiten gab, bis das Personal reagiert hat
- Teilweise mangelnde ÖPNV-Infrastruktur bzw. mangelndes Fahrradverkehrswegenetz

Hürden von Arbeitgeber:innen:

- Arbeitgeber:innen haben im Zuge der Pandemie viel Zeit und Energie in die plötzliche und gezwungene Umstellung auf Homeoffice investiert. Sie stellen fest, dass der soziale Zusammenhalt unter der zunehmenden Abwesenheit der Angestellten leidet. Daher verwenden sie jetzt viel Energie darauf, ihre Unternehmensstandorte zu modernisieren und attraktiv zu gestalten, um die Mitarbeitenden wieder ins Büro zu locken. Es wird befürchtet, dass ein Coworking-Angebot dazu beiträgt, dass die Angestellten möglicherweise noch seltener ins Büro kommen und daher die soziale Interaktion mit Führungskräften und Kolleg:innen leidet. (vgl. Abb. 40)
- Die Gewährleistung eines ausreichenden Datenschutzes wird von Arbeitgebenden als herausfordernd wahrgenommen. Sichere Internetverbindungen, Verwahrung von sensiblen Dokumenten, die Möglichkeit sich für Telefonate und Meetings zurückzuziehen (aus Unternehmensumfrage)
- Es wird befürchtet, dass die Angestellten in Coworking-Spaces von anderen Arbeitgebern abgeworben werden. (vgl. Unternehmensbefragung, Folie 13)
- In einem Interview mit einem Arbeitgeber wurde deutlich, dass das Unternehmen großen Wert darauflegt, auf die Bedürfnisse seiner Angestellten einzugehen, aber bisher von den Angestellten kein Interesse an der Nutzung eines Coworking-Spaces an ihn herangetragen wurde. Es fehlt also der Druck von Seiten der Angestellten, damit die Verantwortlichen tätig werden.

Wie schwerwiegend finden Unternehmen folgende Nachteile von CW-Spaces

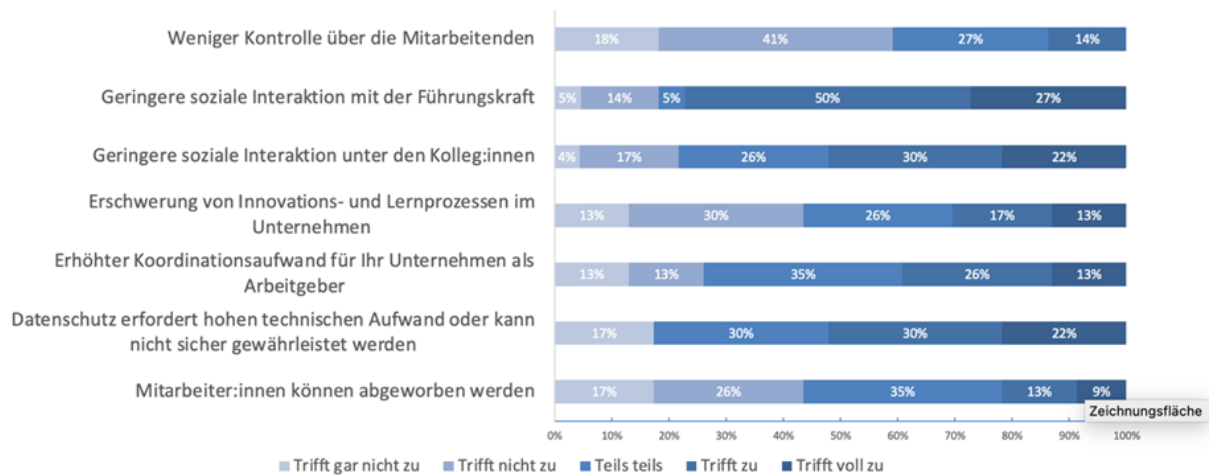


Abbildung 40: Auszug aus der Unternehmensbefragung in AP2

Welches Ziel hat das Netzwerk?

Das Ziel des Netzwerkes ist es, das Leben in der KielRegion noch weiter aufzuwerten und für die Menschen vor Ort einen Mehrwert zu schaffen, indem ein Netz an dezentralen Arbeitsorten geschaffen wird. Dabei kann das Netzwerk einen konkreten Beitrag dazu leisten, dass die Coworking-Spaces der Region und der näheren Umgebung langfristig tragfähig bleiben oder es werden. Für das Gelingen braucht es Beratungs- und Weiterbildungsangebote zur Befähigung von Gründenden sowie die Vermittlung von Förderungen, die den Betreibenden die nötigen Ressourcen bietet, um ihr Angebot zu etablieren.

Weiterhin gilt es eine hinreichende Auslastung der Coworking-Spaces zu erreichen. Dafür bedarf es einer geteilten Öffentlichkeitsarbeit, die das Marketing des Netzwerkes in die Hand nimmt und auf die verschiedenen Coworking Standorte und ihre individuellen Produkte aufmerksam macht und ihre Vorteile nach Außen trägt. Darüber hinaus vereint der Projektbeirat von „Coworking Satellitenringe in der KielRegion“ schon jetzt eine breite Expertise aus diversen Bereichen (vgl. Kapitel 1.9.), sodass die Mitglieder durch die Vernetzung in Form von kollegialer Beratung und einem gegenseitigen Erfahrungsaustausch profitieren.

Wer ist die Zielgruppe, wen adressiert das Netzwerk?

Das Netzwerk adressiert bestehende Coworking-Spaces der Region mit einem Unterstützungsangebot, dass dabei helfen soll die Qualität der Spaces noch weiter zu erhöhen und das Angebot zu professionalisieren.

Das Netzwerk adressiert potenzielle Betreibende und Gründungsinteressierte, die in dem Prozess der Gründung wertvolles Grundlagenwissen zum Thema Coworking vermittelt bekommen und von Synergieeffekten des Netzwerkes profitieren.

Das Netzwerk adressiert Unternehmensvertreter:innen der Region und ihren Angestellten mit einem Angebot an innovativen Arbeitsorten.

Das Netzwerk wirkt in erster Linie innerhalb der Kreise Rendsburg-Eckernförde, Plön sowie der Landeshauptstadt Kiel. Für Firmenvertreter:innen sind insbesondere Coworking-Spaces außerhalb der Region relevant (PKW-Pendelzeit ca. 30-90 Minuten), um dort lebenden Mitarbeitenden die Arbeit im Coworking-Space zu ermöglichen. Daher werden auch diese Spaces, die teilweise außerhalb der Gebietsgrenze der KielRegion liegen, mit in die Kommunikation mit eingebunden.

Was ist die Motivation des Partner:innen-Kreises die Coworking-Spaces der Region zu unterstützen?

Das Netzwerk ist ein Zusammenschluss von Partner:innen, die intrinsisch motiviert die Coworking-Spaces unterstützen. Dabei sind drei Gründe für die Unterstützung besonders hervorgehoben.

Der Kreis ist davon überzeugt, dass die Region durch Coworking-Spaces an Attraktivität gewinnt, besonders der ländliche Raum. Coworking-Spaces haben das Potenzial, ländliche Regionen zu beleben und tragen zum Erhalt oder auch zum Ausbau der ländlichen Infrastruktur bei. Daseinsgrundlage Funktionen lassen sich an bestehende Angebote angliedern und die Nutzerschaft trägt durch getätigten Konsum, wie zum Beispiel während der Mittagspause, zum Erhalt des lokalen Bäckers bei. Gleichzeitig werden Pendelströme reduziert und die Lebensqualität erhöht z.B. indem die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Menschen in der Region verbessert wird. Weiterhin können durch dezentrale Arbeitsorte die Gründung neuer Unternehmen und die Wirtschaft in der Region gestärkt werden. Auf der einen Seite, indem Coworking-Spaces einen guten und günstigen Arbeitsplatz für Selbständige und Start-ups bieten und dies von den Wirtschaftsförderungen der Region als Service angeboten werden kann. Auf der anderen Seite dadurch, dass sie eine Möglichkeit für Unternehmen bieten, ihren Angestellten einen attraktiven dezentralen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und sich damit im Sinne der Fachkräftesicherung von anderen Arbeitgebenden oder Regionen abheben. Ein weiterer Mehrwert des Netzwerks ist es, Ressourcen zu bündeln und zu schonen, sei es bei den Betreibenden, bei den Netzwerk-Partner:innen oder auch den Nutzenden. Die Partner:innen profitieren vom Wissensaustausch und von Kooperationen und sparen dadurch *personelle Ressourcen*. Indem Partner:innen sich gegenseitig über Anfragen informieren, werden *finanzielle Ressourcen* gespart. Außerdem werden ökologische Ressourcen geschont, indem Coworking Pendelverkehr vermeidet.

Welche Aufgaben kann das übergeordnete Netzwerk umsetzen?

Befähigung und Ansprechpartner von Coworking-Spaces:

- Anlaufstelle Coworking: bietet eine regionale Ansprechpartner:in für die Betreibende
- Organisation von Netzwerktreffen für Betreibende und Gründungsinteressierte
- Unterstützung bei Fördermittelanträgen, um die Qualität von Coworking-Spaces zu verbessern
- Wissenstransfer und Weiterbildungsangebote, z.B. Beratung zur Ausstattung in Bezug auf Arbeitsschutzrichtlinien, Arbeitsrecht etc.
- Erarbeitung von Checklisten, Anleitungen, Qualifikationsmaßnahmen
- Gründungen anregen in Orten, in denen in der Region ein hohes systemische Potenzial vorhanden ist. Eine Potenzialanalyse kann als Diskussionsgrundlage dienen, mit denen gezielt Kommunen kontaktiert werden können um anschließend gemeinsam zu prüfen, ob es einen lokalen Bedarf gibt.

Gemeinsame Vermarktungsaktivitäten:

- Sichtbarkeit der Spaces auf einer regionalen Coworking-Website
- Einfache Buchbarkeit auf dieser Website über ein Buchungssystem, das eine Sammelrechnung sowie fixe Rahmenverträge für Unternehmen ermöglicht
- Es wird aktiv Marketing betrieben für das Netz an regionalen Coworking-Spaces, bspw. durch Social Media Posts, Beiträgen in Lokalzeitungen, Flyer, kostenlose Probegutscheine, Poster, Messeauftritte etc.
- Das Angebot der Coworking-Spaces und die Vorteile für Unternehmen, werden in die Beratungsangebote in der Region integriert, z.B. Fachkräfteberatung, Gewerbeimmobilienberatung, Gründungsberatung, Unternehmensberatung
- Coworking wird in Veranstaltungen der Region platziert, bspw. Regionalkonferenz der KielRegion, Zukunftstag, Waterkant Festival, Digitale Woche Kiel, Mobilitätskongress des ADFC etc.
- Das Thema Coworking wird auch über die Kanäle (z.B. Newsletter) der Partner:innen bespielt

Welche Partner:innen sind derzeit im Netzwerk aktiv und welche weiteren sind interessant?

Im Zuge des Projektes „Coworking Satellitenringe in der KielRegion“ haben sich aus den folgenden Branchen bereits Unterstützende zusammengefunden:

- Partner aus dem Bereich Coworking (CoWorkLand und coroom)
- Partner aus den Regionalverbänden und Regionalmanagement (KielRegion GmbH)
- Partner aus dem Bereich „Unterstützer von Unternehmen“ (WFG, WFA, KiWi)
Noch benötigt: IHK
- Fördermittelgeber:innen (AktivRegionen)
- Partner aus den Feldern Digitalisierung und New Work (DiWiSH)
- Partner aus dem Bereich Arbeitsrecht und Datenschutz (UK Nord)

Weitere interessante Branchen, die das Netzwerk weiter aufwerten würden, sind:

- Unternehmervverbände
- Handwerkskammern
- Gewerkschaften
- Partner aus dem Bereich Klimaschutz
- Partner aus dem Bereich Mobilität und Sharing

Welche Rollen ergeben sich im Unterstützungsnetzwerk?

Nachfolgend ist ein erster Aufschlag zu lesen, was für Aufgabenbereiche sich in einem Netzwerk ergeben könnten und ein Vorschlag, auf was für Rollen diese verteilt sein könnten.

Rolle „Interne Koordination des Coworking-Netzwerks“

Diese Rolle koordiniert die interne Kommunikation, veranstaltet Netzwerktreffen, zeigt Präsenz auf Veranstaltungsformaten die direkt Unternehmen adressieren. Sie kennt die Expertisen der einzelnen Partner:innen und vernetzt sie und regt einen Wissenstransfer untereinander an. Die Akquise von weiteren Partner:innen liegt ebenfalls in den Händen dieser Rolle.

Rolle „Erstkontakt und Beratung“

Diese Rolle übernimmt die Funktion einer Anlaufstelle für alle Interessierte zu sein und hat die Verantwortung den Kontakt im Außen zu bedienen. Daraus ergibt sich das oftmals der Erstkontakt an dieser Stelle passiert, woraus je nach Anliegen und Gegenüber sich ein Delegieren an andere Rollen resultiert. So folgt nach einer Erstberatung von Unternehmen die Coworking einführen möchten ein Verweis auf die Rolle „Onboarding“ und nach einem Erstkontakt mit potenziellen Gründer:innen von Coworking Spaces ein Verweis auf die Rolle „Orts-Coach“. Weiterhin ist auch die Konzeption, Umsetzung und Pflege der Netzwerk-Website ebenfalls hier verortet.

Rolle „Orts-Coach“

Der „Orts-Coach“ berät und unterstützt Kommunen und Privatpersonen, die einen Coworking-Space im ländlichen Raum gründen möchten. Er ermöglicht den Interessenten Zugang zu den Schulungs-Materialien und nutzt die Ergebnisse aus der bereits durchgeführten Standortanalyse in der KielRegion, um einem Interessenten das Potenzial im eigenen Ort aufzuzeigen. Außerdem werden gezielt Vertreter aus Orten angesprochen, die in der Standortanalyse als besonders geeignet identifiziert wurden. Er nutzt damit die Ergebnisse aus der Standortanalyse, um Orte mit viel Potenzial auf Coworking aufmerksam zu machen. Dabei werden die Themen Mobilität und Coworking zusammen gedacht und entwickelt.

Rolle „Stärkung von Betreibenden“ (= institutionalisierte Beratung)

Die Rolle hat die Verantwortung herausfinden, was die konkreten Bedarfe der einzelnen Coworking-Spaces sind. Aus den Bedarfen der Betreibenden heraus organisiert sie Online- oder Präsenzveranstaltungen für Spaces und Partner:innen wie z.B. Fördermöglichkeiten-Info; Arbeitsschutz-Schulungen etc.

Weiterhin findet die Rolle heraus, welchen Beitrag jeder Space zum gemeinsamen Marketing beitragen kann (z.B. Flyer auslegen, Poster aufhängen, Kontakt zu Unternehmen herstellen, Social Media etc.) und motiviert die Spaces dazu, das auch zu tun.

Ein Ziel dieser Rolle ist es das Netzwerk der Coworking-Spaces untereinander stärken und gemeinsame Aktionen und Produkte, wie z.B. kostenlose Probeangeboten, zu koordinieren.

Rolle „Wissenstransfer, Kommunikation und Marketing“

Diese Rolle verantwortet den Wissenstransfer über Coworking in Richtung Unternehmen und Angestellte. Sie stellt den Rückfluss von Learnings, bspw. aus der Rolle „Forschung“ an Betreiber:innen sicher. Sie erhöht die Sichtbarkeit der verfügbaren Angebote und kommuniziert Nutzungsmöglichkeiten. Sie erstellt in Kooperation eine Kommunikationsstrategie und passt sie ggf. an. Weiterhin verantwortet sie die Durchführung dieser Strategie durch die Erstellung von Marketing-Materialien sowie der Planung, Vorbereitung und Umsetzung von Marketing-Aktivitäten wie z.B. Messebesuchen, Social-Media Kampagnen, Anzeigen, Teilnahme an Veranstaltungen, Messen und Vorträge.

Rolle „Onboarding von Angestellten und Unternehmensvertreter:innen“

Die Rolle des Onboardings ist für die Planung und Durchführung von Infoveranstaltungen für Unternehmen verantwortlich. Sie erstellt eine lückenlose User-Journey für Arbeitnehmende und gibt Anpassungen für die Website an die Rolle „Erstkontakt und Beratung“ weiter.

Sie koordiniert die Beratung für Unternehmen von Seiten verschiedener Partner:innen (z.B. Arbeitsschutz, New Work, Gründungsberatung) und fungiert als Prozessbegleitung für die Einführung von Coworking in

Unternehmen und stellt die Einbindung des Feedbacks der Angestellten z.B. mit Befragungen sicher. Sie ist zuständig für das Schließen von Coworking Rahmenverträgen zwischen Unternehmen und Netzwerk.

Rolle „Forschung“

Die Rolle „Forschung“ hält sich auf den aktuellen Stand über neue Fördermittelooptionen und informiert Kommunen, Betreibende und Unternehmen darüber und unterstützt sie ggf. bei der Beantragung. Sie beantragt Fördermittel für weiterführende Forschung, Pilotprojekte, Reallabore etc.

Rolle der eigenständigen Coworking-Spaces

Die Coworking-Spaces profitieren von der Unterstützung des Partner:innen-Kreises, sie sind eine der Zielgruppen. Dennoch müssen sie sich zu einer Beteiligung bekennen, um Teil des Netzwerks zu sein. Sie verpflichten sich als Teil des Netzwerkes zum Auslegen von Flyern im Coworking-Space und dem Aufhängen eines oder mehrerer Netzwerk-Poster im Eingangsbereich bzw. an gut sichtbarer Stelle. Weiterhin verstehen sie sich als Netzwerk und weisen ihre Nutzerschaft, die bei einem Unternehmen angestellt sind, auf die Möglichkeit hin, dass ihre Kolleg:innen auch aus einem der anderen Coworking-Spaces aus arbeiten können. Weiterhin wird auf der eigenen Homepage das Logo des Netzwerkes mit Verlinkung zur Internetpräsenz hinzugefügt. Darüber hinaus gibt es noch weitere Gelegenheiten, die Sichtbarkeit des Verbunds zu erhöhen indem Social Media-Beiträge des Netzwerkes oder von anderen Spaces geteilt werden und bei Präsentationen des eigenen Spaces immer auch der Verbund mit erwähnt und die Möglichkeiten für den Nutzer dahinter erläutert wird. Weiterhin müssen interessierte Coworking Spaces einen Mindeststandard an Voraussetzungen erfüllen, die mithilfe der Unterstützung des Netzes umgesetzt werden können. Dazu gehört ein aktives Community-Management, dass Nutzer:innen vernetzt und pro aktiv agiert und sich damit von einem Angebot der Büro- und Schreibtischvermietung abhebt. Darüber hinaus ist der Coworking-Space über die gemeinsame Buchungsplattform mindestens mit einem Tagesticket buchbar. Die allgemein geltenden Arbeitsschutzrichtlinien im Space werden erfüllt und eine Gefährdungsbeurteilung ist vorhanden. Zur Mindestausstattung gehören eine verlässliche Internetverbindung, Toiletten sowie eine Grundversorgung an Getränken.

Finanzierung des Netzwerkes:

Nach Ende der Förderprojekte in der KielRegion benötigt das Netzwerk eine Finanzierung, um weiter agieren zu können. Dahingehend ist es denkbar weitere Fördermöglichkeiten aufzutun. Dies kann kurzfristig das Bestehen sichern, langfristig bedeutet das allein allerdings keine Sicherheit und der Förderkontext geht mit Anforderungen und Abhängigkeiten einher.

Eine weitere Finanzierungsstrategie könnte ein Sponsoringmodell sein, indem Coworking affine Unternehmen, die mit einer finanziellen Beteiligung unterstützen. Sponsoren sind intrinsisch motiviert und haben ähnlich wie die Partner:innen des Netzwerkes ein Interesse Coworking in der Kielregion aktiv voranzutreiben. Sie leisten einen regelmäßigen finanziellen Zuschuss und erhalten im Gegenzug ein Kontingent an Coworking Tickets oder einen prozentualen Rabatt auf Tickets. Dieses Kontingent könnten Sponsoren neben ihren eigenen Mitarbeitern auch Kunden oder Partnern als Mehrwert zur Verfügung stellen. So könnten zum Beispiel die Sparkasse, Wirtschaftsförderungen oder die KielRegion Gründungsinteressierten die Arbeit im Coworking-Space ermöglichen.

Die Partner:innen des Netzwerkes unterscheiden sich von den Sponsoren darin, dass sie neben einer finanziellen Unterstützung zusätzlich ihre Zeit in der Netzwerkarbeit investieren (siehe Rollen) und über das Anbieten von kostenpflichtigen Bildungs- und Beratungsangeboten (Schulungen, Vorträge,

Öffentlichkeitsarbeit) das Potenzial haben zusätzliche Einnahmen für das Netzwerk zu generieren. Ein Mehrwert, sowohl für Partner:innen als auch für Sponsor:innen, ist ein Auftreten in den Marketingkanälen des Netzwerkes als regionale Unterstützende, wodurch eine Reichweite und ein Imagegewinn hergestellt wird.

Es folgt eine beispielhafte Gegenüberstellung von Kosten und möglichen Einnahmen.

Kostenstelle	monatliche Kosten
Personal für die Koordination des übergeordneten Netzwerks und das Coworking-Regionalmanagement: 20 Std/Woche TVL 11 Arbeitgeber brutto, mittlere Stufe	2670 €
Werbematerialien (Design und Druck)	50 €
1 Messeauftritt im Jahr	170 €
Anzeigen (Kleinanzeigen, KielerLeben etc.)	100 €
Social Media	50
Gesamt	3040

Abbildung 41: Beispiel für Ausgaben

Kostenstelle	Anzahl	Monatlicher Einzelbetrag	Monatliche Einnahmen
Beiträge von Partner:innen	10	50 €	500 €
Sponsoren (gibt es noch nicht)	10	50 €	500 €
Kostenpflichtige Bildungs-/Beratungsangebote, für die die Spaces/Unternehmen bezahlen. Von den Partner:innen kostenlos durchgeführt. Erlös geht an das Netz. (Zum Beispiel: 5 TN; je 20 € Gebühr)	5		100 €
Gesamt			1100 €

Abbildung 42: Beispiel für Sponsoring-Modell:

In diesem Modell könnten, je nach finanziellen Spielrahmen, verschiedene Abstufungen der Unterstützung denkbar sein.

- Paket S:
 - kostet 50 Euro im Monat/ 600 Euro im Jahr.
 - Logo auf der Website als Sponsor.
 - Beinhaltet ein Buchungskontingent für eigene Mitarbeiter/ Partner/ Kunden der Firma in Höhe von 300 Euro pro Jahr (ca. 15 Tagestickets), danach kostenpflichtig.
- Paket M:
 - kostet 80 Euro im Monat/ 960 Euro im Jahr.
 - Logo auf der Website als Sponsor.
 - Beinhaltet ein Buchungskontingent für eigene Mitarbeiter/ Partner/ Kunden der Firma in Höhe von 400 Euro (ca. 20 Tagestickets).

Wie aus den Aufstellungen ersichtlich wird kann die Sponsoringstrategie nur einen Teil der Kosten decken und ist in Abhängigkeit von der Motivation der Sponsoren. Langfristig ist auch ein plattformökonomischer Ansatz denkbar, bei dem Nutzer:innen und Unternehmen der Region, die einen Coworking Bedarf haben, dezentral das Vorhaben unterstützen mit einem Abonnement, welches Ihnen die Nutzung des Netzwerkes ermöglicht. In der Vergangenheit gab es Beispiele von städtischen Coworking Spaces, wie zum Beispiel dem Krämerloft in Erfurt, die kurzfristig über ein Crowdfunding-Modell der bereits etablierten Community

den Betrieb des lokalen Coworking Spaces sichert. Voraussetzung für solche Modelle sind eine etablierte Zielgruppe, die das Angebot von dezentralen Arbeitsorten möglich machen möchte bei einhergehender Überzeugung der Qualität des Angebotes.

Zusammenfassung des Netzwerkkonzeptes:

Die zentralen Aufgaben eines Unterstützungsnetzwerkes sind im Marketing und in der Befähigung von Gründungsinteressierten, Unternehmen und Kommunen zu verorten. Zu den entscheidenden Mehrwerten des Netzwerkes zählt die Vergrößerung der Reichweite eines Coworking Angebotes, eine Erhöhung der Qualität des Angebotes und Professionalisierung des Betriebes und damit einhergehende eine Erhöhung der Chance auf Rentabilität. Nicht zuletzt auch dadurch, dass in der Wahl das passendere Betriebsmodell für den eigenen Standort zu wählen unterstützt wird, um damit effektiver potenzielle Zielgruppen anzusprechen. Vor allem kommunale Akteure und privatwirtschaftliche Unternehmen müssen mit diversen Herausforderungen bei der Annäherung an Coworking umgehen. Durch die im Konzept beschriebene Rollenverteilung entsteht eine Klarheit darüber, wo welche Expertise angesiedelt ist sodass strukturellen Hürden gezielt und effektiv begegnet werden können. Eine Teilfinanzierung des Netzwerkes ist über die beschriebene Sponsoringstrategie möglich, allerdings in keinem Szenario hinreichend. In jedem Fall ist der Bedarf gegeben weitere Finanzierungsgrundlagen zu schaffen z.B. über Fördertöpfe oder auch plattformökonomische Ansätze.

AP 5.3: Entwicklung von prototypischen Betriebsmodellen und weiterer Wissensressourcen

Einleitung und methodisches Vorgehen:

Damit kommunale Vertreter:innen ein besseres Gefühl dafür bekommen, wie ein Coworking-Space in ihrem Ort funktionieren kann, ist es wichtig, dass sie verschiedene Betriebsmodelle kennenlernen und verstehen. Die konzeptionelle Grundlage der Betriebsmodelle liefert die Bertelsmann Studie „*Coworking im ländlichen Raum*“ (2020), in deren Zuge diverse Coworking Betriebsmodelle identifiziert wurden. Dies geschah bevor die Folgen der Pandemie, als Katalysator für den Wandel der Arbeitswelt, sichtbar wurden.

RealWork Coworking-Spaces haben die Besonderheit, dass sie die Zielgruppe der Angestellten in den Fokus nimmt. Im Rahmen eines Coworkland eG internen Expertenworkshops wurden die bisherigen Betriebsmodelle mit einem Fokus auf die Zielgruppe „Unternehmen und Angestellte“ reevaluiert. Daran teilgenommen haben Juli Biemann, Hans-Peter Sander, Tobias Kremkau und Carolin Kowollik. Die Betriebsmodelle Klassisch, Pendlerhafen, Neue Ortsmitte, Retreat und Workation wurden dabei für den RealWork-Kontext, und damit für die Zielgruppe der Angestellten, als relevant bewertet.

Es wurden folgende Fragen gestellt:

- Welchen Einfluss hat der Wandel der Arbeitswelt auf das jeweilige Betriebsmodell?
- Welches Potenzial bietet das jeweilige Betriebsmodell für Angestellte?
- Welches Potenzial bietet das jeweilige Betriebsmodell für Unternehmen?
- Was kann die Kommune machen, damit sich das jeweilige Modell im Ort etabliert?
- Was sind potenzielle Herausforderungen für den Coworking-Space?

Betriebsmodelle im Wandel der Arbeitswelt:

Nachfolgend werden die einzelnen Betriebsmodelle vor dem Hintergrund des Realwork-Kontextes betrachtet.

„Coworking Klassisch“:

Das Klassische Coworking Modell zeichnet sich durch eine hohe Professionalität und klare Ausrichtung auf Wirtschaftlichkeit aus. In der Regel gibt es ein verbindliches Community Management und regelmäßige Veranstaltungsformate. In der Regel gibt es eine geringe Fluktuation unter den Nutzer:innen, womit eine Erwartungshaltung einhergeht, dass diese sich auch als Teil einer Gemeinschaft verstehen und nicht nur als Kunde. Der zentrale Umsatz wird oft durch die Vermietung von Team-Büros gestemmt und in der Nutzerschaft finden sich häufig Selbstständige und Kreative, womit eine innovative und progressive Atmosphäre einhergeht mit einer Offenheit für Neues.

Potenziale für Angestellte:

Klassische Coworking-Spaces stehen für Innovation und neue Impulse, Offenheit gegenüber Neuem. Er bietet damit über die vor Ort geknüpften Kontakte wie auch seine Räumlichkeiten einen Blick über den Tellerrand für die Angestellten. Die dabei gewonnenen Erfahrungen können sie gewinnbringend mit in das Unternehmen tragen.

Potenziale für Unternehmen:

Gleichzeitig bietet dieser Typ für Unternehmen daher einen Imagegewinn und kann die Selbstdarstellung verbessern. Ebenso haben Unternehmen hier die Möglichkeit, Freelancer für eine Zusammenarbeit zu gewinnen und neue Mitarbeiter:innen damit zu locken, dass diese in einer Start-up Keimzelle arbeiten dürfen. Für die Nutzer:innengruppe der Angestellten scheint ein hybrides Modell in dem sich Coworking-Space und das Arbeiten aus der Behörde vor Ort abwechseln, attraktiv. So kann ein hohes Maß an Flexibilität gewährleistet werden bei weiterhin hoher Einbindung unter den Kollegen. Räumlich gesehen gibt es hier interessante, kleinere Veranstaltungsflächen, die von Unternehmen genutzt werden können. Wertvoll ist, dass eine gute Arbeitsinfrastruktur vorhanden ist und die Team-Büros bereits arbeitsstättenkonform ausgestattet sind.

Herausforderungen:

Für die Betreiber:innen stellt es eine Herausforderung dar, die Angestellten in die Community zu integrieren, wenn ein Großteil den Coworking-Space voraussichtlich nur unregelmäßig nutzen werden. Das Onboarding (Begrüßung und Einweisung) wird dann deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen. Weiterhin gehen wir auch davon aus, dass Angestellte mit einer anderen Erwartungshaltung kommen. Sie erwarten vermutlich, dass sie hier ein Büro und einen Schreibtisch gestellt bekommen und erwarten einen gewissen Service. Im klassischen Coworking sind sie jedoch als Teil einer Community mit verantwortlich für den Erfolg bzw. für das Miteinander und sollten auch eine gewisse Flexibilität mitbringen. Räumlich wird das Modell Coworking Klassisch mehr flexibel nutzbare Schreibtische benötigen, wenn verstärkt Angestellte hier arbeiten.

Unterstützungsmöglichkeiten für Kommunen:

Kommunen können diesen Typen mit der Erschließung von Förderprogrammen unterstützen oder auch anfangs oder langfristig selbst als Betreiber auftreten. Über ein Pop-Up Coworking Angebot kann das Angebot bekannt gemacht werden und Bedarfe erfasst. Die Kommune kann selbst als ein Ankermieter auftreten, ihre Gründungsberatungen in den Space verlegen und das Angebot in ihre Programme für Klimaschutz, Mobilität etc. aufnehmen. Immobilien in städtischer Hand können vergünstigt zur Verfügung gestellt werden. Ein Bespielen des Angebotes über kommunalen Kanälen wie der Homepage oder über Pressemitteilungen erhöht die Bekanntheit.

„Pendlerhafen“:

Im Pendlerhafen gibt es einen Fokus auf Ankermieter:innen und Unternehmenskunden, das Angebot richtet sich daher auch direkt an Menschen im Angestelltenverhältnis. Der Großteil des Umsatzes wird über Tagestickets und Mitgliedschaften generiert. Generell gibt es eine höhere Fluktuation unter den Nutzenden, die sich in erster Linie als Kunden verstehen. Damit geht eine Erwartungshaltung von hoher Professionalisierung einher, sodass für Themen wie Büroinfrastruktur, Meetings, Datenschutz etc. Lösungen auf höchstem Niveau erwartet werden. Da sich das Angebot primär an Unternehmenskunden richtet ist auch die Preisstruktur dementsprechend hoch angesiedelt.

Potenziale für Angestellte:

Der Pendlerhafen bietet eine professionelle Arbeitsumgebung und Büroausstattung bei einem kürzeren Arbeitsweg und guter Verkehrsanbindung. Das Schließen von Rahmenverträgen mit ganzen Unternehmen bietet die Möglichkeit auch Kollegen aus anderen Abteilungen kennenzulernen. Die Vernetzung über Unternehmens- und Branchengrenzen hinweg verschafft einen Blick über den Tellerrand hinaus.

Potenziale für Unternehmen:

Die Ermöglichung des dezentralen Arbeitens aus Coworking Spaces bietet Arbeitnehmern einen Flexibilitätsgewinn, der auf die Attraktivität des Arbeitsgebers einzahlt und die Zufriedenheit von Mitarbeitenden erhöht. Gleichzeitig wird auf Unternehmensseite von einem niedrigeren Flächenbedarf profitiert, wenn ein Teil der Belegschaft dezentral arbeitet. Weiterhin ist der Pendlerhafen auf Unternehmen ausgerichtet, was eine reibungslose Kommunikation, Buchung und Service versprechen.

Herausforderungen:

Für die Betreibenden kann es fordernd sein das Nutzende als Kunde mit Kundenhaltung auftreten.

Unterstützungsmöglichkeiten für Kommunen:

Kommunen können Typ unterstützen, indem interne Besprechungen, wenn es sinnvoll ist, auf die Räumlichkeiten des Spaces verlagert werden. Weiterhin ist eine aktive Vernetzung mit der Wirtschaftsförderung, Unternehmen und lokalen Vereinen zentral. Letztere können dazu beitragen, dass der Standort auch über die regulären Öffnungszeiten hinaus abends und am Wochenende genutzt wird. Die Bereitstellung zentraler Flächen oder Immobilien wie z.B. in Bahnhöfen erhöht die Wahrscheinlichkeit auf Sichtbarkeit und Auslastung. Wenn Bürgermeister aus dem Space heraus arbeiten wird ebenfalls eine Präsenz und Reichweite geschaffen.

„Neue

Ortsmitte“

Standorte der neuen Ortsmitte sind von einer hohen Ländlichkeit geprägt, deren Anwohner allein häufig keine Auslastung des Spaces garantieren können. Es ist ein idealistischer Ansatz, der eine Wirtschaftlichkeit anstrebt, vordergründig ist aber die Schaffung von Mehrwerten vor Ort. So werden Synergien mit anderen lokalen Angeboten wie Dorfläden, Cafés und Büchereien geschaffen, die teilweise eine Querfinanzierung ermöglichen. Diese Multifunktionalen Orte zahlen auf eine Ortskernbelebung ein.

Potenziale für Angestellte:

Die neue Ortsmitte bietet die Möglichkeit besonders wohnortnah zu arbeiten und Arbeitswege zu kürzen oder zu Fuß und mit dem Rad zurückzulegen. Durch die primär regionalen Nutzenden bietet es die Möglichkeit sich sozial im Ort zu verankern und Anschluss an Menschen zu finden, die sich engagieren und etwas bewegen wollen.

Potenziale für Unternehmen:

Das Arbeiten aus Coworking Spaces stärkt die Attraktivität als Arbeitgeber und bringt einen Imagegewinn mit sich. Die hohe Ländlichkeit und Lokalität von Neuen Ortsmitten gibt einen die Möglichkeit als regionaler Player aufzutreten und sich für die Region stark zu machen.

Herausforderungen:

Generell kann es in diesem Modell schwierig sein, die versprochene Flexibilität und Zuverlässigkeit für Nutzende auch zu halten. Durch die Vielfalt des Geschäftsmodells hat man nicht so viele Kapazitäten für „Service-orientiertes Coworking“ wie teilweise vielleicht nötig. Auch können mit dem multifunktionalen Charakter Nutzungseinschränken der Räumlichkeiten (z.B. Besprechungsraum) einhergehen. Ein hohes Aufkommen von Publikum, welches nicht zum Arbeiten kommt, kann die Gewährleistung einer ungestörten Arbeitsatmosphäre behindern. Weiterhin kann es aufgrund eingeschränkter Wirtschaftlichkeit herausfordernd sein die nötige Infrastruktur einzurichten. Auch das Vermitteln des Konzeptes und der Werte, dass die Stärkung des Ortes zentral ist und nicht der professionelle, gewinnorientierte Coworking-Betrieb, kann fordernd sein.

Unterstützungsmöglichkeiten für Kommunen:

Kommunen können bei der Beantragung von Fördergeldern unterstützen und helfen eine geeignete Immobilie zur Verfügung zu stellen wie z.B. im Rathaus oder Dorfgemeinschaftshaus. Darüber hinaus kann der Kontakt zum Einzelhandel gesucht werden, die sich mit in das Angebot integrieren können. Auch könnte die Energieberatung für Bürger:innen in den Space verlegt werden.

„Retreat“

Retreats sind in der Regel an abgelegenen Orten zu finden, der Wert der Aufenthaltsqualität wird höher bewertet als eine gute Infrastruktur. Der Ort selbst wartet oft mit allem auf, was man für die Versorgung benötigt. Sie bieten die von Unternehmen sehr geschätzte Möglichkeit sich mit einem Team über einen Zeitraum hinweg ohne Ablenkungen in eine Fragestellung zu vertiefen.

Potenziale für Angestellte:

Für Angestellte bieten diese Orte die Möglichkeit tolle Team-Events zu erleben, die die Bindung zu den Kollegen und zum Unternehmen stärken.

Potenziale für Unternehmen:

Sie bieten Unternehmen die Möglichkeit das Team-Gefühl und die Zugehörigkeit zu stärken, was besonders interessant ist für Teams, die normalerweise dezentral arbeiten. Weiterhin inspiriert eine andere Arbeitsumgebung dazu auch andere Ergebnisse zu erzielen. Die ungestörte Atmosphäre verspricht eine hohe Produktivität.

Herausforderungen:

Es ist ein schnell wachsender Markt mit einer starken Konkurrenz. Es kann gerade zu Beginn herausfordernd sein ein Komplettpaket inkl. Verpflegung und Übernachtung anzubieten, welches an abgelegenen Orten alternativlos ist. Darüber hinaus ist es stellt es sich in vielen Fällen als schwierig dar kein Fremdkörper im Ort zu sein und die lokale Bevölkerung zu integrieren und ihre Akzeptanz zu gewinnen. Die Klientel der Nutzer:innen und der Anwohner unterscheidet sich in der Regel signifikant.

Unterstützungsmöglichkeiten für Kommunen:

Kommunen können helfen sinnvolle Lösungen für eine Mobilitätsanbindung zu schaffen. Weiterhin können sie dabei helfen Fördermöglichkeiten zu finden und bei der Vernetzung im Ort unterstützen.

„Workation“

Coworking-Spaces des Typs „Workation“ sind vor allem an Tourismus Hotspots zu finden, die eine gut ausgebaute Infrastruktur mit sich bringen. Sie bieten in der Regel ein attraktives Freizeitangebot für Nutzende, die außerhalb der Arbeitszeiten wahrgenommen werden können. „Arbeiten, wo andere Leute Urlaub machen“.

Potenziale für Angestellte:

Workation-Standorte bieten die Möglichkeit trotz mitgebrachter Arbeit aus der gewohnten Umgebung auszubrechen und raus zukommen. Es bietet die Möglichkeit in Partnerschaften und Freundschaften auch dann zusammen wegzufahren, wenn nur eine Person frei hat. Schulferien und lange Wochenenden können effektiver genutzt werden, da eine längere Zeit am Urlaubsort ermöglicht wird. Vor- und vor Allem nach der Arbeit besteht die Möglichkeit seinen Hobbys nachzugehen und dort zu arbeiten, wo andere Urlaub machen.

Potenziale für Unternehmen:

Mit der Freiheit entscheiden zu können, von wo aus man arbeitet, wird ein Mehrwert geboten, der in zufriedeneren Angestellten resultiert. Das Unternehmen profitiert von einem Attraktivitätsgewinn im Recruiting und kann Angestellte die reisen wollen leichter halten.

Die Angestellten können an neuen Orten mit neuen Menschen ihren Horizont erweitern wodurch Eigenschaften wie Weltoffenheit und Kreativität gefördert werden. In den Coworking Spaces wird ihren Mitarbeitenden ein professionelles Arbeitsumfeld geboten, welches gegenüber Cafés Datenschutz und Arbeitsschutz gewährleistet.

Herausforderungen:

Im Realwork Kontext treten oft nicht mehr die Nutzenden selbst, sondern die Unternehmen als Vertragspartner auf. Das geht mit einer Anpassung im Buchungs- und Abwicklungsverfahren einher. Weiterhin haben Unternehmenskunden höhere Mindestanforderung in der Nutzung die geleistet werden müssen, wie zum Beispiel in der Arbeitsstättenverordnung. Die Spaces müssen sich gegenüber Hotellobbys und Cafés profilieren und ihren Preis rechtfertigen.

Unterstützungsmöglichkeiten für Kommunen:

Kommunen können ihre Tourismusinformationen schulen und Infomaterial bereitstellen, um eine hohe Reichweite zu gewährleisten. Darüber hinaus können sie das Angebot die eigenen Kanäle bespielen und bekannt machen. Sie können die Vernetzung von Space, Mittagstischen, Hotels und Freizeitangeboten vorantreiben und Synergien schaffen.

Fazit Betriebsmodelle:

Coworking-Spaces im ländlichen Raum sind finanziell gesehen keine Selbstläufer. Die Erfahrung hat gezeigt, dass Coworking gerade dann gut funktionieren kann, wenn es als ein Teil eines Gesamtkonzeptes gedacht wird. Beispielsweise sind Verzahnungen von Coworking-Spaces mit touristischer Ausrichtung mit Übernachtungs- und gastronomischen Angeboten an denkbar. Im ruralen Kontext von Neuen Ortsmitten kann es besonders wertvoll sein zu prüfen, inwieweit Daseinsgrundorfunktionen mit integriert werden können. Denkbare Synergien können mit lokalen Vereinen, Dorfläden, Care-Angeboten wie z.B. einer KiTa oder auch der Einbeziehung von Post, Handwerk und Bewegungsangeboten entstehen. Bei klassischen Spaces ist eine Nähe zu Veranstaltungsformaten und Vernetzungsangeboten wie Gründerstammtischen naheliegend.

Dabei ist es wichtig die Menschen vor Ort mit einzubinden und lokale Bedürfnisse in Erfahrung zu bringen, um nicht am Ziel vorbeizuschießen. Je nachdem wie viel finanzieller Spielraum besteht gibt es hier auch die Möglichkeit ein Angebot zu entwickeln, bei dem der Mehrwert für die lokale Bevölkerung zentraler bewertet wird als wirtschaftliche Interessen. Vor diesem Hintergrund ist entscheidend genau hinzuschauen, welche Faktoren den Erfolg eines Begegnungsort begünstigen, damit ein nachhaltiger Betrieb, sowohl ökonomisch, ökologisch und sozial, gewährleistet werden kann und der Zielgruppe der „Angestellten“ zugänglich gemacht wird (vgl. Erfolgskriterien AP6).

Generell ist auch festzuhalten, dass es sich bei den Betriebsmodellen um konstruierte Kategorien handelt, die eine Orientierung in den möglichen Ausrichtungen von Coworking-Spaces bieten. In der Realität sind diese immer auch Mischformen von verschiedenen Typen, die gerade im ländlichen Raum eine hohe Diversität aufweisen können. Eine Reinform eines Coworking Spaces, der ausschließlich nur Angestellte als Nutzergruppe aufweist, ist bisher die Seltenheit.

Business Model Canvas zu den Coworking-Modellen:

Um Handlungsempfehlungen für den wirtschaftlichen Betrieb der identifizierten Coworking-Space-Arten für den ländlichen Raum (Coworking klassisch, Pendlerhafen, Retreat, Workation, Neue Ortsmitte) herauszuarbeiten, wurden in einem Workshop auf Basis des „Business Model Canvas“ bisherige Forschungsergebnisse mit Erfahrungen und Dynamiken aus der konkreten Anwendung erweitert und so spezifische Geschäftsmodelle für RealWork Spaces erarbeitet.

Grundlagen:

Um einen begrifflichen Rahmen für den Austausch über die relevanten Dynamiken für Coworking-Spaces zu schaffen, wurde der ‘Business Model Canvas’ (BMC) von Osterwalder und Pigneur herangezogen. Ein ‘Business Model’ (de: *Geschäftsmodell*) wird hier verstanden als ‘der strategische und organisatorische Weg durch welchen Wert geschaffen wird’ (Zott et al., 2011). Der BMC bietet hierbei ‘eine geteilte Sprache zum Beschreiben, Visualisieren, Bewerten und Verändern von Geschäftsmodellen’ (Osterwalder & Pigneur, 2010).

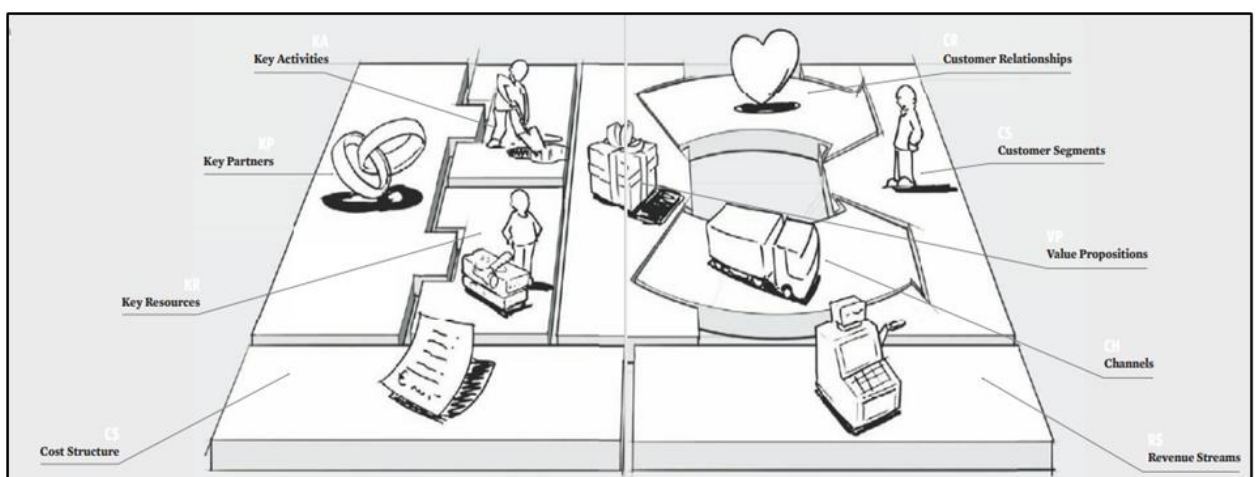


Abbildung 43: – Bausteine des Business Model Canvas nach Osterwalder & Pigneur (2010).

Der BMC setzt sich aus neun Bausteinen zusammen, die jeweils einen wichtigen Aspekt des Erfolges des geplanten Geschäfts beleuchten (siehe Abbildung 1). Für den Betrieb von Coworking-Spaces entwickelte Thorton et al. (2023) auf Basis des BMC eine Taxonomie für CWS-Geschäftsmodelle. Die folgende Tabelle

erläutert die einzelnen Bausteine des BMC und setzt sie in Bezug zu Charakteristika von CWS-Geschäftsmodellen:

Tabelle 16: BCM

BMC Baustein	Beschreibung	CWS- Geschäftsmodelle
Wertversprechen (Value Propositions)	Der „Value Propositions“-Block beschreibt die Gesamtheit an Produkten und Dienstleistungen, die für ein spezifisches Kundensegment Wert produzieren	Räumliche Plattform ‚Büro-als-Dienstleistung‘ Inspirierender Arbeitsplatz Austausch-Plattform (Re)präsentations-Plattform Festgelegte Büroräume Workation / Co-Living Raumentwurf Umwelt
Kundensegmente (Customer Segments)	Der „Customer Segments“-Block definiert die verschiedenen Gruppen von Menschen oder Organisationen, die ein Unternehmen versucht anzusprechen.	Organisations-abhängig mittel - langfristig Organisations-abhängig kurzfristig Unabhängige Geschäftsmäßige mittel – langfristige Anfrage Unabhängige Geschäftsmäßige kurzfristige Anfrage Persönliche Präferenz
Kundenbeziehung (Customer Relationships)	Der „Customer Relationships“-Block beschreibt die Typen von Beziehungen, die eine Firma mit spezifischen Kundensegmenten etabliert.	Mietverhältnis Dienstleistungs-Beziehung Mitgliedschaft Gemeinschaft Co-Operation Co-Kreation
Kommunikationskanäle (Channels)	Der „Channels“-Block beschreibt, wie eine Firma mit ihren Kundensegmenten kommuniziert und sie erreicht, um eine „Value Proposition“ abzuliefern.	Individualisiert Selbst-Besessen Standardisiert Selbst-Besessen Standardisiert Partner-Besessen
Kernressourcen (Key Resources)	Der „Key Resources“-Block beschreibt die wichtigsten Posten, die notwendig sind, um das Geschäftsmodell umzusetzen.	Grundstück Veranstaltungsort Interne Infrastruktur Gemeinschaft Netzwerk
Kernaktivitäten (Key Activities)	Der „Key Activities“-Block beschreibt die wichtigsten Dinge, die eine Firma tun muss, um ihr Geschäftsmodell umzusetzen.	Marketing und Öffentlichkeitsarbeit Onboarding und Networking Coworking Verwaltung
Partnerschaften (Key Partnerships)	Der „Key Partnerships“-Block beschreibt das Netzwerk an Zulieferern und Partnern, die notwendig sind, um das Geschäftsmodell umzusetzen.	Strategische Allianzen Coopetition Fusion

Einnahmenquellen (Revenue Streams)	Der „Revenue Stream“-Block zeigt die Einnahmen pro Kundensegment, die eine Firma erwirtschaftet.	Vermieten Abonnement ,Pay-as-you-go' Funktionsabhängig Fixiert Verhandlung
Kostenstruktur (Cost Structure)	Die Kostenstruktur beschreibt alle Kosten, die aufgenommen werden müssen, um das Geschäftsmodell am Laufen zu halten.	Miete Personalkosten Buchungs- /Buchführungssoftware Infrastruktur Zusätzliche Kosten

Methodisches Vorgehen:

Um auf Basis bisheriger Forschungsergebnisse, Geschäftsmodelle auf die für die ländlichen Regionen als interessant identifizierten CWS-Typen zu übertragen und auf ihre Realitätsnähe und Einsetzbarkeit zu prüfen, führten wir einen Workshop mit Praktiker:innen durch. Der Online-Workshop fand am 28.03. mit 6 Personen (3 Personen aus Coworking-Netzwerk, 2 Personen aus Forschung, 1 Betreiber:in eines Coworking Space) statt, und beinhaltete aufbauend auf einer Einführung in Theorie und Praxis von Geschäftsmodellen und des BMC eine co-kreative Session zur Erarbeitung von Geschäftsmodellen für die identifizierten CWS-Arten. Hierbei wurde je Archetyp ein BMC auf Basis praktischer Erfahrungen der Teilnehmenden, sowie einer Diskussion der theoretischen Vorarbeiten von Thorton et al. (2023) ausgefüllt. Im Nachgang an den Workshop wurden die Diskussion, sowie die individuellen BMC analysiert und die Ergebnisse aufbereitet.

Ergebnisse:

In der Auseinandersetzung mit den Geschäftsmodellen unterschiedlicher CWS-Archetypen, zeigte sich in der Praxis keine klare Trennschärfe zwischen den einzelnen Modellen. So diskutierten Praktiker:innen beispielsweise über die Zusammenlegung des Types „Coworking Klassisch“, „Neue Ortsmitte“ und „Pendlerhafen“, sowie der inhaltlichen Nähe zwischen „Retreat“ und „Coworkation“. Die gezielte Umsetzung eines spezifischen Archetyps scheint in der Praxis häufig nicht gegeben zu sein, da ihre Wirtschaftlichkeit für einen längerfristigen Bestand evtl. nicht ausreichend ist. Daher erwies sich in der Nachbearbeitung die Strukturierung der Geschäftsmodelle um einzelne „Value Propositions“ (Wertversprechen), welche in den Archetypen verankert sind, und in der Praxis unterschiedlich kombiniert werden können, als realitätsnäher.

Es wurden drei zentrale Wertversprechen identifiziert, welchen sich wiederum spezifische Partner, Aktivitäten und Ressourcen, Kundensegmente & Beziehungsstrukturen, Kanäle, Kosten und Umsatzstrukturen zuordnen lassen (Siehe Abbildung 2).

Value Proposition 1 :Die erste Value Proposition, „VP1: Arbeitsort für den täglichen Gebrauch“, beschreibt das Wertversprechen eines CWS, einen Ort zu schaffen, an dem Personen eine Alternative zu ihrem täglichen Büro oder Home-Office Arbeitsplatz finden. Hierbei spielt die lokale Verankerung des CWS eine entscheidende Rolle im Geschäftsmodell:

Value Proposition 2: Ein zweites mögliches Wertversprechen kann darin bestehen eine Arbeitsumgebung zu schaffen, welche außergewöhnliche, nicht-alltägliche Anforderungen erfüllt und wird umschrieben mit VP2: Arbeitsorte für besondere Anlässe. Im Gegensatz zum ersten Wertversprechen richtet sich dieses in

erster Linie nicht an lokale, regelmäßige Tageskund:innen, sondern Personen, die temporär eine Abwechslung von ihrem regulären Arbeitsort suchen und ihre Arbeit z.B. gerne mit Erholung kombinieren wollen. Daher ergibt sich folgendes Geschäftsmodell:

Value Proposition 3: Das dritte Wertversprechen „VP3: Community-Orte“, beschreibt, dass CWS eine Umgebung schaffen können, in denen Personen als Gemeinschaft zusammenkommen, unabhängig von der Nutzung etwaiger Arbeitsplätze. Ähnlich wie das erste Wertversprechen richtet sich VP3 an eine lokale Zielgruppe, wodurch sich in der Struktur einige Überschneidungen zu VP1 ergeben:

Die Erläuterung und weitergehende Beschreibung der Faktoren der einzelnen Value Propositions ist im Anhang „Value Propositions“ nachzulesen.

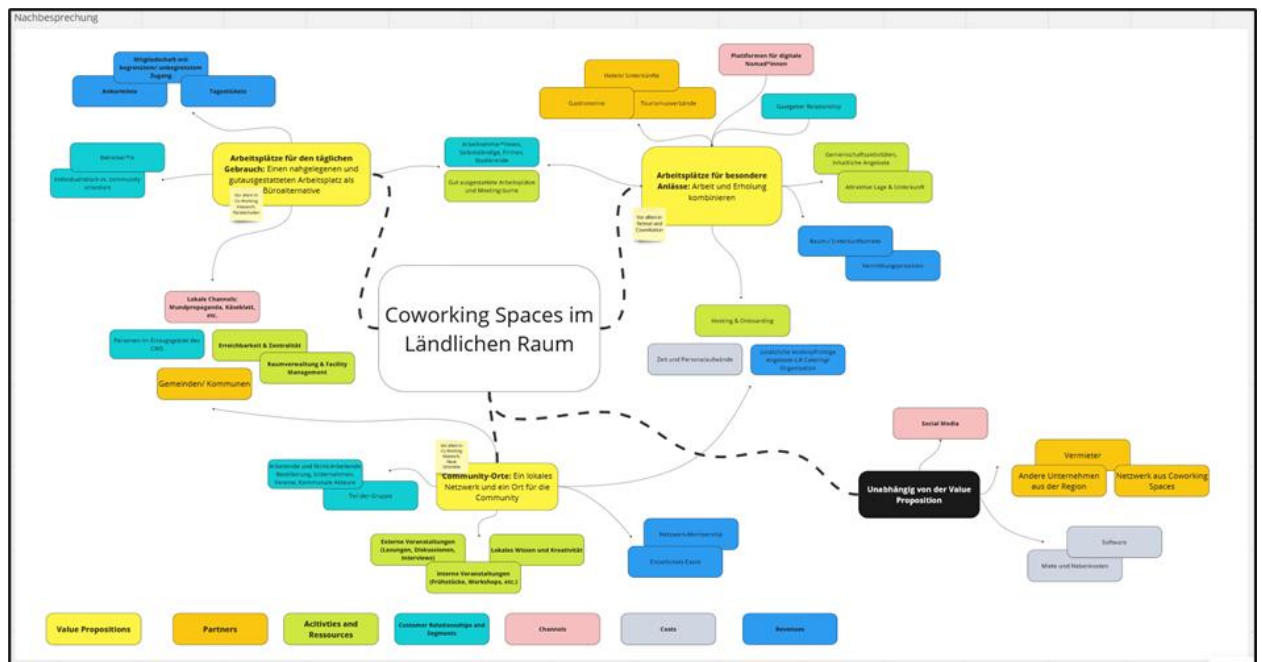


Abbildung 44: Zusammenfassung der Ergebnisse als Mind-Map

Anwendung und Umsetzung der Ergebnisse:

Während auf einer gestalterischen Ebene die Archetypen Coworking klassisch, Pendlerhafen, Retreat, Workation, Neue Ortsmitte als Inspiration für Gründer:innen herangezogen werden können, scheint auf einer Geschäftsmodellebene diese Unterteilung zu feingliedrig. Die identifizierten Value-Propositions V1-V3 finden sich jedoch in den Archetypen entsprechend wieder: Während die erste Value-Proposition VP1 sich vor allem in den Archetypen „Coworking Klassisch“ und „Pendlerhafen“ widerspiegelt, findet man die zweite Value-Proposition VP2 gleichermaßen im Archetyp „Retreat“ und „Coworkation“. Das Versprechen eines Community-Ortes (VP3) wiederum findet sich sowohl im „Coworking Klassisch“, als auch insbesondere in der „Neuen Ortsmitte“.

Für privatwirtschaftliche Akteure kann die Strukturierung der Geschäftsmodellplanung rund um die Value Proposition angewendet werden, indem die spezifische Zusammensetzung der eigenen Value Proposition gewählt und aufbauend darauf die zugehörigen Faktoren des Geschäftsmodells und ihre Wichtigkeit abgeleitet werden kann. Dabei kann das Ausfüllen eines individuellen Business Model Canvas auf Basis der Vorarbeiten unterstützen. Jedoch zeigen sich die spezifischen Herausforderungen für die Wirtschaftlichkeit des Geschäftsmodells CWS im ländlichen Raum bereits in der oben aufgeführten Kosten- und Einnahmenschätzung. Daher kann es in der Geschäftsmodellplanung gerade für kommunale

Akteure sinnvoll sein, zu überlegen an welchen kommunalen Orten einzelne Value Propositions bereits (in ähnlicher Form) umgesetzt werden, sodass sich (ggfs. auch nicht-kommerzielle) Angebote zu langfristig nachhaltigen und wirtschaftlichen Einrichtungen kombinieren lassen.

AP 5.4 Entwicklung von Qualifikationsmaßnahmen

In AP 5.1 und 5.2 wurde in dem Kapitel „Strukturelle Hürden“ aufgeführt, an welchen Stellen kommunalen Vertreter:innen Unterstützungsbedarf benötigen. Auf Basis dieser Herausforderungen wurden neben dem Booklet mehrere Qualifikationsmaßnahmen, Informations- und Arbeitsmaterialien erarbeitet. Im Anhang sind in diesem Zuge folgende Materialien zu finden:

- Infoblatt allgemeine Coworking Infos für Kommunen
- Infoblatt: Etablierung eines Coworking-Spaces
- Infoblatt: Fahrplan zur Gründung
- Foliensatz: Standortanalyse
- Muster-Stellenanzeige Community Management
- Infoblatt: Ausstattung Coworking-Space

5.1 AP6 – Nachhaltigkeitsbewertung des RealWork-Konzepts

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

In diesem Arbeitspaket galt es, den Nutzen und die Funktionalität von RealWork-Spaces zu evaluieren, um die tatsächliche Nachhaltigkeit und Akzeptanz dieses Konzeptes und seine Implikationen bewerten zu können. Dies geschah durch die Zusammenführung der Ergebnisse aus den vorangegangenen Untersuchungen unter Nutzer:innen, Arbeitgeber:innen und Betreiber:innen. So konnten Erfolgsfaktoren und Herausforderungen hinsichtlich der Standortbestimmung und Implementierung von RealWork-Spaces und dem Anschließen von Transformationsprozessen identifiziert werden. Diese Bewertung wird im weiteren Verlauf die Basis für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen bilden. Ein RealWork-Space in diesem Sinne beschreibt einen Coworking-Space, der auch von Unternehmen und Angestellten genutzt wird.

Die Leitung dieses Arbeitspaketes unterlag federführend der KielRegion und dem FZI. Wie im Arbeitspaket 4 bereits erwähnt, wurde nicht nur ein einziger RealWork Space hinzugezogen. Es wurden aufgrund der Sinnhaftigkeit, der allgemein hohen Unterschiedlichkeit der Coworking Spaces und der besseren Auswahl für die Nutzer:innen diverse Coworking Spaces im Rahmen des CoworkNetz KielRegion mit einbezogen. Die Wahl der Coworking Spaces für die Nachhaltigkeitsbewertung wird in AP 6.1 dargestellt. Durch den großen Zusammenhang und der gemeinsamen Basis der Erkenntnisgewinnung werden die Ergebnisse der Arbeitspakete 6.1 und 6.2 im Folgenden zusammengefasst.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

Das Arbeitspaket gliedert sich in vier Unter-Arbeitspakete. Im **U-AP 6.1** sollten Kriterien zur Nachhaltigkeitsbewertung identifiziert werden. Diese Kriterien wurden im Laufe des Projektes in „Erfolgskriterien“ umbenannt, da die Datenverfügbarkeit in den CWS so unterschiedlich war, dass sie sich schwer quantitativ 1:1 vergleichen ließen. Daher wurden Erfolgsfaktoren identifiziert und daraus einzelne Kriterien abgeleitet, die beispielhaft für eine Nachhaltigkeitsbewertung erfasst werden können. Die Entwicklung der Erfolgskriterien erfolgte auf Basis der durchgeführten Erhebungen aus den anderen Arbeitspaketen, den Vor-Interviews des Reallabors und durch die Workshops mit CWS im Rahmen des

Projekts. Außerdem wurden ergänzend Informationen aus dem SDG 11 „Nachhaltige Städte und Siedlungen“ gezogen und im Rahmen der Wesentlichkeit für CWS integriert.

Die entwickelten Kriterien wurden in einen Interview-Leitfaden überführt, um den Coworking-Spaces die benötigte Hilfestellung zu geben. Diese Hilfestellung zur Bewertung der Nachhaltigkeit ist aktuell noch notwendig, da sich viele Coworking Spaces noch in der Professionalisierungsphase befinden, d.h. noch nicht allzu lange existieren. Dadurch ließen sich konkrete Daten für die Kriterien kaum kurzfristig abfragen oder nur mit einem erheblichen Zeitaufwand von Seiten der CWS. Für solch eine intensive Auseinandersetzung der CWS für eine Nachhaltigkeitsbewertung bräuchte es deutlich mehr zeitliche Mittel seitens der Spaces und eine intensive Betreuung und Hilfestellung durch eine unterstützende Institution. Diese war in dem Umfang allerdings nicht geplant und so nicht verfügbar.

Aus diesem Grund wurde die Messung der Nachhaltigkeitskriterien in den CWS mittels gestützten Interviews in den Coworking-Spaces durchgeführt. Dadurch konnten wichtige Daten für die Erfolgsfaktoren für CWS gewonnen werden, auf denen zukünftig aufgebaut werden kann. Da die Projektlaufzeit zu kurz war, um signifikante Änderungen in den CWS bezüglich der Nachhaltigkeitsbewertung festzustellen, wurde bei den Interviews der aktuelle Stand und zusätzlich die Entwicklung in der Vergangenheit plus Erwartungen für die Zukunft abgefragt. Es wurde daher nur eine Erhebung zum Zeitpunkt x gemacht und nicht zwei, wie es für eine Analyse der Entwicklung der Spaces eigentlich sinnvoll gewesen wäre. Dies müsste bei einem möglichen Folgeantrag besser berücksichtigt werden.

Aufgrund der inhaltlichen Nähe wurde das U-AP 6.1 mit dem Unterarbeitspaket **U-AP 6.2** zusammengefasst. Hier sollte die Akzeptanz der RealWork-Spaces seitens Unternehmen, Angestellten und potenziellen Nutzer:innen ausgewertet werden. Die Bewertung erfolgte mit Hilfe der ausführlichen Interviews mit den CWS, Berichten aus vorangegangenen Workshops mit den CWS, Befragungen aus AP 1 und AP 2 sowie den Erfahrungen aus dem Reallabor. Die Ergebnisse der Akzeptanz-Ermittlung aus U-AP 6.2 sind zusammen mit den Erkenntnissen aus U-AP 6.1 in die Erfolgskriterien für den nachhaltigen Betrieb von RealWork-Spaces eingeflossen, welche das Kernstück dieses Arbeitspakets bilden.

Im **U-AP 6.3** sollte der tatsächliche Einfluss des „richtigen“ Standortes auf den Erfolg eines RealWork-Space ausgemacht und eine Basis für transferfähige Methoden geschaffen werden. Zur Bewertung des Faktors „Standort“ in der Einrichtung von RealWork Spaces, wurden die Ergebnisse der Standortoptimierung in der KielRegion (AP 3) herangezogen, und mit dem Status Quo abgeglichen. Hierzu wurde der tatsächliche Erfolg und die Wirtschaftlichkeit bestehender Coworking Spaces in der Region auf Basis offener, verfügbarer Daten, sowie einer Befragung von CoWorkLand analysiert. Zusätzlich wurden das erarbeitete Trichtermodell mit den Ergebnissen der Befragung, des Reallabors und der Nachhaltigkeitsanalyse bewertet. Ebenfalls war eine gezielte Befragung von kommunalen Akteuren zu diesem Thema angedacht und wurde konzipiert, konnte aber nicht durchgeführt werden. Begründung dafür ist, dass sich zeigte, dass Kommunen und deren Vertreter generell wenig Zeit haben, sich in Ihrem Betriebsalltag mit Sonderthemen, wie z.B. Coworking, zu beschäftigen. Oftmals arbeiten die Bürgermeister:innen im ländlichen Bereich ehrenamtlich. Dadurch war auch der Austausch mit dieser Zielgruppe durch persönliche Interviews leider nicht erfüllbar, da sie einfach zeitlich stark eingeschränkt sind von ihrer Auslastung.

Die Nachhaltigkeitseffekte für die Daseinsvorsorge in Kommunen wurden in **U-AP 6.4** betrachtet. Es wurde untersucht, ob und inwiefern RealWork-Spaces einen positiven Effekt auf den Fortbestand bzw. die Entwicklung von Daseinsvorsorge und Infrastruktur im ländlichen Raum haben können. In diesem Zusammenhang ist auch die Raumnutzung für Veranstaltungen, die der Dorfgemeinschaft

zugutekommen, interessant. Hierfür wurden im Interview-Leitfaden von U-AP 6.1 Aspekte integriert, die die Einbindung der CWS in die kommunale Struktur und Gemeinschaft sowie die wechselseitigen Beeinflussungen von CWS und Kommune thematisierten. Zudem wurden die Erfahrungen der CWS aus Workshops (s. dazu AP 7.3, Beteiligungsveranstaltungen) betrachtet, die Angebote zur kommunalen Nutzung gesichtet und die Nutzung der Spaces einbezogen. Ähnlich wie in U-AP 6.1 war es im begrenzten Projektzeitraum nicht möglich, viele Änderungen durch die CWS in den Kommunen festzustellen, da solche Entwicklungen mehr Zeit erfordern. Um dennoch Ergebnisse zu erzielen, bezogen wir uns in den Interviews auf den Status Quo, die allgemeine Entwicklung und Prognosen, um mögliche Entwicklungen und Beeinflussungen der CWS sowie Hypothesen für die Zukunft aufzustellen.

5.1.3 Ergebnisse

AP 6.1 Identifikation von Kriterien

AP 6.2 Evaluation Akzeptanz von RealWork-Spaces

Mit der Absicht, die Funktionalität von RealWork-Spaces zu evaluieren, um die tatsächliche Nachhaltigkeit und Akzeptanz dieses Konzeptes auf den ländlichen Raum bewerten zu können, wurden im U-AP 6.1 Kriterien festgelegt, welche von den in AP 1, 2 und 4 durchgeführten Befragungen sowie Erfahrungswerten bereits existierender Coworking Spaces abgeleitet wurden.

Nachhaltigkeit ist in diesem Projekt zentral, aber es werden vor allem die langfristige Wirtschaftlichkeit und der Mehrwert in Hinblick auf die Daseinsvorsorge als fokale Punkte erachtet. Ein weiterer Aspekt im Projekt liegt zudem darauf, wie potenzielle Nutzer:innen aus dem Angestelltenbereich erreicht werden können. Im weiteren Verlauf wurden sieben Coworking Spaces aus dem ländlichen Raum der KielRegion zu den vorher festgelegten Kriterien befragt. Dabei handelte es sich um: Gettwork in Gettorf, Cobaas in Preetz, Cowork 17 in Rendsburg, Cowork Nord in Eckernförde und Hohenwestedt, MEDI-LEARN Coworking in Schulensee sowie dem Workingspace im Mittelpunkt in Nortorf.

Die Antworten wurden hinsichtlich der vorher festgelegten Kriterien analysiert und genutzt, um die übergreifende Leitfrage: "Was macht einen nachhaltig gestalteten und wirtschaftlich zukunftsfähigen Coworking Space im ländlichen Raum aus?" zu beantworten. Des Weiteren werden die Aussagen der einzelnen befragten Coworking Spaces analysiert, um mögliche Handlungsempfehlungen für Coworking Spaces im ländlichen Raum abzuleiten.

Vorgehensweise der Interviews

Um die Daten zu beschaffen, wurden qualitative Leitfadeninterviews mit Coworking Space Betreiber:innen durchgeführt. Die Wahl fiel auf diese Methode, da sie eine Vergleichbarkeit der Interviewergebnisse ermöglicht, zugleich aber auch die nötige Offenheit und Flexibilität beinhaltet, auf die sehr individuellen Gegebenheiten der Spaces ausführlicher einzugehen. Dies war wichtig, da die Spaces in der Region signifikant unterschiedliche Ausstattung, Anbindung und Kunden haben. Der Fokus konnte demnach stets auf das gelegt werden, was der oder die Betreiber:in besonders relevant fand und was für den CWS wesentlich ist. Es wurde sichergestellt, dass alle relevanten Themenbereiche angesprochen werden.

Insgesamt wurden sieben Interviews geführt: Mit Ulrike Münzberg-Niemann vom Gettwork in Gettorf, Thomas Wick vom Cobaas in Preetz, Mira Osthorst vom CoWork 17 in Rendsburg und Thorsten Liliental vom Cowork Nord in Eckernförde, Stephanie Sütel von MEDI LEARN Coworking am Schulensee, Sabine Willers-Wilckens vom Cowork Nord in Hohenwestedt und mit Jens-Peter Geuther und Wiebke Maaß vom Workingspace im Mittelpunkt in Nortorf. Bei der Auswahl der Spaces wurde darauf geachtet, die

Bandbreite an Spaces in der Region abzubilden. Die CWS sind in der Region verteilt, sie bestehen bereits unterschiedlich lang, unterscheiden sich in ihrer Größe und werden teilweise privat betrieben oder kommunal gefördert. Die Interviews fanden in den Coworking Spaces statt und dauerten ungefähr eine Stunde. Dabei wurden die Interviews als Audiodatei aufgezeichnet, um die anschließende Auswertung zu erleichtern.

Interviewleitfaden: Themenbereiche und abgeleitete Kriterien

Für einen grundlegenden Rahmen hinsichtlich der Identifikation von Kriterien zur Nachhaltigkeitsbewertung von RealWork-Spaces wurden zunächst überlegt, welche Kriterien einen nachhaltigen Coworking Space auszeichnen. Dies geschah mit Hilfe der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Soziales, Ökologie und Ökonomie). Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Pendler:innen-, Haushalts- und Unternehmensbefragung in die Kriteriensammlung eingearbeitet. Um das Ziel weiter zu schärfen und sich zu fokussieren, was unter Erfolgskriterien verstanden wird, wurde sich ebenfalls auf die Frage konzentriert, wie ein RealWorkspace sein muss, um nachhaltig erfolgreich zu sein im Angestelltenbereich und um nachhaltig einen Mehrwert für Menschen am Standort zu bewirken.

Da die Daten für die Kriterien messbar und leicht zu beschaffen sein sollen, wurden aus den Kriterien diejenigen selektiert, die diesen Anforderungen am ehesten entsprachen. Dabei lag der Fokus darauf, eine möglichst große Bandbreite verschiedener Kriterien abzudecken. Final entstanden die Punkte Anbindung, Daseinsvorsorge, Auslastung und Buchung, Nutzer:innenfreundlichkeit und Nutzung der Räumlichkeiten, Datenschutz, Erholung, soziales Miteinander/ Community, Inklusion, nachhaltige Gestaltung, Werbung und erfolgsversprechende Kriterien.

Den Kategorien sind jeweils mehrere Faktoren zugeordnet. In Bezug auf die Anbindung wurden die Faktoren anhand verschiedener Verkehrsmittel, wie Bushaltestellen oder Bikesharing-Angebote festgelegt. Eine gute Bahnanbindung ist hier beispielsweise ein großer Vorteil und wird gern genutzt. Unter einer guten Bahnanbindung würde sich ein Bahnhof verstehen, der fußläufig erreichbar ist und bevorzugt in einer halbstündigen Taktung fährt. Für Autofahrer:innen ist es relevant, dass der Space gut und schnell mit dem Auto zu erreichen ist und Parkplätze direkt vor Ort sind. Fahrradfahrer:innen kommen den Umfragen nach aus einem Umkreis von ca. 7 km. In diesem Umkreis sollten mit dem Rad nutzbare Wege vorhanden sein sowie ausreichend Fahrradstellplätze direkt vor Ort. Inklusion bezieht sich vor allem auf das Vorhandensein ebenerdig Flächen, um den CWS für Rollstuhlfahrer zugänglich zu machen. Faktoren einer guten Community beziehen sich auf z. B. gemeinsame Veranstaltungen und entsprechende Ansprechpersonen für die Gemeinschaft.

Werbung und Außendarstellung umfasst Möglichkeiten der digitalen und analogen Werbung im ganzheitlichen Spektrum (z. B. Social Media, Flyer). Die Punkte nachhaltige Gestaltung und Daseinsvorsorge sind aufgrund der hohen Variabilität offener ausgelegt, wobei hier mit Beispielen, wie Recyclingpapier, LED-Lampen oder kulturellen Angeboten und kommunaler Nutzung gearbeitet wurde. Die Kategorien Nutzer:innenfreundlichkeit, der Auslastung der Räume, des Datenschutzes sowie der Auslastung der CWS und Erholung in und um den Spaces wurden durch soziale, digitale und informationstechnische Aspekte abgedeckt. Bei den erfolgsversprechenden Faktoren ging es darum, den Betreiber:innen der CWS selbst die Möglichkeit zu geben, aus ihren Erfahrungen heraus wichtige Erkenntnisse an weitere Spaces auf dem ländlichen Raum weiterzugeben.

Auf Basis dieser Themenbereiche und ihrer Unter Aspekte entstand ein Interview-Leitfaden, zu denen die Coworking-Spaces befragt wurden. Es war jeweils ein Interviewer von der KielRegion bei den Interviews anwesend sowie die Vertreter vom CWS. Während der Befragungen gab es teilweise ergänzende

Nachfragen und Vertiefungen zu den Gegebenheiten der CWS, die über die Kriterien hinausgingen. Die sieben Befragungen haben im August 2023 und in November-Dezember 2023 stattgefunden. Der Interview-Leitfaden ist im Anhang zu finden. Er kann ebenfalls dazu dienen, den Coworking-Spaces eine Übersicht darüber zu bieten, wie sie ihren Space möglichst erfolgsversprechend ausrichten können.

Die finalen Kriterien erfüllen nicht den Anspruch, quantitativ messbar zu sein. Dies erschien im Verlauf des Projekts nicht sinnvoll, da die Spaces eine Hohe Varianz an Eigenschaften und im Standort mitbringen. Eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse war deshalb aufgrund der nicht überall gleich verfügbaren Daten nur schwer möglich. Es ließ sich z.B. nicht für alle Spaces einheitlich sagen, in welcher Entfernung ein Bahnhof liegen muss, damit der Space nachhaltig erfolgreich ist. Es gibt stets Unterschiede an die Anforderungen der Spaces, sodass beispielsweise eine einheitliche Skala oder ein Bewertungssystem, das den Kriterien zugrunde liegt, nicht zielführend ist. Zudem sind Erfolgskriterien, die beispielsweise Werbung und Außendarstellung zuzuordnen sind, nur schwer oder gar nicht zu skalieren, da nicht jeder Space das gleiche Maß und die gleiche Art von Werbung braucht, um potenzielle Nutzer:innen zu erreichen. Die Bedürfnisse und Anforderungen sind hier aufgrund von Standortfaktoren, Ausrichtung des CWS, speziellen Angeboten und der Größe des CWS signifikant unterschiedlich.

Interviewergebnisse der befragten Coworking Spaces im ländlichen Raum

Im Anschluss an die Auswertung konnte festgestellt werden, dass es den meisten befragten CWS an Auslastung und einer großen Community mangelt. Von einer beständigen Auslastung von circa 50 % und mehr im Cowork Nord in Eckernförde und im Cobaas über einer stetigen Anzahl von 2 bis 5 besetzten Plätzen pro Tag im Gettwork, Cowork17 und Cowork Nord in Hohenwestedt hin zu bisher nur vereinzelt Nutzer:innen im Coworking Space Schulensee und Working Space im Mittelpunkt, variiert die Auslastung stark. Die Aussage war in jedem Interview, dass bezüglich der Kundschaft noch viel Potenzial nach oben ist. Zusammenkünfte der Nutzer:innen waren in den meisten Fällen bei gemeinsamen Mittagspausen sowie Erholungspausen gegeben, wo es in Folge zu Gesprächen untereinander kam.

Darüber hinaus veranstalten die Spaces CWS Gettwork, Cobaas, Cowork17 und Working Space im Mittelpunkt Community-Events, bei denen Nutzer:innen, Betreiber:innen aber auch externe Gäste zu verschiedenen Anlässen zusammenkommen und ein größerer gemeinsamer Austausch stattfindet. Dabei handelt es sich unter anderem um Veranstaltungen und Workshops zu ausgewählten Themen, Workations oder gemeinsames Frühstück. In dem Fall von Gettwork in Gettorf gilt der CWS auch als Treffpunkt für die Dorfgemeinschaft, wenn Vorstandssitzungen vom Gewerbeverein, Fremdenverkehrsverein oder Treffen von politischen Parteien anstehen. Darüber hinaus besteht bei den meisten der Wunsch nach einem größeren Austausch mit den Nutzer:innen vor Ort und dem Aufbau einer größeren Community mit regelmäßigen Netzwerktreffen.

Dass sich im Bereich Werbung und Außendarstellung bemüht wird, wurde von den meisten CWS geteilt. Diese Bestrebungen richten sich vor allem auf die Bereiche Social Media Vermarktung, Flyergestaltung und aktiver Weiterempfehlung (Word-of-Mouth) aus. Veranstaltungen wurden ebenfalls genutzt, um auf sich aufmerksam zu machen sowie sich bei der örtlichen Bevölkerung vorzustellen und mögliche Skepsis aus dem Weg zu räumen, die mit dem Begriff Coworking einhergeht. Im Fall von Workingspace im Mittelpunkt wurden ebenfalls Anzeigen in örtlichen Zeitschriften oder im Stadion bei Sportveranstaltungen geschaltet. Jedoch wurde überwiegend berichtet, dass vielen Bewohner:innen im ländlichen Raum der Begriff des Coworking Spaces überhaupt noch nicht bekannt ist. Eine Großzahl der Nutzer:innen, die einen CWS aufsuchen, wissen gezielt, wobei es sich bei Coworking handelt und haben bewusst nach diesen Räumlichkeiten gesucht.

Aufgrund der ländlichen Nähe ist der Punkt Erholung für Nutzer:innen bei allen CWS in Form von angrenzenden Parkflächen, Wald- und Feldwegen sowie Seen als positiv herausgestochen. Besonders der CWS in Schulensee punktet in Sachen Naturnähe mit dem Blick auf den angrenzenden See und die naheliegende Landschaft. Der CWS in Nortorf bietet ein Stadtpark um die Ecke. Auf eine gut zu bewertende Anbindung haben die CWS grundsätzlich ebenfalls geachtet; in den meisten Fällen gibt es einen Bahnhof in Fußnähe sowie ausreichend Auto- und Fahrradstellplätze. In der Regel betrug der Fußweg zum nächstgelegenen Bahnhof zwischen 5 und 15 Minuten. Im Fall von Cowork Nord in Hohenwestedt sind es um die 20 Minuten und der Bahnhof vom Space in Schulensee liegt noch weiter entfernt und ist nur mit Auto oder Fahrrad zu erreichen. Im Cowork Nord in Eckernförde wird der Standort bezüglich der Anbindung mit dem ÖPNV bemängelt und die meisten Nutzer:innen kommen mit dem Auto oder mit dem Fahrrad sowie zu Fuß, wenn sie aus der Nähe kommen. Im Allgemeinen wurde eine gute Busverbindung auf dem Land bemängelt und darauf hingewiesen, dass die meisten Nutzer:innen mit dem Auto anreisen, gefolgt von der Bahn. Im Fall vom Workingspace im Mittelpunkt befinden sich zehn öffentliche Ladestationen für E-Autos in unmittelbarer Nähe und beim Cobaas in Preetz wurde zum Zeitpunkt des Interviews in der Innenstadt eine E-Fahrradladestation getestet.

Barrierefreiheit ist laut Aussagen der Interviewspartner:innen in allen CWS gegeben, allerdings mit Ausnahmen von Einzelräumen(Stufen). Bezüglich des Datenschutzes kam bei den Befragungen heraus, dass in einigen Fällen Rückzugsorte für vertrauliche Gespräche und Telefonate gegeben waren, in manchen aber nicht konkret. Dazu gab es bei rund der Hälfte der befragten Spaces die Möglichkeit, wichtige persönliche Dokumente in Schließfächern oder in Schreibtischschubladen wegzuschließen. Im Gettwork sind außerdem speziell vertrauliche Drucke möglich.

Bezüglich der Nutzer:innenfreundlichkeit und Nutzung der Räumlichkeiten, wurde von fast allen CWS berichtet, dass interessierte Besucher:innen vor einem Besuch die Möglichkeit haben, sich online den Raumplan des jeweiligen Spaces anzuschauen und sich einen Überblick über Preise und Ausstattung zu verschaffen. In den Coworking Spaces Cobaas, Schulensee, Cowork Nord in Eckernförde und Gettwork gibt es zudem die Möglichkeit, Besprechungsräume zu buchen. Die übrigen CWS stellen ebenfalls Räumlichkeiten zur Verfügung, die bei Bedarf für Besprechungen oder Telefonate genutzt werden können oder als Rückzugsort dienen. Diese Räume können auch zu besonderen Anlässen oder Veranstaltungen genutzt werden und bieten eine weitere Möglichkeit, über das Arbeiten hinaus zu Netzwerken und sich auszutauschen. Im Falle vom Working Space im Mittelpunkt, Cowork 17, Cobaas und Gettwork finden im Space öfter externe Veranstaltungen, wie Weiterbildungen, Workshops und Kurse zu verschiedenen Themen statt. Bezüglich der Innenausstattung variiert die Anzahl der Arbeitsplätze, wobei viele der CWS mindestens 5 bis 10 Plätze vorweisen. Beim Space in Schulensee sind es sogar 10 Räume mit unterschiedlichen Designs (Maritim, New York, Wald, Bibliothek, Nerd, Hyyge) mit höhenverstellbaren Schreibtischen und im Working Space im Mittelpunkt sorgt ein Ofen für ein besonderes Ambiente. Zum Punkt der Nutzer:innenfreundlichkeit kommt noch hinzu, dass bei fast allen CWS Möglichkeiten zum Kochen oder zumindest für das Aufwärmen ihres Essens gegeben sind und die Coworking Spaces in Schulensee, Nortorf und Preetz Snacks und Getränke zur Verfügung stellen. Bezüglich des Buchungssystems können sich Interessierte im Vorfeld über Tages- und Monatstickets informieren und einige CWS bieten einen kostenlosen Probetage an. Cobaas und Gettwork bieten des Weiteren 5er oder 10er Tickets an und Cowork 17 in Rendsburg wartet mit Stempelkarten für Vergünstigungen auf. Die Rechnungen werden in den meisten Fällen per E-Mail zugestellt. Gebucht wird entweder per E-Mail, über das Telefon sowie online über die Coworkland Buchungsplattform.

Im Sinne nachhaltiger Gestaltung konnten nicht alle Coworking Spaces ein Nachhaltigkeitskonzept oder dergleichen Ansätze aufweisen. Jedoch wurde in einer Vielzahl der Spaces auf grundlegende Sachen wie

Mülltrennung, Recyclingpapier, Energiesparlampen sowie LED-Lampen, Bioprodukte, Seifenspender, smarte Thermostate für die Heizung und Wasser in Glasflaschen geachtet. Darüber hinaus sind einige CWS, wie Cowork Nord in Hohenwestedt, dabei Nachhaltigkeitsmaßnahmen, wie z.B. die gemeinsame Beschaffung von E-Bikes und Lastenfahrrädern, zu erarbeiten.

Erfolgsfaktoren für CWS auf Basis der Kriterienanalyse und den Evaluationen aus 6.1 und 6.2

Im Folgenden Abschnitt werden die Erfolgskriterien auf Grundlage der Interviews aus AP 6, den Befragungen aus dem Reallabor sowie den Erhebungen aus AP 2 und AP 3 zusammengefasst. Die befragten CWS hatten außerdem ebenfalls einige Verbesserungsvorschläge aufgrund eigener Erfahrungen ihrer CWS im ländlichen Raum. Diese sind ebenfalls in die Erfolgsfaktoren mit eingeflossen. Zur praxisbezogenen Hilfestellung wurde für das Booklet außerdem ein Arbeitsblatt mit Fragen zu den Kriterien erstellt. Dieser befindet sich ebenfalls im Anhang.

1. **Community-Management und Vernetzung:** Vernetzung und Impulse durch den Austausch mit anderen Coworkern und nicht ohne menschlichen Kontakt im Homeoffice zu sitzen, sind essenzielle Gründe für Coworking, auch für Angestellte. Es bedarf daher ein aktives Community-Management, damit die Vernetzung und ein möglicher Austausch wirklich stattfinden kann.

- Gibt's es eine:n Community-Manager:in?
- Gibt es Vernetzungsangebote und Community-Veranstaltungen? (z.B. Community-Frühstück, gemeinsame Mittagessen)
- Sind regelmäßig andere Coworker:innen vor Ort?
- Gibt es Gemeinschaftsräume und/oder eine größere Küche zum gemeinsamen Verweilen?

2. **Nutzung der Räumlichkeiten:**

- **Größe & Angebot:** Coworking Spaces sollten größer sein, um sich wirklich rentabel zu gestalten und dem Community Aspekt ausreichend Rechnung zu tragen (z.B. Anzahl der Arbeitsplätze, Besprechungsräume)
- Zum Decken der Kosten sind insbesondere Veranstaltungen lukrativ: es lohnt sich Räumlichkeiten auch extern zur Verfügung zu stellen
- Ein Angebot von Einzelbüros sollte vorhanden sein: diese sind immer gut gebucht
- Den Nutzer:innen sollte ein Zugang und eine Nutzung der Räume 24/7 ermöglicht werden (z.B. durch Schlüsseltransponder)
- Kleinen Vereinen im Dorf, die keinen Raum für Sitzungen haben, einen Raum bieten, der außerhalb der gängigen Arbeitszeiten ungenutzt ist: die Räume des Spaces für verschiedene Zwecke nutzen, die der Dorfgemeinschaft dienen

3. **Anbindung & Mobilität:**

CWS müssen leicht und unkompliziert erreichbar sein: Der CWS sollte schneller erreichbar sein, als das Büro, damit ein zeitlicher Nutzen entsteht.

- Nähe zu frequentierten Mobilitätsknotenpunkten (Bahnhöfe, Haltestellen): ein Bahnhof sollte fußläufig erreichbar sein, bei halbstündiger Taktung wird die Bahn gerne genutzt
- Gute Anbindung mit dem Auto und Parkplätze vor Ort
- Aus einem Umkreis von ca. 7 km sollte eine gute Anbindung mit dem Fahrrad gegeben sein plus Fahrradstellplätze direkt vor Ort

4. **Umfeld & Points of Interests:**

- Points of Interest nah des Coworking Spaces (Geschäfte, Supermärkte)
- Alltagsintegration: Einkaufen/ Fitnessstudio besuchen/Kinder von der Kita abholen und allg. Freizeit wurde mit Wegen zum Coworking Space verknüpft – Infrastruktur sollte bereits vor Ort vorhanden sein
- Wunsch nach Orten für Mittagspausen (z.B. Cafè).

5. **Ausstattung:** Voraussetzung für RealWork Spaces sind gut ausgestattete Arbeitsplätze und Räume, in denen man ungestört telefonieren und Videokonferenzen abhalten kann. Ist die Privatsphäre dazu nicht gegeben, bleiben die Leute sonst tendenziell eher im Homeoffice. Zur Ausstattung zählen neben ergonomischen Mobiliar auch die Technik und ein sehr gutes Netzwerk.

- Ergonomische Stühle und bestenfalls höhenverstellbare Schreibtische
- Schnelles und verlässliches Internet
- Verfügbarkeit von Beamer und Präsentationstechnik
- Räumlichkeiten oder Boxen extra für Videokonferenzen oder wichtige Telefonate
- Externe Monitore und entsprechende Kabelperipherie
- Unkompliziertes Drucken und Scannen
- **Datenschutz:** Möglichkeiten, persönliche Dokumente zu verwahren (z.B. abschließbare Schränke), Einhaltung des Datenschutzes im digitalen Umfeld (z.B. vertrauliche Scan- und Druckprozesse)

6. **Service für Nutzer:innen:**

Buchung:

- Die Buchung und Abrechnung sollten für Nutzer:innen so unkompliziert wie möglich sein (z.B. Online-Buchung von Plätzen mit monatlicher Rechnungsstellung)
- 10er Tickets und Monatstickets werden gern genutzt, auf diese gibt es Rabatt und es muss nicht jedes Mal einzeln eine Rechnung erstellt werden

Erreichbarkeit:

- Eine gute Erreichbarkeit und Vorhandensein von Ansprechpartnern
- Unkomplizierter und zu flexiblen Uhrzeiten möglicher Zugang z.B. durch Transponder-Chip oder verlässlich immer einer Person vor Ort. Die Flexibilität ist ein Argument für

Coworking-Spaces, weshalb der Zugang z.B. auch zu sehr frühen, sehr späten Zeiten oder am Wochenende möglich sein sollte

Betreuung:

- Onboarding: bei der Erstnutzung sollten Nutzer:innen herumgeführt werden und ihnen sollte alles persönlich gezeigt werden
- Es sollte so lang und oft wie möglich eine Ansprechperson vor Ort sein, die bei Problemen weiterhelfen kann

7. Werbung & Information:

- Die Darstellung konkreter Praxisbeispiele ist zur Erhöhung des Verständnisses für Coworking förderlich
- Coworking-Modelle: Die Vermittlung verschiedener Arbeitszeitmodelle an Arbeitgeber wird empfohlen, um die Attraktivität von Coworking zu steigern
- Nutzung von Social Media, insbesondere Instagram und LinkedIn, zur Werbung und Schaffung von Aufmerksamkeit
- Präsenz bei Veranstaltungen, um die Bekanntheit des Konzepts zu steigern
- Das Konzept Coworking muss generell noch bekannter gemacht werden und es muss klarer kommuniziert werden, dass Coworking sich an jede:n richtet und nicht nur an Freelancer und Startups
- Check: Inwiefern wird der Coworking Space bereits beworben? (Social Media, Veranstaltungen, Auslegen von Flyern, Zusammenarbeit mit Kommunen, Außenwerbung)

8. Unterstützung und Innovation:

Wirtschaftsförderungsinstrument: Die Gemeinde sollte den Coworking Space als Instrument der Wirtschaftsförderung betrachten und unterstützen.

Vernetzung: Die Teilnahme an Netzwerktreffen, wie z.B. von Coworkland, wird zur Unterstützung und Erfahrungsaustausch mit anderen Coworking-Betreibern empfohlen.

Hands-On Coworking: Die Zukunftsfähigkeit der Coworking Spaces sollte durch mögliche Erweiterungen des Angebots, wie die Kombination mit einer Werkstatt, in Betracht gezogen werden.

9. Verantwortung: Nachhaltige Perspektiven bieten

Mülltrennung, kaufen regionaler und fair gehandelter Produkte (z. B.: Kaffee und Tee), hochwertige Ausstattung, Hinweise nach Feierabend, die Bildschirme und das Licht auszuschalten sowie die Heizung runterzudrehen, Recycling Papier, möglichst nachhaltige Büroartikel und Verbrauchsmaterialien

AP 6.3 Standortbewertung

Das in AP 3 entwickelte Trichtermodell liefert ein Vorgehensmodell zur Standortoptimierung in zwei Schritten: Zunächst werden mathematische Modelle zur Standortoptimierung in der Fläche angewandt um das potentielle Kandidatenset zu reduzieren. Anschließend erfolgt die Anwendung von diskreten Standortkriterien um optimale Standorte für die Einrichtung von Coworking Spaces zu identifizieren. Um die tatsächliche Relevanz des Faktors Standort und die Güte des Trichtermodells in der Identifikation von optimalen Standortdaten zu prüfen, wurden die Ergebnisse anhand der KielRegion diskutiert:

Ergebnisse der flächigen Standortanalyse: Gemäß der Standortanalyse der hypothetischen Gebietssituation ohne bestehende Coworking Spaces, sollen Potentialgebiete insbesondere im Kreis Rendsburg liegen. Als spezifische Potentialorte werden Rendsburg, Preetz, Eckernförde und Plön identifiziert, aber auch Hohenwestedt taucht unter den Top-Favoriten auf.

Bestehende Coworking Spaces in der KielRegion: Neben den auch in der Potentialanalyse identifizierten Orten Eckernförde, Rendsburg, Hohenwestedt und Preetz existieren auch Coworking Spaces in Schulensee, Nortorf und Gettorf. Untersucht man die bestehenden Coworking Spaces auf diskrete Standortfaktoren hin, zeigt sich ein vielfältiges Bild: Der CWS Eckernförde liegt in einem Gewerbezentrum etwas außerhalb der Innenstadt. Der CWS Rendsburg wird in einem entwickelten Altbau in zentraler Lage betrieben, umgeben von Gastronomie, Parks und Naturwegen. Der CWS Hohenwestedt befindet sich in einem Gründerzentrum im Gewerbegebiet, nicht weit entfernt vom Bahnhof. Der Standort Schulensee ist ebenfalls in der Nähe eines Bahnhofes und liegt direkt am Schulensee, in fußläufiger Entfernung zu Gastronomie. Der CWS Preetz umfasst inzwischen zwei Standorte, einen innerörtlichen sowie einen außerhalb an einem See gelegenen. Der „Workingspace im Mittelpunkt“ zuletzt liegt zentral in Nortorf, unmittelbar von Bahnhof, Gastronomie und anderen Einkaufsmöglichkeiten entfernt. Die Bewertung der Wirtschaftlichkeit und des Erfolgs der bestehenden Coworking Spaces auf Basis offener, verfügbarer Daten ist herausfordernd. Daher wurden neben verfügbaren Indikatoren wie die Gründungszeiten oder die Webpräsenz Einschätzungen aus einem Interview mit CoWorkLand herangezogen. Der Erfolg der Spaces in Eckernförde, Rendsburg, Nortorf und Preetz wurde am höchsten bewertet. Alle diese CWSs bestehen schon seit mehreren Jahren und haben eine ausgebaute Web-Präsenz. Sie werden durch etablierte lokale und regionale Akteure gefördert, sind an bestehende erfolgreiche Betriebe angegliedert oder werden von engagierten Gründer:innen betrieben. Wichtig für die Wirtschaftlichkeit der Spaces ist in diesen Fällen, dass die Immobilie(n) im Besitz von Betreiber:innen oder Träger:innen sind und so keine Mietkosten anfallen. In Rendsburg, Nortorf und Preetz sind die Spaces in optimaler Lage angesiedelt; Eckernförde und Hohenwestedt haben durch ihre Lage im Industriegebiet einen leichten Nachteil. Der Space in Nortorf hat, im Vergleich zu den anderen CWSs, wegen beschränkter Räumlichkeiten nur eingeschränkte Nutzungsmöglichkeiten. Der CWS in Gettorf wurde ebenfalls als recht erfolgreich eingeschätzt, hatte aber den Nachteil laufender, externer Kosten und wurde aus kommunalpolitischen Gründen geschlossen.

Erkenntnisse aus den Befragungen und dem Reallabor: In der Befragung und Ergebnissen des Reallabors spielt der Faktor Standort bei den diskutierten Erfolgskriterien, neben Aspekten wie der Auslastung und sozialen Interaktionsmöglichkeiten, oder der Ausstattung eine untergeordnete Rolle. Erwähnung finden diskrete Standortkriterien, wie die innergemeindliche Lage, sowie Aspekte der spezifischen Immobilienwahl: Gut funktionierende RealWork-Spaces sind meist zentral gelegen. Ein ‚innergemeindlicher‘ Standort, also ein solcher, der direkt an weitere kommunal relevante Orte angegliedert ist, ist hierbei wichtiger als ein ‚ortsbezogener‘, also ein aus latenten Flächendaten berechneter. So können Nutzer:innen andere Erledigungen mit der Zeit im CWS zu verbinden. Die Anbindung an den ÖPNV ist für Nutzende ebenso relevant, wie die Emotionen der Anwohner:innen zu

den spezifischen Immobilien innerhalb der Kommune. Zusätzlich zur zentralen Lage ist die Attraktivität der Lage ebenfalls von signifikanter Bedeutung. Die ästhetischen und atmosphärischen Qualitäten des Ortes spielen für Nutzende eine Rolle. So ist es zum Beispiel ideal, wenn der RealWork-Space z.B. über einen Außenbereich verfügt, der zusätzlich zu einem schönen Ambiente zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Spaces beiträgt.

Erfahrungsberichte zeigen, dass Coworking Spaces erst ab einer Betriebsfläche von 120 bis 150 m² rentabel sind. RealWork Spaces in ländlichen Regionen fallen jedoch häufig deutlich kleiner aus und sind in der Regel auf nicht mehr als 8-15 Nutzer:innen ausgelegt. Daher sind aktuelle RealWork-Spaces meist nur auf einen kostendeckenden Betrieb ausgerichtet und beziehen teils Förderung durch andere Akteure, insbesondere Trägerorganisationen. Um laufende Kosten zu vermeiden, werden sie meist in Eigentumsimmobilien eingerichtet und als ergänzendes Angebot an bestehende ‚innergemeindliche‘ Angebote angegliedert (z.B. an ein Wirtschaftszentrum oder die lokale Diakoniestation). Zusätzlich spielt das Engagement und die persönliche Motivation und Vernetzung der Betreibenden eine entscheidende Rolle, ob das Angebot genutzt wird.

AP 6.4 Nachhaltigkeitseffekte für die Daseinsvorsorge

AP 6.4 fokussiert sich auf die Nachhaltigkeitseffekte für die Daseinsvorsorge. Es wird untersucht, inwiefern Coworking Spaces den ländlichen Raum wiederbeleben können und inwiefern dies die Ansiedlung von Geschäften begünstigt. In diesem Zusammenhang ist auch die Raumnutzung für Veranstaltungen, die der Dorfgemeinschaft zugutekommen, interessant. Der Begriff der kommunalen Daseinsvorsorge besagt, dass die Gemeinde wirtschaftliche, soziale und kulturelle Dienstleistungen für alle Bürgerinnen und Bürger zur Verfügung stellt (vgl. Heinrich-Böll-Stiftung, 2018). Die kommunale Daseinsvorsorge und die dafür geschaffenen Strukturen, wie Ämter, Betriebe und privatwirtschaftliche Unternehmen, sind ein wesentlicher Bestandteil der kommunalen Selbstverwaltung. Zur kommunalen Daseinsvorsorge zählen im Wesentlichen Abfallwirtschaft und Abwasserentsorgung, Wasserversorgung, Energieversorgung, öffentlicher Personennahverkehr, Sparkassen und Krankenhäuser sowie teilweise auch Schulen, Büchereien, Museen, Kinder- und Schullandheime, Altenheime und Rettungsdienst (vgl. ebd.).

Für diese Betrachtung wurden in den Interview-Leitfaden von U-AP 6.1 Aspekte integriert, welche die Einbindung der CWS in die kommunale Struktur und Gemeinschaft thematisierten sowie die wechselseitigen Beeinflussungen von CWS und Kommune. Des Weiteren wurden zur Untersuchung der Effekte die Erfahrungen der CWS aus vorangegangenen Workshops betrachtet (s. dazu AP 7.3, Beteiligungsveranstaltungen), die Angebote der CWS zur kommunalen Nutzung gesichtet und die Nutzung und Anbindung der Spaces mit einbezogen. Ähnlich wie bei der Untersuchung in U-AP 6.1 war es in dem begrenzten Zeitraum des Projekts nicht möglich, viele Änderungen in den Kommunen durch die CWS festzustellen, da diese Entwicklungen grundsätzlich mehr Zeit benötigen. Die Messungszeitpunkte von x1 und x2 müssten dafür schätzungsweise min. 3-5 Jahre auseinanderliegen. Um hier trotzdem Ergebnisse zu erzielen, haben wir uns in den Interviews nicht nur auf den Status Quo bezogen, sondern auch auf die allgemeine Entwicklung und die Prognosen für die Zukunft. Dadurch ließen sich Entwicklungen in der Kommune und eine mögliche Beeinflussung durch die CWS feststellen sowie Hypothesen für die Zukunft der Daseinsvorsorge aufstellen.

Bei der Frage nach möglichen positiven Auswirkungen auf die Daseinsvorsorge, konnten die meisten CWS über wenig bemerkbaren nachhaltigen Einfluss auf die Region berichten. Im Fall von Gettwork berichtete die Betreiberin, dass der Space teilweise Leute anlockt, die sonst nicht nach Gettorf gekommen wären. Sie verweilen nach dem Besuch im CWS länger in Gettorf, um noch Essen zu gehen oder Besorgungen zu machen, welches einen indirekten positiven Einfluss auf den Ort und seine Attraktivität ausübt. Ähnlich

wird es beim Cobaas in Preetz berichtet. Der Space Cowork 17 in Rendsburg erzählt, dass ihr Coworking Space im weiteren Sinne zur Fachkräftesicherung beiträgt und jungen Leuten, die in die Städte wollen, eine Alternative auf dem Land zum Arbeiten gegeben werden kann. Darüber hinaus erzählte der Space in Schulensee von einer Kooperation mit einem Restaurant in der Nähe, die jeden Freitag einen Tanzabend machen und dies nun zum Teil in den Coworking Space verlegen wollen (Tanzkurse, Weinproben).

Fazit Arbeitspaket 6

Aus den gewonnenen Erkenntnissen lässt sich als Handlungsempfehlung für zukünftige Coworking Spaces auf dem ländlichen Raum ableiten und im Hinblick auf die Leitfrage "Was macht einen nachhaltig gestalteten und wirtschaftlich zukunftsfähigen Coworking Space im ländlichen Raum aus?" sagen, dass die Größe eines Coworking Spaces von entscheidender Bedeutung für seine Rentabilität und die effektive Umsetzung des Coworking-Konzepts ist. Trotz anfänglicher Vorbehalte ist eine zentrale Positionierung im ländlichen Raum unentbehrlich für den Erfolg. Der Erfolg eines Coworking Spaces hängt maßgeblich von seiner Lage und den bereits bestehenden lokalen Gegebenheiten ab. Die Platzierung an gut frequentierten Orten wie Bahnhöfen kann also das Interesse potenzieller Nutzer wecken. Gepaart mit umfassenden Aufklärungs- und Werbekampagnen sowie einem regen Austausch zwischen den Coworkern, kann das Bewusstsein für Coworking gesteigert werden. Dazu können ebenfalls Netzwerktreffen und die Bereitstellung lokaler Angebote die Attraktivität von Coworking Spaces zusätzlich steigern. Die Zusammenarbeit mit Unternehmen zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen und die Nutzung von Social Media sind entscheidende Strategien, um Nutzer anzuziehen und Aufmerksamkeit zu erregen. Dabei sollten Gemeinden Coworking ebenfalls als Mittel zur Wirtschaftsförderung betrachten und aktiv unterstützen.

Obwohl das Interesse gestiegen ist, besteht weiterhin ein Mangel an Verständnis, Bekanntheit und Fördermaßnahmen. Gerade aus den Interviews wurde ersichtlich, dass ländlich gelegene Coworking Spaces aufgrund der vorhandenen Struktur im Ort Schwierigkeiten haben, sich langfristig wirtschaftlich nachhaltig aufzustellen. Es sind insgesamt gezielte Aufklärungs- und Marketingmaßnahmen sowie eine strategische Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen und Organisationen entscheidend, um Coworking im ländlichen Raum erfolgreich zu etablieren und zu fördern. Damit Coworking Spaces sich langfristig wirtschaftlich rentieren, darf jedoch nicht nur bei den Spaces selbst angesetzt werden. Viel mehr braucht es ein ganzheitliches Konzept, das der breiten Bevölkerung die Vorteile von Coworking effizient aufzeigt und verdeutlicht, dass Coworking für jeden geeignet ist.

Auf Basis der Ergebnisse für die Standortbewertung lässt sich sagen, dass quantifizierbare Standortmerkmale, sowohl latent als auch diskret, im Rahmen des Projektes zwar notwendige, jedoch keine hinreichenden Informationen über den zukünftigen Bestand eines RealWork-Spaces liefern. Durch die aktuell noch sehr geringen angestrebten Nutzerzahlen treten insbesondere Überlegungen der flächigen Standortanalyse in der derzeitigen Situation als Erfolgsfaktoren in den Hintergrund. Da sie auf die Optimierung eines Standorts in Bezug auf möglichst viele Nutzende ausgelegt sind, werden sie ggfs. erst in einigen Jahren, mit einer insgesamt größeren Nachfrage nach Coworking relevant. Zudem zielen die in AP 3 entwickelten Methoden und Tools zur Standortanalyse primär auf die übergreifende Regionalentwicklung ab, um mit dem Blick auf eine Region interessante Kommunen und Gemeinden für das Thema Coworking zu identifizieren. Häufig kommt der Impuls für die Einrichtung eines Coworking Space jedoch aktuell direkt aus einer Kommune oder von einem:einer engagierten Gründer:in, sodass die Standortwahl lokal gebunden ist. Während eine Reflektion der diskreten Kriterien für die Potentialeinschätzung in diesen Szenarien weiterhin lohnenswert ist, wird bei der kommunal-gebundenen

Standortwahl insbesondere lokales Wissen und Vernetzung wichtig: Faktoren wie die persönliche Motivation des:der Gründers:in und seine:ihre Aktivität in der Gemeinde, die Wahl einer Immobilie mit historischem und emotionalen Bezug von potentiellen Nutzer:innen/Anwohner:innen oder ihr Ambiente, sind bei kleinen Coworking Spaces häufig in der Praxis für den Erfolg ausschlaggebender als der objektiv „optimale“ Standort. Das Trichtermodell sollte daher um eine abschließende individuelle Analyse z.B. mit Gesprächen und Begehungen vor Ort und mit Ortskundigen ergänzt werden, um die Zukunftsfähigkeit des jeweiligen Spaces abzuschätzen.

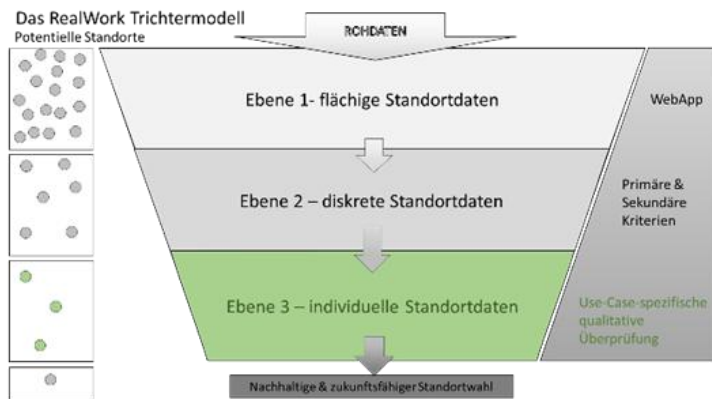


Abbildung 40: Das RealWork Trichtermodell

5.1 AP7 – Verstetigung und Transfer eines RealWork-Space-Innovationskonzepts

5.1.1 Ziel des Arbeitspakets

Für das Arbeitspaket „Verstetigung und Transfer eines RealWork-Space-Innovationskonzepts“ war inter 3 GmbH hauptverantwortlich, das FZI und die KielRegion waren in vielen U-AP federführend. In diesem AP ging es um die Bündelung aller Ergebnisse der AP 1 bis 6 in ein übertragbares und für kommunale Aufgabenträger:innen nutzbares Innovationskonzept. Ziel war es, dass die Ergebnisse aus dem RealWork-Projekt seitens der KielRegion verwertet werden, indem sie in das Regionalentwicklungskonzept der KielRegion integriert werden. Damit das Projekt eine möglichst gute Verstetigung erfährt, wurden Handlungsempfehlungen schon vor Projektende direkt an Zielgruppen wie Coworking-Space-Betreiber:innen, Verwaltungen und Unternehmen kommuniziert und diese nach Bedarf durch unsere Materialien wie das Booklet oder Workshops unterstützt.

5.1.2 Beschreibung der durchgeführten Arbeiten

In dem in **U-AP 7.1** erstellten Innovationskonzept geht es darum, angestoßene Innovationsprozesse in Form von möglichst verbindlichen und realistischen Entwicklungsschritten (Aktionsplan und Lösungsstrategien) für eine Umsetzung und Ausweitung des RealWork-Konzepts in der KielRegion festzuschreiben und so die Verstetigung des Projekts zu unterstützen. Der Aktionsplan dient der KielRegion also als zielgerichtete Orientierungshilfe über das Projektende hinaus. Mit Hilfe von Methoden wie der Integrierten Roadmap beschreibt das Innovationskonzept, wie die KielRegion unter den gegebenen institutionellen, räumlichen und planerischen Rahmenbedingungen das RealWork-Konzept für sich entwickelt hat.

Um die Übertragbarkeit des technischen Ansatzes zu gewährleisten (**U-AP 7.2**), wurden folgende Schritte unternommen: Das standardisierte Trichtermodell, sowie die Ergebnisse der Potential- und Standortbestimmung wurden als Präsentation aufbereitet und an die KielRegion übergeben, um sie interessierten Anwender:innen langfristig zugänglich zu machen. Für die diskrete Standortanalyse wurden anwendbare Templates erarbeitet, welche über die KielRegion bereitgestellt werden. Die Web-App wurde

als Open-Source Code über die Plattform „Github“ interessierten Anwender:innen zugänglich gemacht und mit detaillierter Dokumentation zu notwendigen Vorbereitungen ihrer Inbetriebnahme und Erweiterung auf andere Regionen (z.B. Pendlerdatenbeschaffung) veröffentlicht. Für die interessierte Fachöffentlichkeit wurden die algorithmischen Erwägungen und Umsetzungen zur flächigen Standortoptimierung in einem KomKomIn Beitrag beschrieben und veröffentlicht.

Im Rahmen von **U-AP 7.3** wurden umfangreiche Maßnahmen zur Unterstützung und Weiterentwicklung des RealWork-Konzepts in der KielRegion umgesetzt. Die zentralen Schwerpunkte lagen auf der Einbindung relevanter Akteur:innen, der Schaffung von Netzwerkstrukturen und der zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit.

1. Veranstaltungen und Beteiligungsformate

Veranstaltungen für Coworking-Betreibende:
Mehrere Treffen wurden organisiert, um Coworking-Betreibende in der Region miteinander zu vernetzen und den Austausch zu fördern.

Die ersten Treffen fokussierten auf praktische Themen wie Akquise, Ausstattung von Räumen und die Veröffentlichung von Ergebnissen aus dem Reallabor.

In späteren Treffen wurden offene Formate genutzt, um den Teilnehmenden Raum für Diskussionen zu frei gewählten Themen zu geben.

BarCamp NewWork:
Das BarCamp bot eine Plattform für Coworking-Betreibende, Nutzer:innen und Interessierte. Es ermöglichte den Austausch über Best Practices, das Knüpfen neuer Kontakte und die Teilnahme an praxisorientierten Workshops.

2. Öffentlichkeitswirksame Dokumentation

Videoproduktion:

Aufgrund des zur Verfügung stehenden Budgets wurde die geplante Anzahl an Videos auf drei reduziert. Diese drei Videos (jeweils ca. 3 Minuten lang) dokumentieren den Fortschritt des Projekts und vermitteln den RealWork-Ansatz auf verständliche Weise, auch für ein breiteres Publikum.

Verbreitung: Die Videos wurden auf Social-Media-Kanälen und YouTube veröffentlicht, um eine möglichst große Zielgruppe zu erreichen.

3. Netzwerkarbeit und Aufbau eines RealWork-Netzwerks

Die Grundlage für ein groß angelegtes RealWork-Netzwerk wurde geschaffen, indem bestehende Netzwerkstrukturen weiter ausgebaut und relevante Akteur:innen in den Prozess integriert wurden.

Um die entwickelten Methoden und Tools an andere Kommunen und interessierten Anwender:innen langfristig zu kommunizieren und langfristig zur Verfügung zu stellen, wurde sich **U-AP 7.4** auf Basis bisheriger Projekterfahrungen (z.B. geringe Rückläufe, Anmeldezahlen) im Konsortium gegen die Durchführung von dedizierten Methodenworkshops entschieden. Stattdessen wurde ein umfassendes RealWork Booklet als visuell ansprechende Handreichung konzipiert und digital sowie in Print umgesetzt, welches die übertragbaren Erkenntnisse, Ansätze und Tools des Projekts kommuniziert und von der KielRegion sowie Partnerorganisationen (z.B. CoWorkLand) langfristig ausgegeben werden kann.

AP 7.5 Implementierung eines regionalen Netzwerkmanagements für CoWorking- und RealWork-Spaces sowie die Betreuung und Unterstützung von Kommunen

Teilziel 7.5 befasste sich mit einer Grundlagenschaffung für ein funktionierendes Coworking- und RealWork-Netzwerkmanagement in der KielRegion. Zu diesem Zweck sollte ein regional operierendes Netzwerkmanagement gegründet bzw. gestärkt werden, das die Rahmenbedingungen klärt und die

Akteur:innen entsprechend unterstützt, damit sie RealWork-Spaces gründen oder bestehende Coworking-Spaces weiterentwickeln können.

Die kommunale Unterstützung solcher Einrichtungen und neuer Arbeitsformen versteht sich als Teil der Digitalen Daseinsvorsorge. Dafür und für die zukünftige Verstetigung von RealWork sollte eine Koordinationsstelle geschaffen werden, damit mit Abschluss des Projekts gewährleistet ist, dass die Handlungsempfehlungen aus RealWork weiterverfolgt und gefestigt werden können.

5.1.3 Ergebnisse

AP 7.1 Erstellung eines Innovationskonzepts

Im Folgenden wird das Innovationskonzept in seinen zentralen Ergebnissen dargestellt. Es umfasst strategische Lösungspunkte sowie den Aktionsplan in Form verbindlichen und realistischen Entwicklungsschritten für eine Umsetzung und Ausweitung des RealWork-Konzepts in der KielRegion, um so den Verstetigungsprozess frühzeitig und so unterstützend wie möglich zu gestalten.

Auf dem Weg zum Innovationskonzept wurde sich der Methode der Integrierten Roadmap bedient. Diese hält kurz und knapp bereit, was das zu lösende Problem und der damit verbundenen Lösungsansatz sind. Darauf aufbauend erfasst die Roadmap, wie die KielRegion unter den gegebenen institutionellen, räumlichen und planerischen Rahmenbedingungen das RealWork-Konzept für sich am besten entwickeln kann.

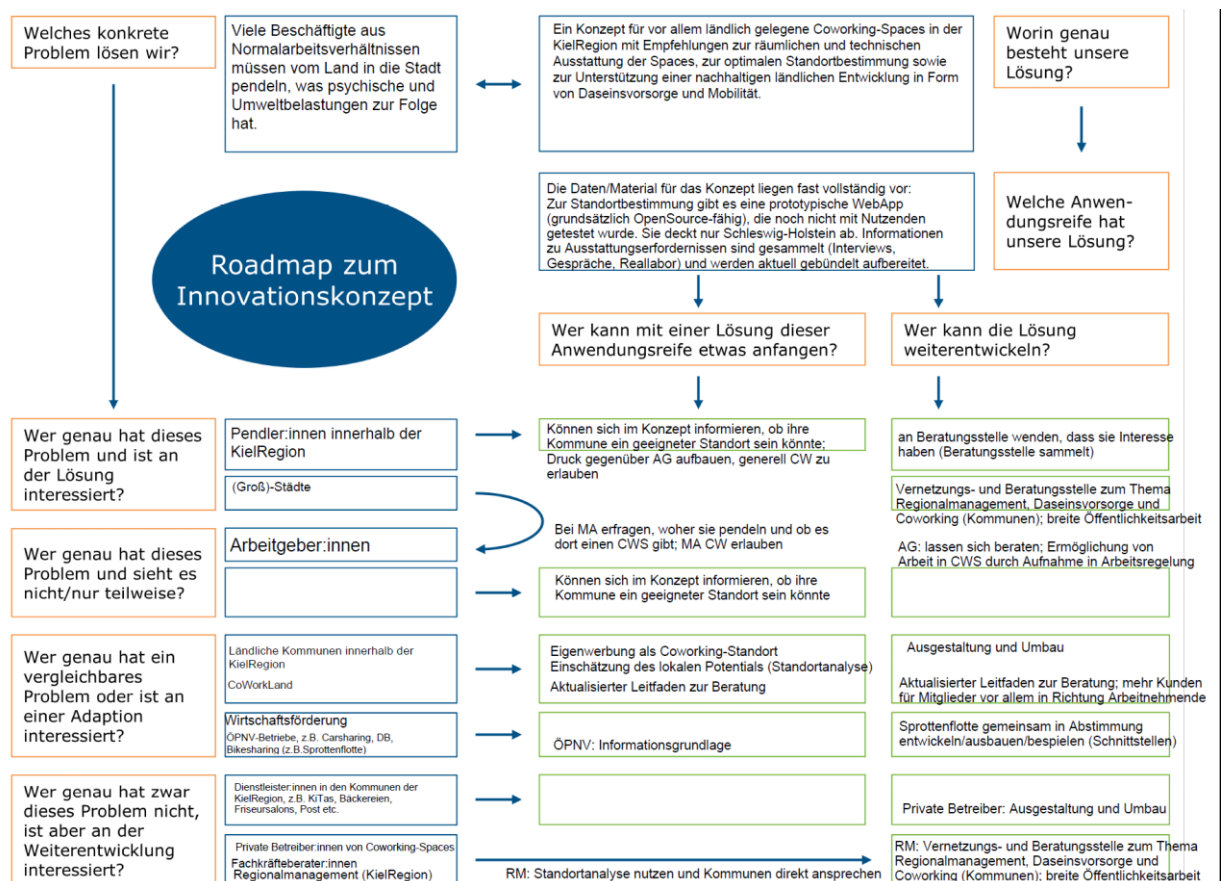


Abbildung 41: Integrierte Roadmap zum Innovationskonzept

Welche Lösungsstrategie verfolgt RealWork in der Region?

Zwei **zentrale Erkenntnisse** sind für die Umsetzung und Ausweitung des RealWork-Konzepts in der KielRegion strategierelevant:

- Im Projektverlauf hat sich gezeigt, dass das Wissen um Coworking bei Unternehmen und Angestellten sowie auch Kommunen weniger stark ausgeprägt ist als zu Projektbeginn angenommen.
- Die institutionellen, räumlichen und planerischen Rahmenbedingungen ermöglichen es aktuell noch nicht, dass sich Coworking rentabel und als starkes Element der regionalen Daseinsvorsorge in der KielRegion etablieren kann.

Daraus folgt, dass für einen grundlegenden Transformationsprozess in eine von Coworking geprägte Region Änderungen innerhalb der Arbeitswelt und Organisationsentwicklung sowie in den regionalen Rahmenbedingungen von Nöten sind.

Die **Lösungsstrategie**, die RealWork gemeinsam mit regionalen Akteuren entwickelt hat, basiert dementsprechend auf folgenden Eckpunkten:

- Die Arbeitsform Coworking und damit verbunden RealWork-Spaces in der KielRegion bekannter zu machen und zu stärken, indem aktiv das regionale Netzwerk gestärkt wird, steht im Zentrum der Lösungsstrategie.
- Im Vordergrund der Lösungsstrategie stehen kurz- (etwa 1 Jahr) bis mittelfristig (1-5 Jahre) umsetzbare, konkrete Vorhaben mit regionalem Fokus.
- Einige dieser Vorhaben beinhalten mittel- bis langfristige (> 5 Jahre) Strategieelemente, indem sie über die Region hinaus transferieren lassen. Andere Vorhaben versuchen langfristig notwendige Entwicklungen und Lösungen anzuschieben (Impulse und Diskurse).

Welche konkreten Vorhaben sollen gestartet werden?

Die im Folgenden vorgeschlagenen Vorhaben, mit denen auf die Umsetzung und Ausweitung von RealWork-Spaces in der KielRegion über das Projektende hinaus hingearbeitet werden soll, wurden in einem Aktionsplan festgehalten.

Alle Vorhaben beinhalten eine konkrete auf die Region bezogene Umsetzungskomponente, die darauf zielt, ihr Transformationspotenzial für die Kielregion zu aktivieren oder auszubauen. Die meisten Vorhaben beinhalten darüber hinaus eine überregionale Strategiekomponente.

Die Vorhaben fügen sich in folgende angestrebte Entwicklungsrichtungen ein, die für die Umsetzung und Ausweitung von RealWork-Spaces in der KielRegion als konstitutiv herausgearbeitet wurden:

- Regionale Informationskampagnen
- Regionale Coworking-Netzwerkstruktur
- Regionalmanagement und Daseinsvorsorge

Regionale Informationskampagnen

Da das Wissen um die Arbeitsform Coworking bei Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen noch recht gering ausfällt, hat dies unmittelbaren Einfluss auf die Nutzungsintensität und Rentabilität von (ländlichen) Coworking-Spaces. Um RealWork-Spaces auszubauen und so langfristig die Regionalentwicklung zu stärken, braucht es also eine höhere Anzahl an Coworking-Nutzer:innen (Angestellte) und Unternehmen, die bereit sind, diese Arbeitsform ihren Mitarbeitenden zu ermöglichen.

Eine Basis stellt daher eine breite regionale Informationskampagne und Öffentlichkeitsarbeit dar, in der zielgruppenspezifisch über Netzwerkveranstaltungen, Informationsmaterial, Workshops sowie über die Einbindung von Akteuren wie der Wirtschaftsförderung und der Platzierung des Themas in der Fachkräftesicherung das Thema Coworking als neue Arbeitsform im ländlichen Raum verankert und auf diskursive Agenda gesetzt wird.

Welche Akteure sind an der Vorhabenentwicklung beteiligt und/oder an der Umsetzung interessiert?

- Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen
- Kommunen
- (Potenzielle) Coworking-Space-Betreiber:innen
- Wirtschaftsförderung
- Kielregion
- CoWorkLand

Was sind die nächsten Schritte?

- Ansprechen der Wirtschaftsförderung und IHK zum Thema Fachkräfteberatung und durch Briefing das Thema Coworking in das Beratungsangebot einfließen lassen
- Die im Projekt RealWork entstandenen Informationsmaterialien gebündelt auf der Webseite der Kielregion zur Verfügung stellen und gezielt bei regionalen Veranstaltungen in die Verbreitung bringen
- Das Thema Coworking auch nach Projektende bei der Kielregion als Thema angesiedelt lassen und im besten Fall Veranstaltungen dazu ausrichten
- Den Austausch zwischen KielRegion und CoWorkLand fortführen

Regionale Coworking-Netzwerkstruktur

In der KielRegion gibt es bereits Coworking-Netzwerkstrukturen – CoRoom Initiative, Coworknetz KielRegion und CoWorkLand. Diese gilt es, stärker untereinander zu vernetzen und in Kooperation miteinander zu bringen. So können Synergieeffekte, Peer-to-Peer-Learning, Erfahrungsaustausch und gemeinsame Vermarktungsstrategien entstehen. Diese kommen a) dem Ausbau des RealWork-Konzepts entgegen und können b) die Region stärken, weil ein stärkeres Coworking-Netzwerk auch ein stärkeres Element des Regionalmanagements wird.

Welche Akteure sind an der Vorhabenentwicklung beteiligt und/oder an der Umsetzung interessiert?

- CoRoom Initiative
- Coworknetz Kielregion
- CoWorkLand
- Kielregion
- Kommunen
- AktivRegionen Schleswig-Holstein

Was sind die nächsten Schritte?

- Regelmäßige Vernetzungstreffen zwischen den zentralen Akteuren
- Mittel- bis langfristiger Aufbau einer Koordinierungsstelle

Regionalmanagement und Daseinsvorsorge

Ländliches Coworking und RealWork-Spaces bergen das Potenzial, einen Baustein im Regionalmanagement einnehmen und einen Beitrag zur ländlichen Daseinsvorsorge leisten zu können. Zum aktuellen Zeitpunkt kann ländliches Coworking dies noch nicht leisten. Die Gründe liegen in der geringen Auslastung ländlicher Coworking-Spaces, der damit fehlenden Rentabilität, dem unzureichenden Wissen über die Arbeitsform Coworking bei Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen und der teilweise noch nicht ausreichenden Ausstattung bestehender ländlicher Spaces. Um das Potenzial von Coworking für ein nachhaltiges Regionalmanagement und Daseinsvorsorge zu stärken, braucht es die unter 4.1 und 4.2 beschriebenen Vorhaben. Weiter kann das Mobilitätsmanagement ein interessanter Hebel sein. Nachhaltige Mobilitätsangebote wie die Sprottenflotte können gezielt bei der Standortwahl und dem Ausbau von RealWork-Spaces in die Planung integriert werden. So werden RealWork-Spaces direkt im Rahmen eines Regionalmanagements gedacht und konzipiert. Im besten Fall erhöht diese regionale Einbindung auch die Rentabilität der Spaces.

Welche Akteure sind an der Vorhabenentwicklung beteiligt und/oder an der Umsetzung interessiert?

- Mobilitätsteam der Kielregion
- Kommunen mit nachhaltigen Mobilitätskonzepten und die bereits die Sprottenflotte nutzen
- Netzwerk der AktivRegionen Schleswig-Holstein

Was sind die nächsten Schritte?

- Das Mobilitätsteam der KielRegion nimmt Kontakt zu aktiven Kommunen auf, die die Sprottenflotte bereits nutzen oder ein Interesse daran haben

Wie weiter?

Es gilt, das Innovationsmanagement mit dem dort aufgestellten Aktionsplan im weiteren Projektverlauf immer wieder zu überprüfen, zu aktualisieren und zu ergänzen. Weiter ergibt es Sinn, die für den Verstetigungsprozess relevanten Akteure frühzeitig zu involvieren, um die Innovationsprozesse nicht erst nach Projektende, sondern ab jetzt anzustoßen.

AP 7.2 Übertragbarkeit des technischen Ansatzes

Die Open-Source Veröffentlichung relevanter Codeteile der Web-App zur Standortoptimierung kann online eingesehen werden: <https://github.com/fzi-forschungszentrum-informatik/RealWork-WebApp>

Weiterhin befinden sich folgende erarbeitete Dokumentationen im Anhang:

- Vorgehensmodell & Ergebnisse der Standortbestimmung (PowerPoint Präsentation): Die PowerPoint Präsentation kommuniziert relevante Ergebnisse des Projekts RealWork in Bezug auf die Standortanalyse. Sie erläutert das standardisierte Vorgehen anhand des Trichtermodells inkl. der Anwendung und In-Betrieb-Name der WebApp, sowie die Anwendung der diskreten Standortanalyse.
- Anwendungstemplates Diskrete Standortanalyse (PDF-Dokument): Die Anwendungstemplates ermöglichen die direkte Anwendung der erarbeiteten primären und sekundären Standortkriterien, sowie Ihre Auswertung anhand einer Nutzwertanalyse/ eines Sternebewertungsverfahrens.
- KomKomIn Beitrag zur Standortoptimierung: Der KomKomIn Beitrag erläutert die Modellierung von Standortwahlproblemen für Coworking-Spaces und beschreibt das Optimierungsproblem formal. Darüberhinaus werden die verwendeten Lösungsheuristiken des RealWork Projekts vorgestellt und diskutiert.

AP 7.3 Aufbau eines RealWork-Netzwerks und Durchführung von Beteiligungsveranstaltungen in der KielRegion

Im Rahmen des U-AP 7.3 für das RealWork-Projekt haben wir als Projektteam, vor allem der Praxispartner KielRegion, kontinuierlich die Teilnahme an Veranstaltungen zu den Themen Coworking und neue Arbeitsformen angestrebt, sowohl als Speaker:innen als auch als Teilnehmende. Besonders die Workshops mit den Betreiber:innen von Coworking-Spaces wurden regelmäßig über Social Media sowie durch direkte Ansprache beworben, um eine breite Zielgruppe zu erreichen. Größere Veranstaltungen, wie das BarCamp NewWork, wurden zusätzlich auf der Projektwebsite, in Social Media, per Newsletter und durch gezielte Einladungen bekannt gemacht, um ein möglichst großes Publikum zu erreichen. Die begleitenden Videos wurden in Zusammenarbeit mit zwei Videografen geplant, erstellt und anschließend über Social-Media-Kanäle veröffentlicht, um die Sichtbarkeit des Projekts zu erhöhen und dessen Reichweite weiter zu steigern.

Tabelle 11: Beteiligungsveranstaltungen in der KielRegion

Was?	Wo?	Thema	Datum
Women Barcamp Kiel	Online	Workshop	25.03.2022
Erfolgsfaktoren Coworking	Alter Heuboden	Workshop	04.05.2022
Community Treffen	AnscharCampus	Austausch	13.12.2022
BarCamp NewWork	Fleet7	BarCamp	30.06.2023
Nikolaus-Frühstück	Technik- & Ökologienetzrum	Ergebnispräsentation RealLabor	06.12.2023
45-Minuten-am-Mittwoch	Online	Exkursion Coworking	20.03.2024
Zukunftskonferenz	Alter Güterbahnhof	Abschlusskonferenz RealWork	12.11.2024

Tabelle 12: Produzierte Videos Projekt RealWork

Erklärung Coworking	Cobaas	https://www.youtube.com/@kielregion306
Alltag eines Coworkers	Cowork17	https://www.youtube.com/watch?v=0ZBwTZXUnz8
Workation – Vorstellung Projektpartner:innen	Cobaas	https://www.youtube.com/@kielregion306

Die Veranstaltungen des RealWork-Projekts erwiesen sich als wichtiger Baustein, um das Thema Coworking und neue Arbeitsformen in der KielRegion sichtbar zu machen und eine breite Zielgruppe zu erreichen. Mit einer kontinuierlich guten Beteiligung und einer gezielten Verteilung über die gesamte Region konnten wir durch diverse Formate – von Workshops und BarCamps bis hin zu Ergebnis- und Abschlussveranstaltungen – sowohl Fachpublikum als auch Interessierte ansprechen. Besonders die regelmäßige Bewerbung über Social Media, Newsletter und persönliche Einladungen trug dazu bei, die Reichweite zu erhöhen. Die begleitenden Videos ergänzten das Veranstaltungsprogramm und verstärkten die Sichtbarkeit des Projekts über digitale Kanäle hinaus. Insgesamt gelang es, einen fundierten Austausch zwischen Praxispartner:innen, Betreiber:innen von Coworking-Spaces und der Öffentlichkeit zu fördern und so das Thema Coworking in der Region nachhaltig zu verankern.

AP 7.4 Transfer des RealWork-Konzepts in andere Regionen

Das RealWork Booklet beschreibt übertragbare Erkenntnisse, Ansätze und Tools des RealWork Projekts, um diese an andere Kommunen und interessierte Anwender:innen publikumsgerecht zu kommunizieren und verweist dabei auf erarbeitete, verfügbare Materialien. Dabei wird auf folgende Aspekte des Projekts eingegangen:

- Aufzeigen von Chancen und Herausforderungen von Coworking für Kommunen, Angestellten und Unternehmen.
- Welcher Coworking-Typ passt zu mir? Dabei werden die Merkmale, Potenziale, Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten von den Coworking Betriebsmodellen Klassisch, Neue Ortsmitte, Workation, Retreat aufgezeigt.
- Wahl eines geeigneten Standorts für einen Coworking-Space. Eine Standortanalyse mithilfe einer kriterienbasierten Web-App. Dabei wird unter anderem ein Augenmerk darauf gelegt, inwieweit im hohen Maße Pendelstrecken eingespart werden können.
- Erfolgskriterien für zukunftsfähige Coworking-Spaces. Was muss ein Space mitbringen und leisten um erfolgreich zu sein? Dabei werden die Bereiche Community Management und Vernetzung, Nutzung der Räumlichkeiten, Anbindung & Mobilität, Umfeld & Points of interest, Ausstattung, Service, Werbung & Information, Unterstützung und Innovation sowie Verantwortung behandelt.
- Aufzeigen der Idee eines Unterstützungsnetzwerkes für Coworking, dass als Katalysator für das Thema in der KielRegion wirkt. Dabei kann ein Netzwerkmanagement in den Bereichen kollegialer Beratung, gegenseitigem Erfahrungsaustausch, Beratungs- und Weiterbildungsangeboten zur Befähigung von Gründenden, der Vermittlung von Förderungen sowie einer geteilten Öffentlichkeitsarbeit unterstützen.

AP 7.5 Implementierung eines regionalen Netzwerkmanagements für CoWorking- und RealWork-Spaces sowie die Betreuung und Unterstützung von Kommunen

Im Sinne einer Grundlagenschaffung für ein funktionierendes Coworking- und RealWork-Netzwerkmanagement in der KielRegion wurde das regionale Netzwerk durch die Zusammenarbeit im Rahmen des CoWorkNetz gefestigt. Dies gelang durch gemeinsame Lösungserarbeitungen, Workshops und die aktive Vernetzung der Betreibenden. Dadurch wird die Gründung RealWork-Spaces unterstützt und die Weiterentwicklung bestehender Coworking-Spaces gefördert.

Ein ursprünglich angedachter Untersuchungsaspekt war das Mobilitätsmanagement, insbesondere die detaillierte Analyse von Luftqualität und Verkehrsströmen. Allerdings erwies sich diese Aufgabe als äußerst komplex und zeitaufwendig. Da diese Thematik innerhalb des Projekts nicht adäquat bearbeitet werden konnte, wäre ein eigenständiges Folgeprojekt erforderlich, um hier sinnvolle Aussagen treffen zu können.

Die Schaffung einer kommunalen Organisationsstelle als Teil der digitalen Daseinsvorsorge wurde ebenfalls angestrebt, konnte jedoch nicht umgesetzt werden. Der Grund liegt in der noch geringen Verbreitung und Bekanntheit des Themas Coworking auf dem Land für Arbeitnehmer:innen, was die Voraussetzungen für eine solche Stelle erschwert hat. Coworking wird in der KielRegion sicherlich im Sinne des dezentralen Arbeitens an neuen Arbeitsorten weiterhin thematisch stattfinden. Da es aber weniger groß angenommen wurde, wie erwartet, wird zum Thema Coworking keine eigene Stelle geschaffen werden können.

Ein erschwerender Faktor war, dass Kommunen und deren Vertreter wenig Zeit haben, sich in Ihrem Betriebsalltag mit Sonderthemen, wie z.B. Coworking zu beschäftigen. Oftmals arbeiten die Bürgermeister:innen im ländlichen Bereich ehrenamtlich. Dadurch war auch der Austausch mit dieser Zielgruppe durch persönliche Interviews leider nicht erfüllbar, da sie einfach zeitlich stark eingeschränkt sind von ihrer Auslastung. Dennoch konnte durch die Netzwerkarbeit vieles angestoßen und Akteure zusammengebracht werden, was die zukünftige Entwicklung der kommunalen Daseinsvorsorge positiv beeinflussen wird. Innerhalb der KielRegion beschäftigt sich außerdem der Bereich „Smarter Leben“ langfristig mit der Thematik der smarten Quartiersentwicklung, welches gute Parallelen aufweist zur kommunalen Daseinsvorsorge.

Für die Verstetigung der angestoßenen Prozesse und die Anschlussfähigkeit der Projektarbeit sind konkrete Schritte geplant. Ein Folgeprojekt ist in Vorbereitung und das CoWorkNetz KielRegion ist noch bis September 2025 gefördert.

Zukunftskonferenz – Workshopergebnisse

Am 12.11.2024 fand in Kiel im Alten Güterbahnhof die Abschlusskonferenz des RealWork-projekts statt. Als Zukunftskonferenz „RealWork – Die Zukunft der Arbeit gestalten“ beworben, wurden hier neben den Projektergebnissen auch die Fragen diskutiert, wohin sich die Arbeitswelt hin verändern wird, welche trends die Arbeit von morgen prägen und warum ein Obstkorb für Angestellte nicht ausreicht. Gemeinsam mit (potenziellen) Coworking-Space-Betreibenden, kommunalen Vertreter:innen und welchen aus der Wirtschaftsförderung, Unternehmen und Angestellten sowie dem projektträger wurde interaktiv in vier Workshops zu den Themen gearbeitet, diskutiert und sich vernetzt.



Abbildung 42: Flyer zur Bewerbung der Zukunftskonferenz RealWork

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse aus den Workshops der Abschlusskonferenz beschrieben. Diese Ergebnisse werden neben den anderen Erkenntnissen aus dem Projekt in einen geplanten Folgeantrag fließen sowie in die Weiterentwicklung des CoWorkNetz KielRegion.

Workshop 1 - New Work unter der Lupe: welche Relevanz hat es für uns?

Der geplante Workshop zielte darauf ab, den Begriff „New Work“ aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und dessen konkrete Bedeutung sowie praktische Relevanz für die Teilnehmenden zu erarbeiten. Ein zentraler Aspekt war die gemeinsame Reflexion darüber, welche Themen und Bereiche unter den Begriff fallen und welche davon insbesondere für die Teilnehmenden von Interesse sind.

Die Teilnehmer:innen wurden eingeladen, ihre bisherigen Erfahrungen, mögliche Hürden sowie erfolgreiche Ansätze im Umgang mit New-Work-Konzepten einzubringen. Durch den Austausch sollten sowohl individuelle als auch unternehmensübergreifende Perspektiven sichtbar gemacht werden. Der Workshop fokussierte darauf, gemeinsam Herausforderungen zu identifizieren, Lösungsansätze zu diskutieren und neue Ideen oder Ansätze zu entwickeln, die in der Praxis erprobt werden könnten.

Zusätzlich lag ein Schwerpunkt darauf, das Buzzword „New Work“ zu entmystifizieren, indem eine klare Einordnung vorgenommen wurde, welche Aspekte für die Teilnehmenden im individuellen oder unternehmerischen Kontext tatsächlich relevant sind. Ziel war es, praxisnahe Impulse und neue Denkansätze für die Implementierung von New-Work-Strategien zu generieren und den Teilnehmer:innen konkrete Anknüpfungspunkte für deren weitere Beschäftigung mit dem Thema zu bieten.

Ergebnisse

Verständnis von New Work

New Work wurde als menschenzentrierte Arbeitsweise definiert, die Verantwortung und Selbstverwirklichung fördert. Arbeit soll Spaß machen dürfen, wobei individuelle Ansätze für Work-Life-Balance und Work-Life-Blending eine zentrale Rolle spielen.

Herausforderungen

Die Umsetzung von New Work wird durch folgende Punkte erschwert:

- Widerstände von Mitarbeitenden und fehlendes Change-Management
- Alte Strukturen, mangelnde IT-Ressourcen und Datenschutzprobleme
- Schwierigkeit, Mitarbeitende gemäß ihrer Stärken einzusetzen und ihre Loyalität zu sichern
- Gefahr von Ungerechtigkeiten bei Veränderungen

Ideen und Ansätze

Die Teilnehmenden schlugen folgende Maßnahmen vor:

- Partizipation stärken und Aufgaben flexibler nach Stärken verteilen
- Unternehmenszweck (Purpose) klar kommunizieren und Gehaltstransparenz schaffen
- Flexible Arbeitsmodelle fördern, z. B. Home-Office, Desk-Sharing und Job-Rotation
- Kreative Ansätze wie Workation (Team-Arbeitsreisen) oder Dankeskarten zur Motivation
- Ausbau digitaler Workspaces und Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung.

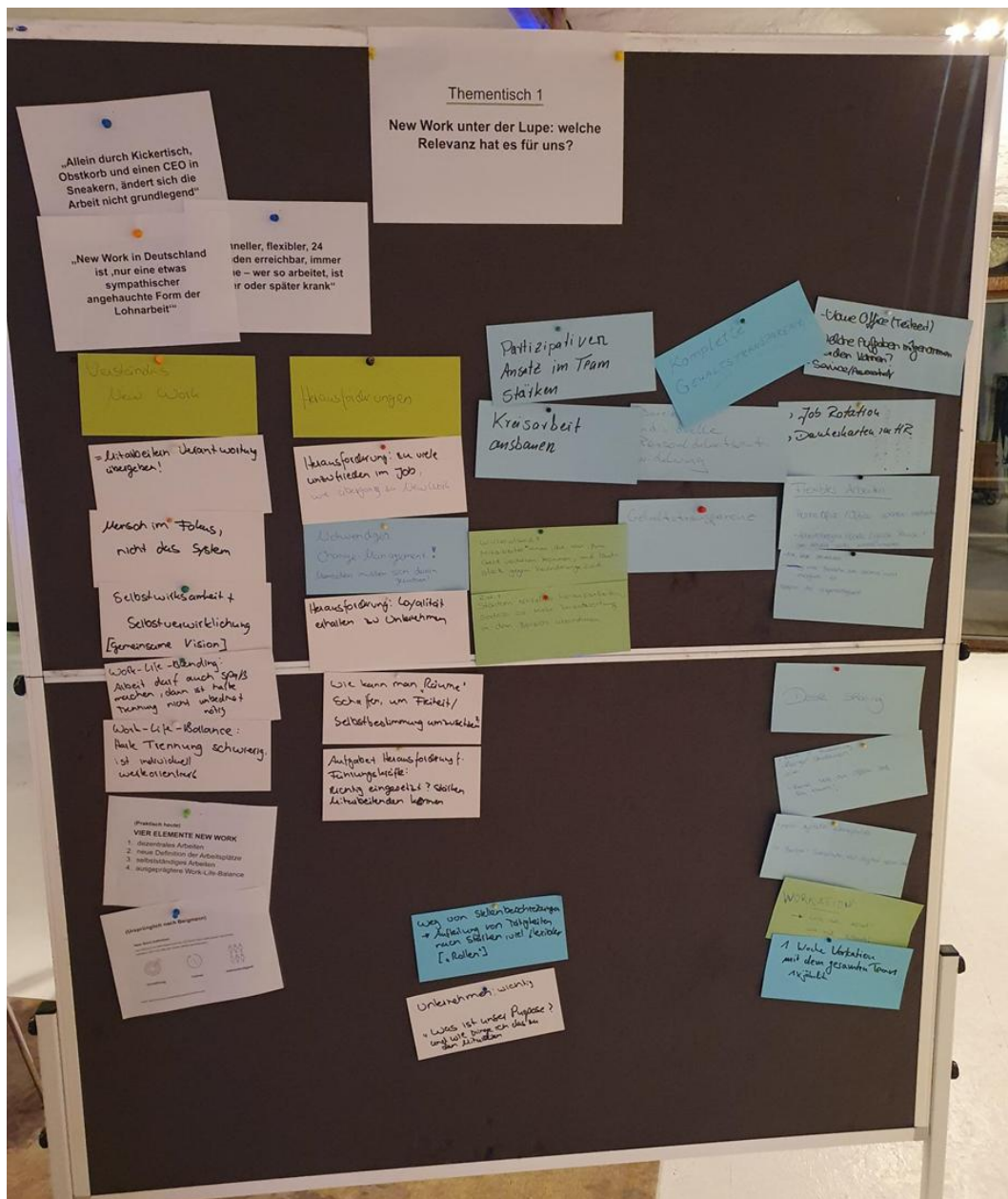


Abbildung 43: Fotodokumentation Thematisch 1

Workshop 2 - Arbeitswelt der Zukunft: wie möchten Sie morgen gerne arbeiten?

Was macht eine gute Arbeitswelt aus, und wie könnte unser idealer Arbeitsplatz der Zukunft aussehen? In diesem Workshop haben wir uns gemeinsam diesen Fragen gewidmet, indem wir untersucht haben, was aktuell gut funktioniert, welche Strukturen überholt sind und wo Raum für neue Ansätze besteht. Dabei haben wir die KALM-Methode angewandt – eine innovative Methode, die kreative und lösungsorientierte Reflexionen fördert.

Die KALM-Methode steht für Keep (Beibehalten), Add (Hinzufügen), Less (Reduzieren) und More (Verstärken). Sie bot einen klaren Rahmen, um in vier Schritten die wesentlichen Aspekte der Arbeitswelt zu analysieren und zu gestalten:

- Keep: Was läuft bereits gut und sollte unbedingt erhalten bleiben?
- Add: Welche neuen Elemente oder Ideen könnten unsere Arbeit verbessern?
- Less: Welche Aspekte sollten reduziert oder abgeschafft werden?

- More: Wo gibt es Potenzial, bewährte Strukturen und Prozesse zu stärken?

Gemeinsam haben wir Ideen und Erfahrungen gesammelt, um zu diskutieren, welche Faktoren eine zukunftsfähige, faire und motivierende Arbeitswelt ausmachen. Ob Flexibilität, Technologien oder soziale Aspekte – jede Perspektive wurde eingebracht, um die Arbeitswelt der Zukunft gemeinsam zu gestalten.

Nachdem die Teilnehmenden ihre Ideen und Punkte zu den einzelnen Kategorien aufgeschrieben hatten, konnte die Gruppe anschließend durch Klebepunkte ihre wichtigsten Prioritäten setzen. Dies half dabei, die zentralen Anliegen und Vorschläge sichtbar zu machen und die Diskussion auf die relevantesten Themen zu fokussieren.

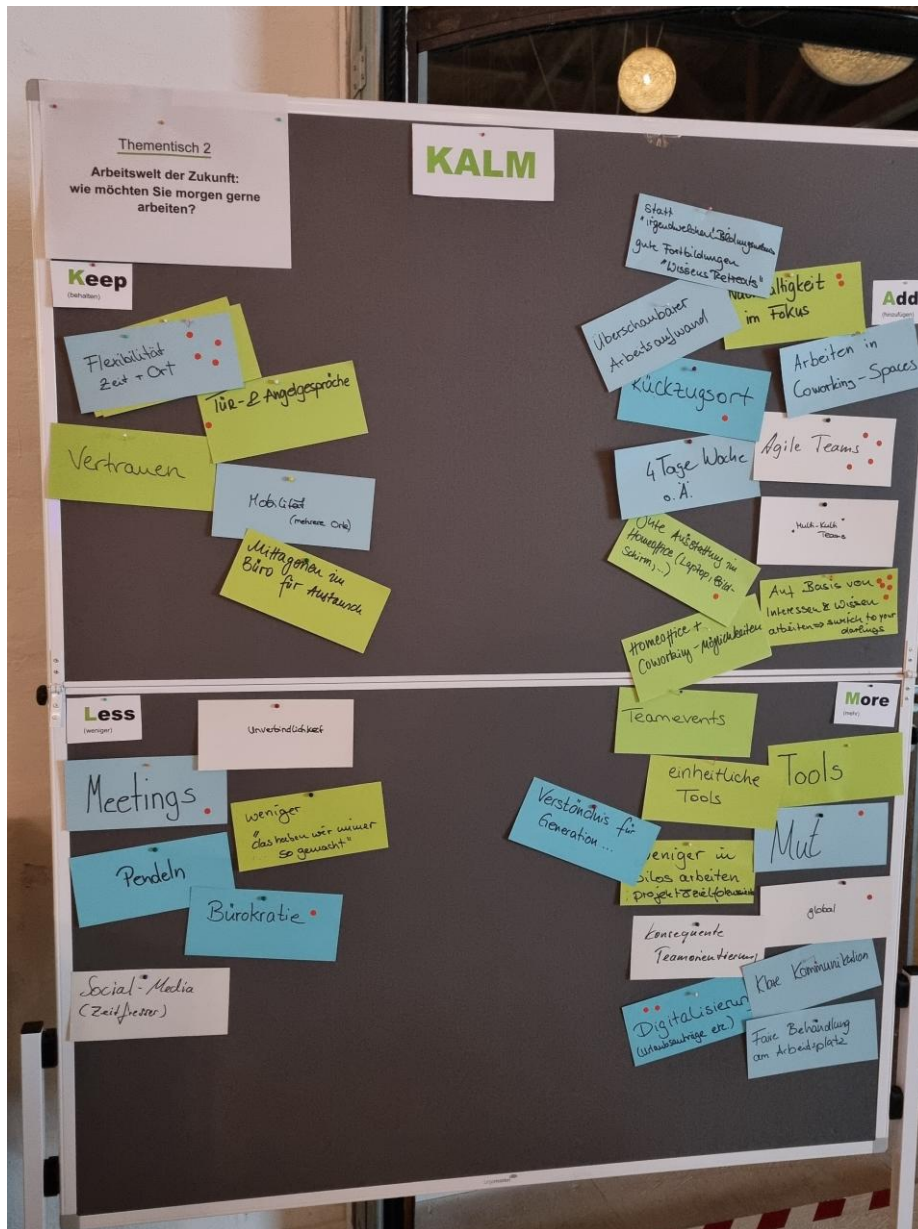


Abbildung 44: Fotodokumentation Thementisch 2

Aus dem Workshop ergab sich als zentrale Erkenntnis, dass vor allem die Flexibilität in der Arbeitsgestaltung erhalten bleiben sollte, während bürokratische Prozesse deutlich reduziert werden müssen. Besonders die Digitalisierung von Arbeitsabläufen, wie beispielsweise bei Urlaubsanträgen oder Spesenabrechnungen, wurde als wichtige Maßnahme identifiziert, um Zeit und Ressourcen zu sparen. Ein weiterer Schwerpunkt lag darauf, sicherzustellen, dass Mitarbeitende entsprechend ihrer individuellen

Stärken eingesetzt werden, um ihre Potenziale bestmöglich zu entfalten und die Arbeitszufriedenheit zu steigern.

Workshop 3: Netzwerk Coworking - Gemeinsame Vermarktung

In diesem Workshop haben wir aktuelle Bedarfe und Potenziale der gemeinsamen Vermarktung von Coworking Spaces als Netzwerk erforscht. Das Angebot hat sich insbesondere an Coworking-Space Betreibende sowie Partner:innen und Unterstützende des Netzwerkes gerichtet.

Der Einstieg in den Workshop hat die Methode „Stakeholder-Map“ bereitet. In diesem Format wurde ersichtlich, dass die aktuelle Befindlichkeitslage zum Thema Coworknetz KielRegion neutral bis negativ ausfällt. Mit dem zeitlichen Blick nach Vorn wurde die diskutierte Idee nahezu unisono als positiv und potenzialreich eingestuft. Das lässt auf ein großes bisher noch ungenutztes Potenzial deuten, welches bis dato noch nicht ausgeschöpft wird.

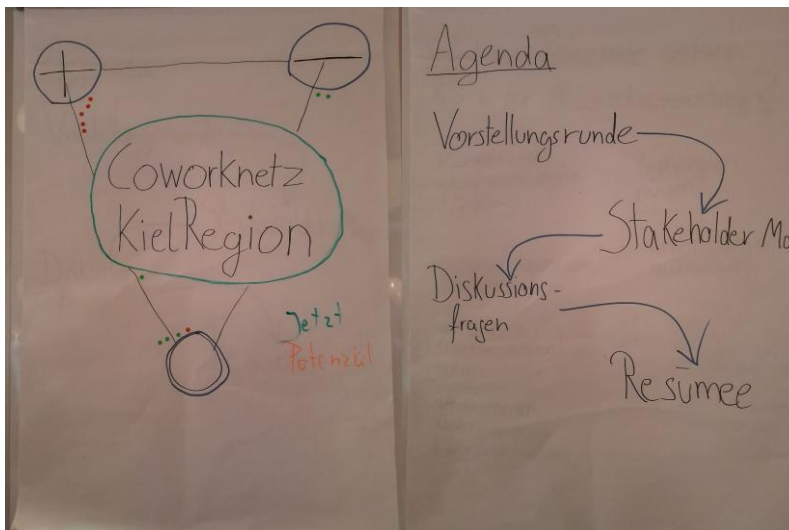


Abbildung 45: Fotodokumentation Thementisch 3, Teil 1

Nachfolgend wurden gemeinsam folgende Diskussionsfragen erarbeitet:

- Welche Potenziale sehen Sie in der Netzwerkvermarktung?
- Was funktioniert besonders gut (Chancen), was besonders schlecht (Herausforderungen)?
- Was sind Ihre konkreten Bedürfnisse im Marketingkontext? Was braucht es an Materialien/Formaten?

Zu den zentralen Potenzialen, die in der Netzwerkvermarktung gesehen wurden, gehörte die Nutzung bereits bestehender Strukturen wie die CoRoom Initiative oder auch die des Projektes Coworknetz KielRegion. Dabei gälte es auf Kooperation statt Konkurrenz zu setzen. Das Format hat unter anderem dazu beigetragen die zentralen Figuren der Initiativen miteinander zu vernetzen. Weiterhin wurde die Schaffung einer zentralen Koordinationsstellen als essentiell angesehen.

Im Hinblick auf die Dinge die besonders gut beziehungsweise schlecht funktionieren wurde das digitale und analoge Ansprechen von potenziellen Nutzenden kontrovers diskutiert. So gab es Stimmen aus dem ländlichen Kontext, die primär auf den direkten Kontakt über Veranstaltungen und Gespräche gesetzt haben und damit sehr erfolgreich waren. Stimmen aus dem eher städtischen Kontext setzten dagegen besonders auf die dezentrale Ansprache über digitale Formate wie z.B. Social Media.

Bezüglich der konkreten Marketingbedürfnisse wurde eine zentrale digitale Plattform diskutiert, die sowohl eine niedrighschwellige Buchung der Coworking-Angebote sicherstellt als auch direkt eine Möglichkeit der Vernetzung der Nutzenden untereinander ermöglicht. Weiterhin wurde die Idee der Nutzenden als Coworking-Botschafter und Multiplikatoren diskutiert, sowie die Veranstaltung von regionalen Veranstaltungen zum Thema New Work und Coworking.

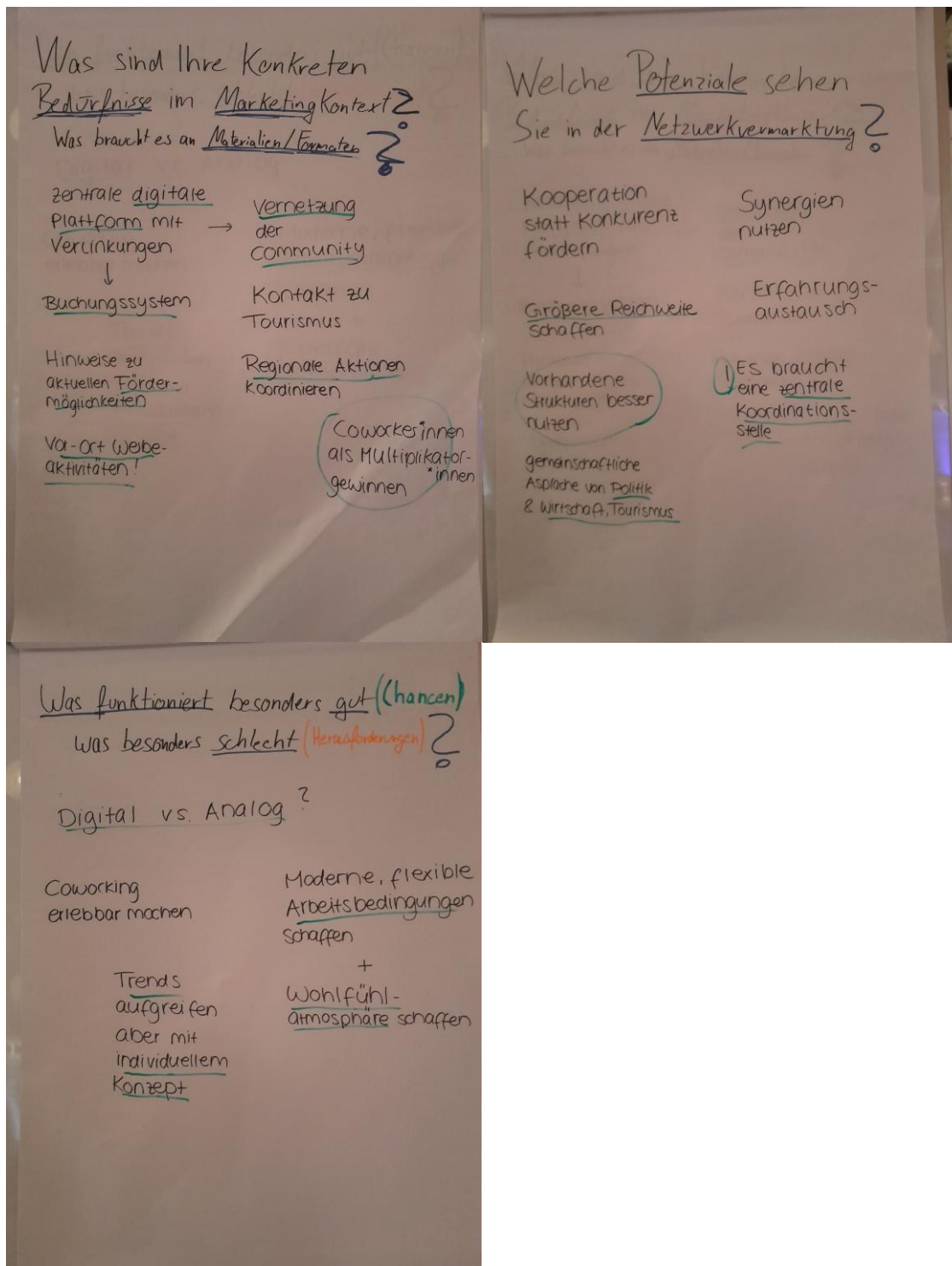


Abbildung 46: Fotodokumentation Thementisch 3, Teil 2

Fotodokumentation Thementisch 3, Teil 2 Darüber hinaus wurde betont, wie wichtig eine wertschätzende Unternehmenskultur ist, die sowohl Eigenverantwortung als auch Teamarbeit fördert. Dabei spielte auch der Wunsch nach klarer Kommunikation und transparenter Entscheidungsfindung eine zentrale Rolle.

Insgesamt zeigte sich, dass eine moderne Arbeitswelt vor allem durch Effizienz, Wertschätzung und individuelle Förderung geprägt sein sollte, um langfristig Motivation und Produktivität zu sichern.

6 Wichtigste Positionen des zahlenmäßigen Nachweises

6.1 KielRegion GmbH

Der Kostenrahmen für die KielRegion laut Antrag konnte weitestgehend eingehalten werden zum Stand der Berichterstellung am 27.11.2024. Aufgrund von Corona fiel in der Anfangsphase des Projekts weniger Reiseaufwand an, weswegen die Reisekosten teilweise niedriger ausfielen, als angesetzt. Der größte Budgetposten neben den Personalkosten war als externer Dienstleister wie geplant CoWorkLand. Hier gab es keine Abweichungen und es wurde alles laut Antrag abgerufen. Die Personalkosten fielen niedriger aus durch einen zeitweisen Wegfall der ursprünglich eingesetzten Projektkoordinatorin. Die Stelle der Projektkoordination wurde von zwei Personen in Teilzeit besetzt, weswegen das Projekt in dieser Zeit trotzdem entsprechend weitergeführt werden konnte. Da nach dem Wegfall der einen Stelle in der Projektkoordination nicht sofort nachbesetzt werden konnte, fielen hier Personalkosten weg, weshalb weniger abgerufen wurde.

Die geplanten Kosten im Bereich Website fielen deutlich niedriger aus als geplant, da die Webpräsenz des Projekts erfolgreich in die bestehende KielRegion-Website integriert werden konnte. Da ursprünglich Mittel für eine Neuaufsetzung einer Website geplant wurden, die mehr gekostet hätte, sind die Kosten hier niedriger. Dagegen wurde für die Erstellung der audiovisuellen Inhalte für die Projektbegleitung und -dokumentation mehr Mittel verbraucht als geplant. Für solch eine Begleitung sind nach jetzigen Kenntnisstand generell mehr Kosten erforderlich als im Antrag geplant wurden. Die Mehrkosten verschneiden sich aber insgesamt kostenneutral mit anderen, niedriger ausgefallenen Positionen.

Für das Folgejahr nach Projektende wurden ursprünglich Mittel eingeplant für eine Personalstelle zur Verstärkung der Projektergebnisse im Bereich Coworking für Angestellte. Da nach der Analyse des aktuellen Status Quo in dem Bereich das Thema Coworking für Angestellte im ländlichen Bereich erst noch grundsätzlich wachsen muss, bevor man es mit einer einzigen Person angehen kann, wurde von der Verstärkungsstelle aktuell abgesehen. Dies würde erst zu einem späteren Zeitpunkt gemacht werden. Daher sind die Mittel für das Jahr 2025 nicht mehr benötigt.

6.2 FZI – Forschungszentrum Informatik

Der Kostenrahmen konnte weitestgehend wie im Antrag beschrieben eingehalten werden und die Umwidmung der initial beantragten Mittel, auf Grund der sich veränderten Projektbedingungen, wurden ordnungsgemäß beantragt und bestätigt. Hauptkostenpunkt waren Personalmittel, welche auf Grund der kostenneutralen Projektverlängerung zusätzlich höher als geplant ausfielen. Die Mehrkosten konnten durch eine Umwidmung der Mittel für ausfallende Reisekosten und eine preisgünstigere Datenbeschaffung gedeckt werden: Aufgrund der veränderten Arbeits- und Reisebedingungen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurde ein geringerer Bedarf an Reisemitteln festgestellt, als ursprünglich beantragt. Die verstärkte Nutzung virtueller Zusammenarbeit führte dazu, dass weniger Konsortialtreffen vor Ort stattfanden und es wurden auch keine internationalen Reisen unternommen. Für die Beschaffung der Daten im Zusammenhang mit der Standortanalyse wurde vermehrt auf offene Daten und/oder manuelle Arbeit zurückgegriffen, wodurch die Kosten niedriger ausfielen als geplant. Zusätzlich wurde die Durchführung der Onlineumfrage methodisch anders umgesetzt als ursprünglich geplant, beispielsweise durch Social-Media-Kampagnen der Projektpartner. Zudem wurden Anreize für die Teilnahme in der KielRegion aus bestehenden Mitteln wie Merchandise gestellt, weshalb auf monetäre Anreize verzichtet wurde.

6.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement

Der Kostenrahmen konnte weitestgehend, wie im Projektantrag beschrieben, eingehalten werden. Alle durchgeführten Umwidmungen fanden in Abstimmung und Bewilligung mit dem Projektträger statt. Aufgrund der Folgen der Corona-Pandemie, prozessualer Verzögerungen im Reallabor wegen schwerer Erreichbarkeit der Teilnehmenden sowie der optimalen Datierung der Abschlussveranstaltung wurde das Projekt RealWork um drei Monate kostenneutral verlängert und endet daher statt am 31.08.2024 am 30.11.2024. Der kostenneutralen Verlängerung wurde seitens des Projektträgers zugestimmt.

Die Personalkosten stellen mit Abstand die wichtigste Kostenposition dar. Die Reisekosten fielen geringer als im Antrag veranschlagt aus. Infolge der Corona-Pandemie gab es einen geringeren Bedarf an reisemittel und es wurde stattdessen verstärkt auf virtuelle Zusammenarbeit und Konsortialtreffen gesetzt.

7 Notwendigkeit und Angemessenheit der geleisteten Arbeit

Durch die Arbeiten im Projekt konnten die aktuellen Potenziale von Coworking-Spaces für Angestellte im ländlichen Bereich ausgewertet und für Stakeholder zugänglich gemacht werden. Dadurch entstanden wertvolle Entscheidungshilfen und Unterstützungsmaterial, welches Unternehmen, Angestellten, Coworking-Spaces und Kommunen in ihren Strategien Orientierung und Hilfestellung bietet. Durch die Auswertungen der Erhebungen, dem Reallabor und dem Modell der Standortanalyse wurden die generellen Bedarfe und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Planung von Coworking-Spaces ermittelt. Mit der Konzeption eines Unterstützungsnetzwerks, konkreter Betriebsmodelle und Verstetigungsansätzen sowie Nachhaltigkeitsfaktoren sind die Wissenslücken für die Praxis geschlossen worden. Im Bereich Daseinsvorsorge sollte für Kommunen das Potenzial durch Coworking-Spaces herausgestellt werden. Dies gestaltete sich in der Arbeit schwierig, da Coworking generell sich im ländlichen Bereich als noch nicht bekannt genug herausstellte und etwaige Veränderungen durch die Spaces außerdem über einen längeren Zeitraum hinweg untersucht werden müsste, um wirklich Veränderungen in z.B. der Infrastruktur festzustellen. Dazu hat Corona die Aktivitäten in den Coworking-Spaces sowie auch im Umfeld von Kommunen am Anfang des Projekt noch verlangsamt.

Die Bewerbung der Umfragen erwiesen sich als herausfordernder und langwieriger als ursprünglich angenommen. Genügend Antworten zur sinnvollen Auswertung zu bekommen dauerte daher länger und war maßgeblich für die weitere Projektarbeit. Das Reallabor wurde gut angenommen und lieferte wertvolle Erkenntnisse aus der Praxis. Hier würde es sich anbieten, solch ein Reallabor für etwaige Folgeprojekte auszuweiten, da sie in der Praxis gut funktioniert haben. Generell ließ sich feststellen, dass Coworking für Menschen im Angestelltenverhältnis viele Potenziale mit sich bringt, es jedoch eine große Aufgabe ist, zu den Möglichkeiten hierbei noch mehr aufzuklären. Ein Netzwerk zur Unterstützung, wie es in dem Projekt beschrieben wurde plus eine Zusammenarbeit von Kommunen, Multiplikatoren im Unternehmens- und Bürgerbereich sowie aufgeschlossene Unternehmen könnte diesen Beitrag zur Bewerbung und Sichtbarmachung des Themas Coworking leisten. In diesem Projekt war die Sichtbarmachung und Aufklärung dazu neben den anderen Arbeitspaketen in diesem Umfang nicht leistbar.

8 Voraussichtlicher Nutzen, insbesondere Verwertbarkeit des Ergebnisses im Sinne des fortgeschriebenen Verwertungsplanes

Die erzielten Ergebnisse und bis Projektende initiierten Verstetigungs- und Transferaktivitäten eröffnen verschiedene Verwertungswege für die Projektpartner. Das Projekt zur Förderung von Coworking in der KielRegion lieferte wertvolle Erkenntnisse über Erfolgsfaktoren und Potenziale von Coworking-Spaces. Diese wurden in einem praxisorientierten Booklet zusammengefasst, das Unternehmen, Angestellten und Betreibenden strategische Hilfestellungen bietet und eine Verwertung im Sinne der wirtschaftlichen Unterstützung bietet. Durch die wissenschaftliche Auseinandersetzung, Publikationen und Vernetzung der Betreibenden wurden Synergien geschaffen und eine mögliche Verstetigung des CoWorkNetz KielRegion durch CoWorkLand in Aussicht gestellt.

Das FZI trug mit Arbeiten zur Standortoptimierung und Open-Source-Veröffentlichungen zur nachhaltigen Verwertung der Ergebnisse hinsichtlich der technischen Erfolgsaussichten bei. Auf wissenschaftlicher Seite konnte Inter 3 Daten von Haushalten-, Pendler:innen- und Unternehmen generieren und auswerten und daraufhin ein Innovationskonzept entwickeln, das Handlungsempfehlungen zur Förderung von Coworking-Spaces im ländlichen Raum liefert. Die Ergebnisse stärken insbesondere die Zusammenarbeit mit Unternehmen und Betreibenden und tragen nachhaltig zur Umsetzung des Verwertungsplans bei.

8.1 KielRegion GmbH

Die Ergebnisse aus dem Projekt zum aktuellem Potenzial von Coworking für Angestellte, die Umfrageergebnisse, die Voraussetzungen für erfolgreiche Coworking-Spaces, dem aktuellen Stand in den Spaces sowie der Bekanntheit und Akzeptanz in Unternehmen werden in den Bereich New Work bzw. strategische wirtschaftliche Entwicklung der **KielRegion** integriert. Außerdem werden die Erkenntnisse in einem geplanten Folgeantrag mit Fokus New Work und dahingehend auch dem Einbezug von dezentralem Arbeiten inklusive Coworking verarbeitet. Durch das Projekt wurde eine Transparenz bezüglich der Erfolgsfaktoren für tragfähige Coworking-Spaces geschaffen, um die Betreibenden zu unterstützen. Diese werden den Coworking Spaces in einem Booklet zugänglich gemacht, in dem außerdem Arbeitsmaterialien zur individuellen Bewertung zur Verfügung stehen. In dem Booklet für Unternehmen, Angestellte Coworking Spaces und Kommunen werden die diesbezüglich gewonnenen Erkenntnisse zusammengefasst. Außerdem gewann die KielRegion durch die gemeinsame Durchführung eines Forschungsprojekts wertvolle Einblicke in die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema und konnte so zu einer wissenschaftlichen Publikation beitragen. Die kooperative Zusammenarbeit im Projekt und der Netzwerkansatz ermöglichte des weiteren die Vernetzung von Coworking-Space-Betreibenden zum Erfahrungsaustausch und zur Synergieentwicklung. Die dadurch gewonnenen Vernetzungen und Praxiserkenntnisse werden nach heutigem Stand in der Verstetigung des CoWorkNetz KielRegion durch CoWorkLand weitergeführt.

8.2 FZI – Forschungszentrum Informatik

Das **FZI** hat im Rahmen des Projekts insbesondere methodische und konzeptuelle Arbeiten für die Standortoptimierung von Coworking Spaces und die Erarbeitung von Geschäftsmodellen durchgeführt und auf den Transfer der Ergebnisse in die Wissenschaft und Praxis z.B. über Publikationen, Lehrtätigkeiten, und die Veröffentlichung entwickelter Applikationen als Open Source Code

hingearbeitet. Technische Vorarbeiten und Proof-of-Concept Entwicklungen können so Verwendung in weitere Forschungs- und praktische Projektarbeit finden. Für die veröffentlichten methodischen und praktischen Ansätze bleibt das FZI auch nach Projektende Ansprechpartner für Akteur:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Zivilgesellschaft. Insbesondere die Strukturen des FZI Kompetenzzentrums House of Participation (HoP), nutzt das FZI um weiterhin zu den Themen nachhaltige Standortplanung zu beraten und Projektergebnisse zu verwerten.

8.3 inter 3 – Institut für Ressourcenmanagement

inter 3 hat die generierten Daten aus der Haushalts-, Pendler:innen- und Unternehmensbefragung sowie dem Reallabor in anonymisierter und beschnittener Form über die praxistaugliche und wissenschaftliche Online-Publikation „RealWork als neue Arbeitsform“ auf der Webseite der KielRegion öffentlich zugänglich gemacht. Im Rahmen des von inter 3 geleiteten Innovationsmanagements war es das Ziel, ein Innovationskonzept zu erstellen, das möglichst verbindliche und realistische Entwicklungsschritte zur Umsetzung und Ausweitung des RealWork-Konzepts in der KielRegion festschreibt. Da das Konzept Coworking im ländlichen Raum deutlich weniger bekannt ist, als zu Projektbeginn angenommen, hat sich der Fokus des Innovationsprozesses und der daraus resultierenden Entwicklungsschritte etwas verändert. Statt einer Personal-Organisationsstelle, die die Verstetigung und ein Coworking-Partner:innen-Netzwerk in der Region unterstützt, wurden im Innovationskonzept bzw. Aktionsplan neue Entwicklungsschritte formuliert, die eine Sensibilisierung und Verbreitung des Konzepts ansteuern. Weiter ist im Zuge des Innovationsmanagements ein Strategiepapier in Form des praxistauglichen Guides „Von wo arbeiten wird morgen?“ mit Arbeitshilfen für Praktiker:innen aus dem Regionalmanagement und Behörden entstanden. Da das RealWork-Projekt gezeigt hat, dass zur Stärkung ländlicher Coworking-Spaces auch die Zielgruppen Unternehmen und Coworking-Space-Betreibende zentral sind, wurde das Strategiepapier um diese Klientel erweitert.

9 Fortschritt auf dem Gebiet des Vorhabens bei anderen Stellen

Zur Erfassung des aktuellen Fortschritts auf dem Vorhabensgebiet hat das Projektteam während der Projektlaufzeit kontinuierlich allgemeine Internetrecherchen und Literaturrecherchen durchgeführt und stand im Austausch mit Partner:innen aus Wissenschaft und Praxis. Es sind dabei keine Fortschritte festgestellt worden, die das allgemeine Vorhaben beeinträchtigt oder Anpassungen in seiner Durchführung erforderlich gemacht hätten.

Neue Erkenntnisse wurden kontinuierlich in der Projektarbeit berücksichtigt und dienten wo möglich als Ausgangspunkt für die projektbezogene Forschungsarbeit. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über relevante Entwicklungen in Wissenschaft und Praxis.

Wissenschaftliche Fortschritte und Entwicklungen:

- Betriebswirtschaftliche Forschung beschäftigt sich eingehend mit der Gestaltung von Coworking als Geschäftsmodell, auch spezifisch für den ländlichen Raum (e.g., Thorton et al., 2023; Yates et al., 2023)
- Betriebswirtschaftliche Forschung beschäftigt sich weiterhin mit den Einflüssen von Covid19 auf den Wandel in der Arbeitswelt und nimmt dabei neue Arbeitsorte in den Fokus (e.g, Mittag, 2023)

- Die Projekte „Coworking-Satellitenringe in der KielRegion“ (Heinrich-Böll Stiftung, CoWorkLand eG, 2021-2022) und „CoWorkNetz KielRegion“ (KielRegion, CoWorkLand eG 2023-2025) untersuchen die Potenziale eines Zusammenschlusses von Coworking-Spaces zu einem regionalen Netzwerk insbesondere von geteilten Marketingmaßnahmen

Fortschritte und Entwicklungen in der Praxis:

- Coworking als dritte Arbeitsorte für Arbeitnehmer:innen zu etablieren bleibt bundespolitisch eine wichtige Erwägung, wobei der aktuelle Expertisen zu ähnlichen herausforderndes Bild ihrer Etablierung im ländlichen Raum aufzeigen (e.g., IZA i.A. BmAS, 2022, IW, 2023).
- Das thematisch verwandte Projekt *Coworking Satellitenringe in der KielRegion* wurde im Projektverlauf abgeschlossen und erzielte Fortschritte in der Entwicklung einer Coworking-Marketingstrategie, die Unternehmen adressiert. Hierfür wurde Marketingmaterial konzipiert und erste Tests von Marketing-Maßnahmen wurden umgesetzt. Es wurde der Kontakt zu diversen Partner:innen der Region aufgebaut. Weiterhin wurden Neugründungen von Coworking-Spaces durch Öffentlichkeitsarbeit angeregt und Gründungsinteressierte sowie Betreiber:innen mit Beratungs- und Vernetzungsangeboten unterstützt.
- Schließung des einzigen kommunalen Coworking-Spaces „Gettwork“ in Gettorf aufgrund des Beschlusses der Kommune, den Space nicht mehr weiter finanziell zu fördern (2024). Dies beeinträchtigte das Projekt an sich nicht, da es erst zum Ende der Projektlaufzeit passierte. Interviews und Workshops mit der engagierten Betreiberin konnten im Projekt durchgeführt werden. Trotzdem ist es natürlich eine eher traurige Botschaft nach Außen.
- Berichte aus Coworking-Spaces, das die Anschaffung neuen Arbeitsplatzausstattungen im Space maßgeblich zu einer deutlichen Steigerung der Auslastung beigetragen hat und die Belegung im CWS nun sehr gut und lukrativ ist (2024, CoWork Nord Eckernförde). Dies bestätigt die erarbeiteten Erfolgsfaktoren für die Ausgestaltung von Coworking-Spaces aus dem Projekt deutlich, was sehr erfreulich ist.

10 Erfolgte und geplante Veröffentlichungen

10.1 Vorträge und Ausstellungen

- Vorträge in wissenschaftlichen Doktorandenseminaren (KIT)
- FZI-weiter Vortrag in Serie „CoffeeCall“
- Barcamp RealWork im thematischen Rahmen von New Work 30.06.2023 in Kiel (Vorträge, Workshops, Abschlussdiskussion)
- Vortrag „Coworking - Die Zukunft der Arbeit“ auf dem Womens Barcamp Kiel 25.03.2022 (Carolin Kowollik)
- Ausstellung auf Regionalkonferenz KielRegion 2022 am alten Güterbahnhof Schönberg am 2.09.2022
- Ergebnisvortrag RealWork auf der Zukunftskonferenz „Obstkorb war gestern- jetzt geht´s um die Zukunft der Arbeit (10.11.2024)

10.2 Publikationen

Wilbrandt, Gesine (2024): RealWork als neue Arbeitsform.

Badewitz, Wolfgang (2023): RealWork – Standortwahl (KomKomIn)

Open Source Code Publikation RealWork WebApp

Drebold, Mandy (2024): Booklet „Von wo arbeiten wir morgen“ (print & digital): Betriebsmodelle, Standortanalyse, Erfolgskriterien und Ansatz Unterstützungsnetzwerk (48 Seiten).

Flyer CoWorkNetz KielRegion (in Kooperation mit CoWorkLand).

Flyer Coworking für Angestellte: „Dein Upgrade zum Home-Office: Wohlfühl-Arbeitsplätze in Wohnortnähe für dich und deine Kolleg:innen“ (in Kooperation mit CoWorkLand).

Website RealWork auf: www.kielregion.de/wirtschaftsregion/fachkraeftesicherung-in-der-region/new-work/.

10.3 Abschlussarbeiten

Intelligente Fertigung & Nachhaltigkeit: Verwendung genetischer Algorithmen zur Erstellung höchst energieeffizienter Produktionspläne (BA)

11 Literaturverzeichnis

- Ahlers, E. (2017). Flexible and remote work in the context of digitization and occupational Health. In: International Labour Office, Geneva July 2017.
- Aroles, J. & Mitev, N. & de Vaujany, F. (2019). Mapping themes in the study of new work practices. *New Technology Work and Employment*. 34. 285-299. 10.1111/ntwe.12146.
- Bazancir, B., & Österberg, J. (2021). Reactive remote leadership - In disruptive times. (Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-446597>
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMVK). (2024). Reallabore und die Innovationspolitik der Bundesregierung. URL: [Reallabore und die Innovationspolitik der Bundesregierung](#) (Letzter Zugriff: 13.12.2024).
- Boell, S. & Campbell, J. & Cecez-Kecmanovic, D. & Cheng, J. (2013). Advantages, Challenges and Contradictions of the Transformative Nature of Telework: A Review of the Literature. 19th Americas Conference on Information Systems, AMCIS 2013 - Hyperconnected World: Anything, Anywhere, Anytime. 5.
- Carnevale, J. & Hatak, I. (2020). Employee Adjustment and Well-Being in the Era of COVID-19: Implications for Human Resource Management. *Journal of Business Research*. 116. 10.1016/j.jbusres.2020.05.037.
- Coffey, Richard M. and Laura Wolf. (2018). The Challenge and Promise of Remote Work: A Brief Study of Remote Work and Best Practices.
- Dryselius, A. & Pettersson, J. (2021). Motivation in the Remote Workplace : Understanding the Threats and Opportunities to Motivation During Enforced Remote Work (Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kth:diva-290792>
- Edelmann, N. & Schossboeck, J. & Albrecht, V. (2021). Remote Work in Public Sector Organisations: Employees' Experiences in a Pandemic Context. 408-415. 10.1145/3463677.3463725.
- Ferreira, R.(2020): Decision Factors for Remote Work Adoption: A Critical Analysis.
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 4. 10.31435/rsglobal_ijite/30092020/7148.
- Guo, J., Ergovan, E., & Seitzl, V. (2021). Remote work and leadership during the Covid-19 Pandemic : An exploratory study on how remote work is affecting leadership styles and employee motivation (Dissertation). Retrieved from <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hj:diva-52953>
- Heinrich-Böll-Stiftung. (2018). Kommunalwiki Stichwort „Daseinsvorsorge“. URL: <https://kommunalwiki.boell.de/index.php/Daseinsvorsorge> (Stand: 19.11.2018, Letzter Abruf: 25.9.2024)

Schön, S. & Eismann, C. /&Wendt-Schwarzburg, H. & Kuhn, D. (2020) Transdisziplinäres Innovationsmanagement - Nachhaltigkeitsprojekte wirksam umsetzen, wbv Verlag Bielefeld

Tursunbayeva, A., Di Lauro, S., Antonelli, G. (2022). Remote Work at the Time of COVID-19 Pandemic and Beyond: A Scoping Review. In: Mondal, S.R., Di Virgilio, F., Das, S. (eds) HR Analytics and Digital HR Practices. Palgrave Macmillan, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-16-7099-2_6

12 Anhang

12.1 Weiterführende Materialien

AP3 – Pendlerverflechtungen im ländlichen Raum

Pendlerverflechtungen zwischen Gemeinden sind im Prinzip datenschutzrechtlich unbedenklich. Voraussetzung dafür jedoch ist, dass hinreichend viele Arbeitnehmer zwischen zwei Gemeinden pendeln. Im Extremfall, dass eine einzige Person eine Pendelbeziehung konstituiert, ließe sich, nachdem es gelungen ist, diese zu identifizieren, über die Statistik ihr Beschäftigungsstatus beobachten. Aus diesem Grund gibt die Bundesagentur für Arbeit, nur Pendlerbeziehungen an, die insgesamt mindestens 10 Personen umfassen. Nicht von Bedeutung für diese Arbeit sind die weiteren Felder, die die Beschäftigten hinsichtlich Geschlecht und Nationalität weiter klassifizieren. In diesen Feldern gilt eine Schwelle von drei Beschäftigten für eine nähere Angabe. Darüber hinaus wird die Anzahl an Pendlern in der Ingesamt-Spalte ebenfalls anonymisiert, wenn in einer Region ein oder wenige Betriebe dominant sind und sich aus den Pendlerzahlen dieser Gemeinde als der Beschäftigtenstand der jeweiligen Unternehmen erschließen ließe.

Diese vorgesehenen Anonymisierungen führen zu dem Problem, dass kleinere Pendelverflechtungen in den Daten nicht berücksichtigt sind. Da dies vorrangig auf Verflechtungen zwischen kleinen Gemeinden auf dem Land zutrifft, werden ländliche Gemeinden auf dieser Datenbasis bezüglich ihres Pendleraufkommens systematisch unterschätzt. Im Folgenden werden drei Ansätze diskutiert um mit dieser Herausforderung umzugehen; Fixe Werte für potentielle Pendelbeziehungen zwischen Gemeinden, Approximierte Werte für potentielle Pendelbeziehungen zwischen Gemeinden, Approximierte Entfernungen zwischen Gemeinden und Kreisen.

Jede in den Daten nicht vorhandene Pendelbeziehung kann auf einen fixen Wert gesetzt werden. Ohne Beschränkung der Allgemeinheit aber nur beispielsweise sei das neun. Neun ist in diesem Zusammenhang verargumentierbar, denn ab neun und weniger Pendlern wird anonymisiert. Dieses Vorgehen wirft jedoch gleich mehrere Probleme auf. Erstens führt diese Methode aufgrund der Vielzahl kombinatorisch möglicher Verflechtungen zu einer Explosion der angenommenen Pendler. Der Landkreis Rendsburg-Eckernförde besteht aus 165 Gemeinden, er enthält damit $2 \times \frac{2}{165} = 54120$ gerichtete Pendelbeziehungen. Jede dieser Beziehungen mit mindestens neun Pendlern anzunehmen, führt zu mindestens 487.080 Pendler. Der Kreis hat aber nur 276.053 Einwohner und Pendelbeziehungen zu Gemeinden außerhalb des Kreises sind noch nicht einmal inkludiert. Darüber hinaus erscheint es wenig plausibel, die Anzahl angenommener Pendler gänzlich unabhängig von Entfernung und Beschäftigten in bzw. aus der Gemeinde zu machen.

Die nächstgrößere Analyseeinheit sind Kreise. In Deutschland gibt es 294 Landkreise zwischen 222,52 km² (Main-Taunus-Kreis, HE) und 5.495,59 km² (Mecklenburgische Seenplatte, MV). Auch innerhalb der Kreise gibt es große Heterogenitäten. Der Landkreis Dahme-Spreewald (BB) beispielsweise grenzt im Norden an Berlin und ist suburban und industriell geprägt, in seinem Süden jedoch agrarisch und touristisch. Die Daten enthalten Informationen über Pendlerbeziehungen auf Kreisebene, die sich mit einbeziehen lassen. Grundsätzlich ermöglichen diese Daten die Approximierung von Pendlerbewegungen zwischen Gemeinden der jeweiligen Kreise.

Aus den Daten lässt sich beispielsweise erkennen, wieviele Pendler aus der Gemeinde Ascheffel (01058008) nach Eckernförde, Stadt (01058043), aber auch wieviele in sonstige Gemeinden aus dem Kreis Rendsburg-Eckernförde gependelt sind. Ebenso gibt es einen Wert für Pendler in übrige Kreise des Landes Schleswig-Holstein ohne nähere Aufschlüsselung. Über diese Daten lässt sich auch das Problem der Unterschätzung quantifizieren. So sind aus dem Kreis Rendsburg-Eckernförde 63.777 von 85.149 Pendlern (74,9%) und aus dem Kreis Plön 29.948 von 40173 (74,5%) mit Wohngemeinde und Arbeitsgemeinde bekannt. Für weitere 28.946 (Rendsburg-Eckernförde), bzw. 13.366 (Plön) Pendler ist Wohnkreis bzw. Arbeitskreis bekannt. Darin enthalten sind jedoch eine unbekannte Anzahl an doppelt gezählten Beschäftigten. Beispielsweise könnten bis zu neun der 16 Pendler von Bredenbek (01058028) nach Plön (01057), auch zu den 31 Pendlern aus Rendsburg-Eckernförde (01058) nach Wankendorf (01057085) zählen. An dieser Stelle muss sich also für eine Richtung entschieden werden um Mehrfachzählungen zu vermeiden. Entweder man betrachtet nur Auspendler mit bekannter Wohngemeinde oder nur Einpendler mit bekannter Arbeitsgemeinde. Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich bei der Verteilung von Pendlern aus einer bekannten Wohngemeinde in den Arbeitskreis. Es ist sachlich nicht begründbar von einer Gleichverteilung zwischen Gemeinden im Arbeitskreis auszugehen, angesichts der hohen Heterogenität zwischen Gemeinden in den Kreisen. Gleichzeitig werden die betrachteten Pendlerströme stark ausgedünnt. Jede zusätzliche Pendelverflechtung zwischen Gemeinden, erhöht die Berechnungskomplexität der Optimierung. Pendlerverflechtungen mit Gewichtungen von unter einem Pendler wären jedoch aufgrund der hohen Anzahl an Gemeinden bei fast jeder möglichen Aufteilung zwischen Gemeinden quasi unvermeidlich.

Als dritte und gewählte Möglichkeit ergibt es sich mit der Pendelbeziehung zu Kreisen zu arbeiten. Der Wohnort ist in der Überlegung zu Coworking Spaces der zentrale Angelpunkt. Mit bekannter Wohngemeinde lässt sich zumindest der Abstand zum potentiellen Coworkingspace sicher bestimmen. Dadurch dass nur eine Kante zum Arbeitskreis hinzugefügt wird, gibt es zudem keine Explosion in der Berechnungskomplexität oder dem Speicherplatzbedarf. Es muss jedoch geklärt werden wie weit die Entfernung von einer Gemeinde in einen Kreis ist. Hierzu lassen sich die Pendelverflechtungen mit bekannter Arbeitsgemeinde aber unbekannter Wohngemeinde aus dem jeweiligen Kreis als Mittel zur Abschätzung nutzen.

Beispiel: Aus Bordesholm (01058022) in Rendsburg-Eckernförde pendeln 41 Beschäftigte nach Plön. Für 23 Gemeinden aus Plön gibt es Einpendlerzahlen aus unbekanntem Gemeinden im Kreis Rendsburg-Eckernförde. Das mit den jeweiligen Einpendlern gewichtete Mittel der Distanz von Bordesholm zu diesen Gemeinden wird dann verwendet um die ungefähre Distanz der Pendelstrecken abzuschätzen.

Die Rate der Berücksichtigten Pendler kann um 13.618 auf 90,8% (Rendsburg-Eckernförde) bzw. um 6434 auf 90,6% (Plön) angehoben werden. Es gibt keine Mehrfachzählungen. Die Distanz zwischen Wohngemeinde und Arbeitskreis berücksichtigt bekannte Pendlerverflechtungen, den Kreis der Wohngemeinde, sowie die Anziehungskraft von Gemeinden im Arbeitskreis. Somit wird eine gute Abschätzung der wahren Entfernung erreicht.

Eine vierte, sehr abstrahierende und leicht zu implementierende Lösung besteht in einem Skalierungsfaktor der alle bekannten Pendelbeziehungen um den Faktor $\frac{\text{Auspendler Gesamt}}{\text{Auspendler Gemeinde zu Gemeinde}}$ korrigiert. Dies hat den Charme, dass jede Gemeinde das Gewicht der Gesamt Auspendler bekommt, aber den Nachteil, dass nicht alle aus den Daten verfügbaren Informationen genutzt werden.

Geographische Daten von eurostat und dem Statistischen Bundesamt

Von Eurostat können geographische Daten zu den Gemeinden (shape-files) heruntergeladen werden. Die LAU (Local Autonomous Unit) – ID entspricht dabei der deutschen AGS. Die Daten werden als geopandas dataframe eingelesen und zur Visualisierung von Flächen auf der Karte verwendet. Dies sind insbesondere Gemeindeflächen, Regionen, und Einzugsgebiete von Coworking Spaces. Weiterhin sind Bevölkerungszahlen, Bevölkerungsdichte, und Fläche in den Daten gegeben. Die Flächenpolygone eignen sich jedoch nicht um daraus die Schwerpunktkoordinaten der Gemeinden für die Bestimmung der Distanzen zwischen Gemeinden zu bestimmen, da der Siedlungsschwerpunkt von Gemeinden oftmals nicht identisch mit dem geographischen Mittelpunkt ist. Dagegen lassen sich mit dem Auszug aus dem Gemeindeverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit die Siedlungsschwerpunkte entnehmen und darüber hinaus der Grad der Verstädterung der für Erweiterungen des Modells sinnvoll sein könnte.

6.1 und 6.2: Identifikation von Kriterien und Evaluation Akzeptanz von RealWork-Spaces

Leitfaden für die Interviews mit den Spacebetreiber:innen

Anbindung:

- Ist eine Bahnanbindung gegeben? (Ist ein Bahnhof fußläufig erreichbar?)
- Wie häufig fährt ein Zug?
- Ist eine Bushaltestelle in der Nähe und wie häufig kommt ein Bus?
- Gibt es in direkter Umgebung des Spaces ausreichend Fahrradstellplätze?
- Sind ausreichend Parkplätze vorhanden? (Beobachten, ob oft alle Parkplätze und Fahrradstellplätze belegt sind; Sind die Parkplätze in direkter Umgebung?)
- (Gibt es Carsharing oder Bikesharing Angebote in der Nähe? Wenn ja, ist eine Station in direkter Umgebung?)
- Siehst du eine Verbesserung der Anbindung seit es den CWS gibt oder hast du Rückmeldung erhalten, dass der CWS aufgrund der Anbindung nicht genutzt wird? Hast du den Eindruck, dass die Anbindung für deine Nutzer:innen zufriedenstellend ist?
- Was beobachtest du mit welchem Verkehrsmittel deine Nutzer:innen am meisten kommen?

Daseinsvorsorge:

- Hat der CWS dazu beigetragen, dass sich die Infrastruktur verändert? (zum Beispiel in Hinblick auf Gewerbe, die ÖPNV-Anbindung, kulturelle Angebote) Wenn ja, inwiefern? In diesem Zusammenhang: Seit wann existiert der CWS
- Was ist deine Einschätzung: Welchen Einfluss hat dein CWS auf die Bewohner:innen im Ort

Wirtschaftliche Sicherheit der Betreiber:innen:

- Gibt es Dauermieter:innen? Welche Art von Plätzen/Büros nutzen diese? Wie viel Prozent der Nutzer:innen machen die Dauernutzer:innen aus?
- Wann ist der Space wie stark ausgebucht? Gibt es dazu Daten oder kann das über eine Woche hinweg dokumentiert werden?
- Welche Art von Plätzen wird am meisten gebucht? Haben Sie den Eindruck, dass Angebot und Bedarf sich decken?

- Ist die Auslastung hinsichtlich der wirtschaftlichen Sicherheit zufriedenstellend?
- (Seit wann gibt es den Space und wie hat sich die Nachfrage und Bekanntheit im Laufe der Zeit entwickelt?)

Nutzer:innenfreundlichkeit:

- Gibt es einen Raumplan?
- Wie häufig ist eine Person vor Ort, die bei Fragen und Problemen hilft?
- Gibt es die Möglichkeit sich für vertrauliche Gespräche/Telefonate zum Beispiel in eine Telefonbox zurück zu ziehen, um ungestört zu sein?
- Würdest du sagen, dass der mit der Buchung und Bezahlung verbundene bürokratische Aufwand für die Nutzer:innen so gering wie möglich gehalten wird? (z. B. durch ein zentrales Buchungs- und Abrechnungssystem)

Datenschutz:

- Wird die Einhaltung des Datenschutzes sowohl im digitalen als auch im Umgang mit Arbeitspapieren gewährleistet? (z. B. abschließbare Schreibtischcontainer, Möglichkeit ungestört zu telefonieren, ohne dass andere mithören können)

Soziales Miteinander/Erholung:

- Schließt sich dem CWS eine Grünfläche oder Terrasse an, um Pausen gemeinsam auch an der frischen Luft einzulegen?
- Wird der CWS außerhalb der Öffnungszeiten für andere Veranstaltungen zur Verfügung gestellt? Wenn ja, für welche Veranstaltungen und wie häufig finden diese Veranstaltungen statt?

Inklusion:

- Ist der CWS barrierefrei?

Nachhaltige Gestaltung/Ausstattung des CWS:

- Haben Sie ein Nachhaltigkeitskonzept oder ähnliches?
- Wird Recyclingpapier zur Verfügung gestellt? Gibt es Wasser zum selbstsprudeln? Werden LED Lampen verwendet? Sind an den Plätzen Hinweise zum Ausschalten des Bildschirms bei verlassen des Platzes angebracht?

Arbeitsblatt Erfolgskriterien

Einschätzung des eigenen Coworking-Space zum Finden neuer Potenziale

Community-Management und Vernetzung

1. Gibt es eine:n Community-Manager:in?
2. Wann ist die/der Community-Manager:in regelmäßig vor Ort und ansprechbar?
3. Gibt es Vernetzungsangebote und Community-Veranstaltungen? (z.B. Community-Frühstück, gemeinsame Mittagessen)
4. Sind regelmäßig andere Coworker:innen vor Ort?
5. Gibt es Gemeinschaftsräume und/oder eine größere Küche zum gemeinsamen Verweilen?

Nutzung der Räumlichkeiten

1. Wie viele Arbeitsplätze hat der Coworking-Space?
2. Gibt es einen Besprechungsraum oder Veranstaltungsraum? Ist dieser auch einzeln buchbar?
3. Gibt es Einzelbüros?
4. Zu welchen Zeiten und an welchen Wochentagen kann der Space genutzt werden?
5. Wird der Coworking-Space auch für externe Veranstaltungen zur Verfügung gestellt?
6. Wie häufig finden solche Veranstaltungen statt?
7. Was für Veranstaltungen finden statt und wer bucht dafür die Räume?

Anbindung & Mobilität

1. Sind ein Bahnhof und/oder eine Bushaltestelle fußläufig erreichbar?
2. Wie häufig kommt ein Zug/Bus?
3. Sind ausreichend Fahrradstellplätze vorhanden?
4. Sind ausreichend Parkplätze vorhanden?
5. Gibt es Carsharing oder Bikesharing-Angebote (z.B. SprossenFlotte) in direkter Umgebung?

Umfeld & Points of Interest

Gibt es...

1. ... Cafés, Bäckereien oder andere Orte für Mittagspausen in der Nähe?
2. ... Supermärkte in der Nähe für die Verknüpfung mit täglichen Erledigungen?
3. ... eine Post oder Postservices in der Nähe?
4. ... Parks oder Spazierwege in der Nähe?
5. Welche weiteren Geschäfte, Einrichtungen oder relevanten Orte gibt es in der Nähe?

Ausstattung

Gibt es...

1. ... schnelles und verlässliches Internet?
2. ... ergonomische Stühle und Tische?
3. ... Beamer und Präsentationstechnik auf Anfrage?
4. ... Räumlichkeiten oder Boxen für Videokonferenzen oder wichtige Telefonate?
5. ... abschließbare Schränke o.Ä., um vertrauliche oder persönliche Dinge zu verwahren?
6. ... eine Terrasse oder Grünfläche für Pausen an der frischen Luft?

7. ... externe Monitore?
8. Ist Drucken und Scannen unkompliziert möglich?
9. Ist die Einhaltung des Datenschutzes im digitalen Umfeld gewährt (z.B. vertrauliche Scan- und Druckprozesse)?

Service für Nutzer:innen

1. Gibt es ein Onboarding für neue Nutzer:innen vor Ort?
2. Zu welchen Zeiten ist jemand vor Ort, der bei Fragen weiterhelfen kann?
3. Wann und wie gut ist die Erreichbarkeit per Mail und Telefon?
4. Gibt es die Möglichkeit, außerhalb der normalen Geschäftszeiten zu arbeiten (z.B. früh am Morgen, spät am Abend, Wochenende)?
5. Wie einfach ist der Zugang zum Space (z.B. Schlüssel, Transponder, offen zu bestimmten Uhrzeiten)
6. Wird der bürokratische Aufwand bei Buchung und Abrechnung so gering wie möglich gehalten?
7. Gibt es einen Raumplan?
8. Gibt es 10er und Monatstickets?
9. Wird ein Online-Buchungssystem angeboten?
10. Wird den Nutzer:innen automatisch eine Rechnung zugeschickt?
11. Wird an einer zentralen Buchungsplattform teilgenommen (z.B. über CoWorkLand)?

Werbung & Information:

1. Inwiefern wird der Coworking Space bereits beworben? (Veranstaltungen, Auslegen von Flyern, Zusammenarbeit mit Kommunen, Außenwerbung)
2. Ist die Website so aufgebaut, dass Interessierte direkt Infos zur Ausstattung, Buchung und Kontaktmöglichkeiten finden?
3. Gibt es aktive Social-Media-Kanäle für den Space (instagram, LinkedIn)?
4. Ist der Coworking-Space bzw. deren Vertreter:in bei Veranstaltungen präsent, um mehr Aufmerksamkeit für den Space zu schaffen?
5. Sind Sie mit anderen Betreiber:innen vernetzt, um gemeinsame Aktionen zu starten?
6. Wird auf der Website oder auf anderen Kanälen mit Praxisbeispielen gearbeitet, um das Konzept anschaulicher zu machen?
7. Wird in der Werbung und den Infos deutlich, dass Coworking sich an verschiedene Zielgruppen, auch Unternehmen, richtet?

Unterstützung und Innovation

1. Arbeitet der Coworking-Space mit der Gemeinde zusammen oder besteht schon eine Vernetzung? Kennt die Gemeinde den Space und das Konzept dahinter?
2. Nehmen Sie an Netzwerktreffen, z.B. von CoWorkLand, teil, um sich mit anderen Space-Betreiber:innen auszutauschen?

3. Gibt es praktische Coworking-Optionen (z.B. Coworking-Werkstatt, Labor) oder sind diese zukünftig als Ergänzung geplant?

Nachhaltigkeit & Verantwortung

1. Wird Recyclingpapier genutzt?
2. Werden LED-Lampen verwendet?
3. Gibt es Hinweise zum Ausschalten der Bildschirme, Lichter, zur Mülltrennung oder Runterdrehen der Heizung nach Arbeitsende?
4. Gibt es ein Nachhaltigkeitskonzept oder bestimmte Maßnahmen/Ansätze?
5. Ist der Coworking-Space barrierefrei?
6. Beziehen Sie Ihre Produkte möglichst regional oder fair gehandelt? (z.B. Kaffee, Tee)
7. Bestellen Sie möglichst nachhaltiges und qualitativ langlebiges Büromaterial?
8. Wird Ökostrom als Energie verwendet?

AP 5 – Value Positions und Qualifikationsmaßnahmen

Ergebnisse:

In der Auseinandersetzung mit den Geschäftsmodellen unterschiedlicher CWS-Archetypen, zeigte sich in der Praxis keine klare Trennschärfe zwischen den einzelnen Modellen. So diskutierten Praktiker*innen beispielsweise über die Zusammenlegung des Types „Coworking Klassisch“, „Neue Ortsmitte“ und „Pendlerhafen“, sowie der inhaltlichen Nähe zwischen „Retreat“ und „Coworkation“. Die gezielte Umsetzung eines spezifischen Archetyps scheint in der Praxis häufig nicht gegeben zu sein, da ihre Wirtschaftlichkeit für einen längerfristigen Bestand evtl. nicht ausreichend ist. Daher erwies sich in der Nachbearbeitung die Strukturierung der Geschäftsmodelle um einzelne „Value Propositions“ (Wertversprechen), welche in den Archetypen verankert sind, und in der Praxis unterschiedlich kombiniert werden können, als realitätsnäher.

Es wurden drei zentrale Wertversprechen identifiziert, welchen sich wiederum spezifische Partner, Aktivitäten und Ressourcen, Kundensegmente & Beziehungsstrukturen, Kanäle, Kosten und Umsatzstrukturen zuordnen lassen (Siehe Abbildung 2).

Value Proposition 1

Die erste Value Proposition, „VP1: Arbeitsort für den täglichen Gebrauch“, beschreibt das Wertversprechen eines CWS, einen Ort zu schaffen, an dem Personen eine Alternative zu ihrem täglichen Büro oder Home-Office Arbeitsplatz finden. Hierbei spielt die lokale Verankerung des CWS eine entscheidende Rolle im Geschäftsmodell:

VP1 – Partner

Wichtige Partner für CWSs nach VP1 sind Gemeinden und Kommunen. Darin überschneiden sie sich mit VP3.

VP1 – Aktivitäten und Ressourcen

Wichtige Ressourcen für CWSs nach VP1 betreffen, wie auch bei VP2, die Arbeitsplatzausstattung, wie zum Beispiel gut ausgestattete Einzelarbeitsplätze oder Meetingräume. Daher gehören Raumverwaltung und Facility Management zu Kernaufgaben in der Verwaltung. In der Wahl des Standorts ist die Zentralität und Erreichbarkeit eine Kernressource von CWS nach VP1, hier gibt es eine Überschneidung mit VP3.

VP1 – Kundensegmente & Beziehungsstrukturen

In erster Linie sollen Arbeitnehmer*innen, Selbstständige, Firmen und Studierende (wie bei VP2) aber vor allem im Einzugsgebiet des CWS (wie bei VP3) angesprochen werden. Die Pflege der Beziehungen übernimmt in VP1-CWSs der*die Betreiber*in, in gemeinschafts- oder individual-orientierter Weise.

VP1 – Kanäle

VP1-CWSs bedienen sich primär lokaler Kanäle, z.B. ‚Mundpropaganda‘, dem ‚lokalen Zeitschriften‘ und weiteren eher lokal orientierten Foren, wie auch VP3-CWSs.

VP1 – Umsatzstrukturen

VP1-CWSs generieren ihrem Umsatz aus Tagestickets, Mitgliedschaften mit (un)begrenztem Zugang und/oder durch Ankermitte(n).

Value Proposition 2

Ein zweites mögliches Wertversprechen kann darin bestehen eine Arbeitsumgebung zu schaffen, welche außergewöhnliche, nicht-alltägliche Anforderungen erfüllt und wird umschrieben mit VP2: Arbeitsorte für besondere Anlässe. Im Gegensatz zum ersten Wertversprechen richtet sich dieses in erster Linie nicht an lokale, regelmäßige Tageskund*innen, sondern Personen, die temporär eine Abwechslung von ihrem regulären Arbeitsort suchen und ihre Arbeit z.B. gerne mit Erholung kombinieren wollen. Daher ergibt sich folgendes Geschäftsmodell:

VP2 – Partner

Für VP2-CWSs sind u.a. Partnerschaften mit Gastronomien, Tourismusverbänden und Hotels/Unterkünften lohnend.

VP2 – Aktivitäten und Ressourcen

Wie auch VP1-CWSs ist eine Kernressource von VP2-CWSs die Bereitstellung gut ausgestattete Arbeitsplätze und Meetingräume. Im Gegensatz zu VP1 spielt bei der Standortwahl aber weniger die Zentralität und Erreichbarkeit eine Rolle, sondern vielmehr können eine attraktive Lage (z.B. Naherholungsgebiete) & Unterkünfte wichtige Ressourcen sein. Zusätzlich ist das Anbieten von Gemeinschaftsaktivitäten und inhaltlicher Angebote eine wichtige Aktivität. In der Kernaktivität ‚Hosting & Onboarding‘ überschneiden sich VP-2- und 3-CWSs.

VP2 – Kundensegmente & Beziehungsstrukturen

Wie auch VP1-CWSs zielt das Wertversprechen VP2 darauf ab, Arbeitnehmer*innen, Selbstständige, Firmen und Studierende anzusprechen. Jedoch nicht unbedingt im direkten Einzugsgebiet des CWS. Die Beziehungsstrukturen zwischen Kund*innen und Betreiber*innen sollte in diesem Geschäftsmodell eher eine ‚Gastgeber-Beziehung‘ spiegeln.

VP2 – Kanäle

VP2-CWSs nutzen primär digitale Kanäle und Plattformen, um ihr Angebot breit zu streuen. So zum Beispiel ‚Plattformen für digitale Nomad*innen‘.

VP2 – Kosten

Wie auch in VP3-CWSs besteht ein Hauptkostenpunkt in der VP2 in Zeit- und Personalaufwänden.

VP2 – Umsatzstrukturen

VP2-CWSs erwirtschaften ihren Gewinn durch Raum-/Unterkunftsmiete und Vermittlungsprovisionen. Zusätzlich können, wie auch bei VP3, zusätzliche kostenpflichtige Angebote, wie z.B. Catering oder Eventorganisation getätigt werden.

Value Proposition 3

Das dritte Wertversprechen „VP3: Community-Orte“, beschreibt, dass CWS eine Umgebung schaffen können, in denen Personen als Gemeinschaft zusammenkommen, unabhängig von der Nutzung etwaiger Arbeitsplätze. Ähnlich wie das erste Wertversprechen richtet sich VP3 an eine lokale Zielgruppe, wodurch sich in der Struktur einige Überschneidungen zu VP1 ergeben:

VP3 – Partner

Für VP3-CWSs sind Partnerschaften mit Gemeinden und Kommunen wichtig.

VP3 – Aktivitäten und Ressourcen

Zusätzlich zu den mit VP1 geteilten Items sollten VP3-CWSs auch externe (z.B. Lesungen, Diskussionen, Interviews) wie interne (z.B. Frühstücke, Workshops) Veranstaltungen anbieten sowie sich lokalen Wissens und Kreativität bedienen.

VP3 – Kundensegmente & Beziehungsstrukturen

Zusätzlich zu dem von VP1 angesprochenen Kundensegment versuchen VP3-CWSs die (nicht) arbeitende Bevölkerung, Unternehmen, Vereine und lokale Akteure anzusprechen.

VP3 – Kanäle

VP3-CWSs bedienen sich derselben Kanäle wie VP1-CWSs.

VP3 – Umsatzstrukturen

VP3-CWSs können Gewinne insbesondere durch Netzwerk-Mitgliedschaften und (Einzel-)Tickets für Veranstaltungen erwirtschaften.

VP-unabhängige Faktoren

Manche Faktoren betreffen, unabhängig von der ‚Value Proposition‘, alle CWS-Archetypen gleichsam. So ist zum Beispiel die Nutzung von ‚Social Media‘ als Kanal für alle CWS lohnenswert; und Partnerschaften mit anderen Unternehmen aus der Region, einem Netzwerk aus Coworking-Spaces sowie mit Vermieter*innen hilfreich. Auch in der Kostenstruktur ergeben sich mit Software-, Miet- und Nebenkosten Positionen, die unabhängig von dem individuellen Wertversprechen zu berücksichtigen sind.

Infoblatt: Coworking-Spaces im ländlichen Raum

Grundlegende Informationen für kommunale Vertreter*innen, die überlegen, einen Coworking-Space in ihrer Gemeinde zu etablieren

Worum geht's?

Ein Coworking-Space ist ein gemeinschaftlich genutzter Arbeitsraum, in dem unabhängige Berufstätige, Unternehmer, Freiberufler sowie Angestellte zusammenkommen, um in einer offenen und kreativen Umgebung zu arbeiten. Coworking-Spaces fördern den Austausch von Ideen, die Zusammenarbeit und bieten eine Alternative zum traditionellen Büro und zum Homeoffice.

- Coworking-Spaces im ländlichen Raum sind ein Arbeitsort für alle, die ortsunabhängig arbeiten können und Austausch und Vernetzung mit Anderen suchen.
- Coworking-Spaces dienen als Instrument im Standortmarketing - der Ort wird belebt, Austausch unter Bürger*innen gefördert
- Weites Pendeln in entfernte Großstädte wird durch das Angebot zum wohnortnahen Arbeiten vermieden - dadurch ist Coworking ein Beitrag der Kommune zum Klimaschutz
- Wohnen - Leben - Arbeiten in einer Kommune: Coworking leistet einen Beitrag zur Daseinsvorsorge! Insbesondere, wenn im Space neben klassischen Schreibtischarbeitsplätzen weitere Angebote wie Kinderbetreuung, ein Café, Postannahmestellen oder Veranstaltungsräume locken. Das holt auch Menschen ab, die nicht ortsunabhängig arbeiten können. Junge Leute aus der Stadt, die aufs Land umziehen möchten, finden in einem Wohnort mit Coworking-Space optimale Bedingungen vor.

Vorteile für Ihre Gemeinde:

1. **Stärkung der Gemeinschaft:** Die Schaffung von Arbeitsräumen fördert die Gemeinschaftsbildung und stärkt das soziale Gefüge in Ihrer Gemeinde. Gerade Zugezogene können schnell Anschluss finden und in die Ortsgemeinschaft integriert werden.
2. **Innovationsförderung:** Durch den Austausch von Ideen und die Zusammenarbeit entstehen innovative Projekte, die die Gemeinde voranbringen.
3. **Klimaschutz:** Durch weniger Pendelverkehr von Angestellten zum Arbeitsplatz können massive CO2-Einsparungen erreicht werden.
4. **Wirtschaftliche Belebung:** Coworking-Spaces fördern die lokale Wirtschaft, da sie Fachleute anziehen und lokale Unternehmen unterstützen.

5. **Talentbindung:** Coworking-Spaces können dazu beitragen, junge und talentierte Fachkräfte in der Region zu halten und den Zuzug von neuen Bürgern zu fördern.
-

Ausgewählte Typen von ländlichen Coworking-Spaces:

1. Pendlerhafen: Ein Coworking-Space an Verkehrsknotenpunkten, mit besonderem Schwerpunkt auf eine professionelle Ausstattung und Einrichtung, der für Angestellte Pendler*innen bestens geeignet ist.
 2. Neue Ortsmitte: Der Coworking-Space ist ein multifunktionaler Ortsmittelpunkt, der verschiedene Angebote vereint: Coworking, Café, Bücherei, Dorfladen etc. Gerne werden die Räumlichkeiten auch von Vereinen genutzt.
 3. Retreat/Workation: Coworking-Space, der die Arbeit an einen erholsamen (Urlaubs-) Ort verlegt. Die Nutzer sind entweder Einzelpersonen oder auch Teams, die in der Umgebung übernachten und den Coworking-Space zum Arbeiten nutzen. Es werden auch Schreibtische für die Lokalbevölkerung angeboten.
-

Was wird gebraucht und wer macht's?

Coworking-Spaces können von Kommunen oder von Privatpersonen gegründet werden. Idealerweise arbeiten beide zusammen. Wer sich wo am besten einbringen kann, ist natürlich von Situation zu Situation unterschiedlich. Man braucht:

- Antragstellung für Förderung
 - Geeignete Räumlichkeiten, möglichst zentral
 - Mobiliar und technische Ausstattung
 - Schnelles, stabiles und sicheres Internet
 - Engagierte und motivierte Menschen mit dem Willen, Coworking umzusetzen!
 - Öffentlichkeitsarbeit
 - Vernetzung zu Bürgern, Vereinen, Initiativen, Landfrauen, umliegenden Gemeinden, Unternehmen, Wirtschaftsförderung etc.
-

Wie geht's?

Die CoWorkLand Genossenschaft unterstützt Kommunen und Privatpersonen bei der Gründung und im Betrieb eines Coworking-Spaces. Nehmen Sie Kontakt auf!

Man braucht:

- Die Motivation zum Gestalten in einer Kommune

- Der politische Wille sollte vorhanden sein sowie Personen, die das Angebot attraktiv finden und die Idee vorantreiben möchten.
 - Verknüpfung mit anderen "Nachhaltigkeitsthemen" und anderen Aktivitäten im Ort
 - Hilfreich ist die Verankerung im Ortsentwicklungskonzept oder im Klimaschutzkonzept
 - Testphase: Für einen oder mehrere Monate wird ein Pop-up Coworking-Space eingerichtet. Dadurch kann getestet werden, ob die Umsetzung eines Coworking-Spaces in der Kommune interessant ist und auch, welches Angebot ein Space haben müsste, um den Bedürfnissen möglichst vieler Bürger*innen gerecht zu werden.
-

Kosten, Finanzierung und mögliche Fördermittel:

Es entstehen laufende Kosten für Miete und Personal sowie einmalige Kosten für die Ausstattung (Mobiliar, technische Ausstattung, ggf. Umbau). Es gibt Fördermittel für Coworking-Spaces, z.B. über die LEADER-Regionen oder AktivRegionen. Coworking Spaces greifen in viele Bereiche des Lebens ein und können daher mit den verschiedensten Fördertöpfen und Entwicklungsplänen in Einklang gebracht werden:

1. Soziales: Mehrgenerationenhäuser, Dorfgemeinschaftshaus 2.0, integrative Lernorte und auch Lernorte für Digitalisierung
 2. Wirtschaft: Unterstützung für Unternehmenskooperationen, für Start-ups, als Räume für die Kreativwirtschaft, Makerspaces, Orte zum Anlocken von Fachkräften und zur Weiterbildung
 3. Umwelt: Verringerung von straßengebundenem MIV
 4. Tourismus: Stärkung des Hinterlandtourismus auch während der Nebensaison bei Coworking-Spaces mit Workation-Angebot (Übernachtungsmöglichkeiten)
-

Informationsquellen und Unterstützung:

1. Die Bertelsmann-Studie: „[Coworking im ländlichen Raum](#)“ stellt ausführlich die verschiedenen Nutzertypen und Coworking-Space-Typen im ländlichen Raum dar.
2. Der Praxisleitfaden „[Coworking auf dem Land](#)“ vom BMEL bietet einen detaillierten Einblick, was man braucht, um einen Coworking-Space zu gründen.
3. Die [CoWorkLand Genossenschaft](#) berät und begleitet kommunale und private Gründer*innen und Gründer von Coworking-Spaces.

Infoblatt – Etablierung eines Coworking-Spaces

Was können Kommunen tun, um eine Gründung im Ort zu unterstützen?

Wenn noch kein Space im Ort ist:

- Förderprogramme erschließen, Fördergelder beantragen
- Coworking als Maßnahme aufnehmen in das Klimaschutzprogramm, in die Mobilitätsplanung etc.
- Pop-up Coworking durchführen
- Sie kann bei der Suche nach Räumlichkeiten unterstützen. Selbst zur Verfügung stellen (im Rathaus, Dorfgemeinschaftshaus) oder bspw. günstiger anbieten. Besonders zentrale Räumlichkeiten sind interessant, möglicherweise am Bahnhof.
- Wirtschaftsförderung einschalten/ informieren
- Bei sinnvoller Mobilitätsanbindung unterstützen

Wenn es bereits einen Space gibt:

- Die Kommune kann Ankermieter werden, indem sie einen Teil ihrer Beschäftigten selbst hier arbeiten lässt. Auch der Bürgermeister selbst kann hier arbeiten. Vorteil: Kontakt zu Bürger*innen.
- Sie kann bspw. Gründungsberatung, Energieberatung oder andere Beratungsangebote im Space stattfinden lassen, so dass der Ort bekannter wird und die Hemmschwelle sinkt, den Ort aufzusuchen
- Eigene Besprechungen und/oder Veranstaltungen können in den Space verlegt werden.
- Den Coworking-Space als Teil der Daseinsvorsorge auf der Website kommunizieren (neben Bücherei, Kindergarten, Schulen, Vereine etc.)
- Die Gemeinde kann Coworking öffentlich kommunizieren, z.B. im Gemeindeblatt darauf aufmerksam machen.
- Gemeinde kann die Räume im Space abends/ am Wochenende für Vereine anmieten statt selbst neu zu bauen.
- Einzelhandel/ Hotels und Coworking-Space miteinander vernetzen, so dass gemeinsame Angebote entstehen können (Mittagstisch, Workation, Sport-Pause, Freizeitangebote)
- In Touristeninformation Material auslegen, besonders bei Workation
- Welche weiteren Materialien/Vorlagen brauchen Kommunen, damit sie eine Space-Gründung unterstützen/ anregen können? (z.B. Checkliste, Musterverträge, Beschlussvorlage Ratssitzung, Fördermittel) → User Journey?



Fahrplan Zur Gründung eines kommunalen Coworking-Spaces

Was ist ein Coworking-Space?

Eine **Büro-GEMEINSCHAFT**, die gelebt wird!

- Selbständige, Kreative, Start-ups, Angestellte arbeiten im Coworking-Space, jeder am eigenen Projekt
- Community Manager*in ist Ansprechpartner*in
- Veranstaltungen, z.B. Coworker-Lunch
- Die Coworker*innen vernetzen sich und unterstützen sich gegenseitig
- 5 Coworking-Werte: Offenheit, Zugänglichkeit, Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit, Gemeinschaft
- Wohlfühlraum



Jeder nutzt Coworking-Spaces anders

- Um der Arbeit am Küchentisch zu entfliehen
- Gegen die Einsamkeit im Homeoffice, vor allem bei 100% remote oder Selbständigkeit
- Für Inspiration und Tapetenwechsel
- Um den bisherigen Job nach einem Umzug im neuen Lebensort remote weiterzuführen
- Um längere Zeit an einem anderen Ort zu arbeiten (Co-Workation/ digitale Nomaden)
- Dienstreisen oder Außendienst
- Für Besprechungen und Veranstaltungen
- Für mehrtägige Team-Klausuren



Jeder nutzt Coworking-Spaces anders

- Um der Arbeit am Küchentisch zu entfliehen
- Gegen die Einsamkeit im Homeoffice, vor allem bei 100% remote oder Selbständigkeit
- Für Inspiration und Tapetenwechsel
- Um den bisherigen Job nach einem Umzug im neuen Lebensort remote weiterzuführen
- Um längere Zeit an einem anderen Ort zu arbeiten (Co-Workation/ digitale Nomaden)
- Dienstreisen oder Außendienst
- Für Besprechungen und Veranstaltungen
- Für mehrtägige Team-Klausuren

„Ich arbeite hier zu Hause mehr oder weniger ohne Bildschirme, und ich habe auch keinen richtigen Schreibtisch, und keinen Stuhl und so was und ich bin jetzt dabei, mir so etwas anzuschaffen, aber es sind natürlich Kosten und Aufwand. Und dieses, woanders hinfahren zu können und zu wissen, ich habe da einen richtig bequemen, guten Schreibtisch, technisch voll ausgestattet mit Möglichkeiten, die ich hier nicht habe, das war noch mal ein Punkt on top, der Spaß gemacht hat.“

Teilnehmerin RealWork Reallabor



Fahrplan

- Informieren und vernetzen, z.B. mit CoWorkLand eG, German Coworking Federation
- Suche von anderen Interessierten im Umkreis (mögliche Nutzer, Unternehmen, Ratsmitglieder, Landfrauen, Wirtschaftsförderungen etc.)
- Kontaktaufnahme mit Fördermittelgebern
- Analyse, ob Standort geeignet ist (Pendlerzahlen und Standortfaktoren)
- Rückhalt im Rat erfragen
- Bedarfe ermitteln: Pop-up Coworking durchführen, ggf. mit Machbarkeitsstudie
- Business Model Canvas für den eigenen Coworking-Space erarbeiten



Was hat Coworking mit Mobilität zu tun?

→ Coworking ist ein Instrument zur **Verkehrsvermeidung**

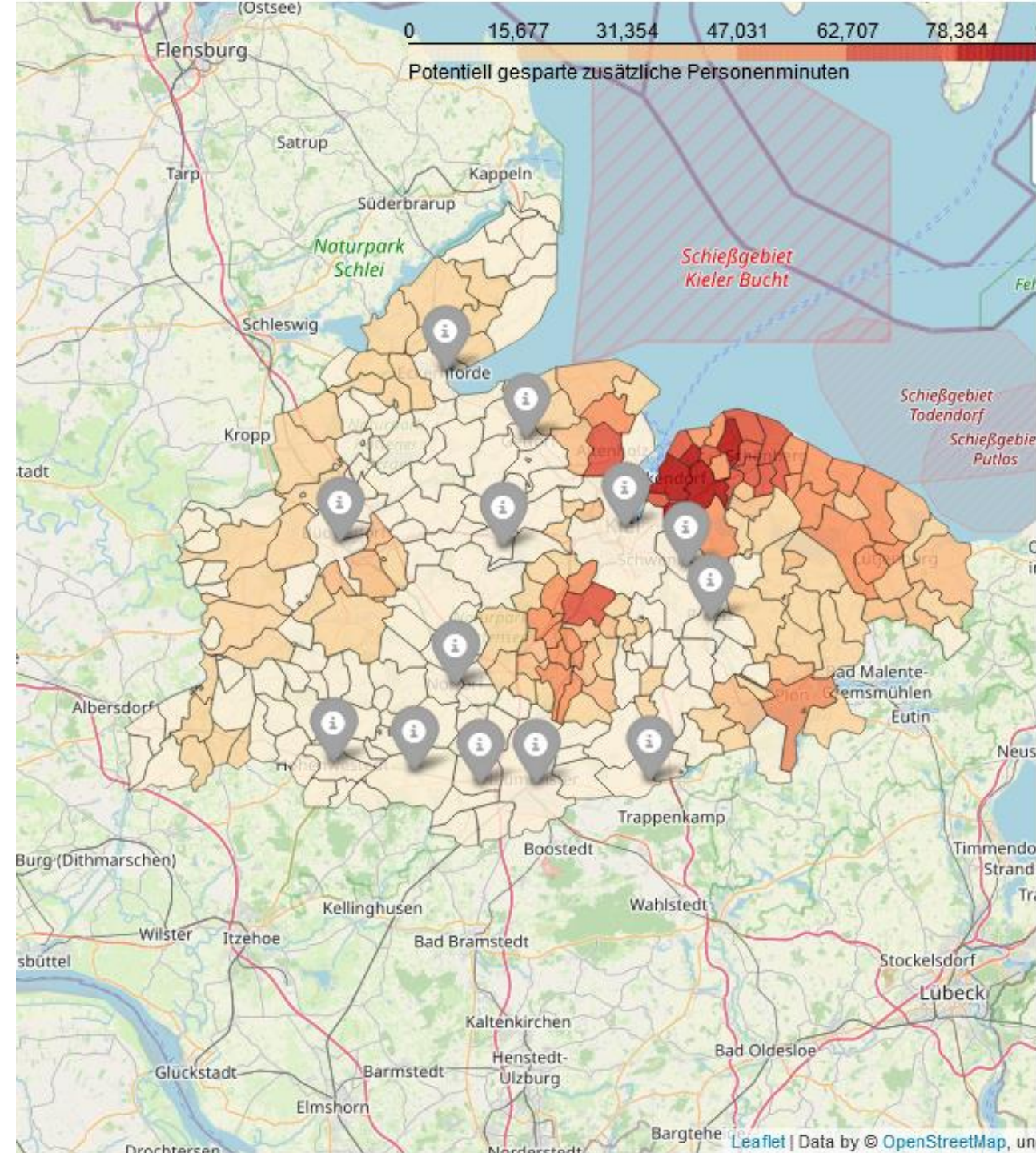
- Coworking-Spaces bilden eine Infrastruktur für wohnortnahe Arbeiten
- Verringert Pendelverkehr
- Verknüpfung mit Carsharing (z.B. als Dienstwagen), ÖPNV, Mobilitätsstationen



Standortanalyse auf Basis von Pendlerzahlen

Die Heat Map zeigt die Kreise mit den größten Potenzialen zur Einsparung von Pendelverkehr in den Kreisen Rendsburg-Eckernförde, Plön und Kiel. Die Stecknadeln zeigen bereits bestehende Coworking-Spaces der Region (Stand Februar 2024).

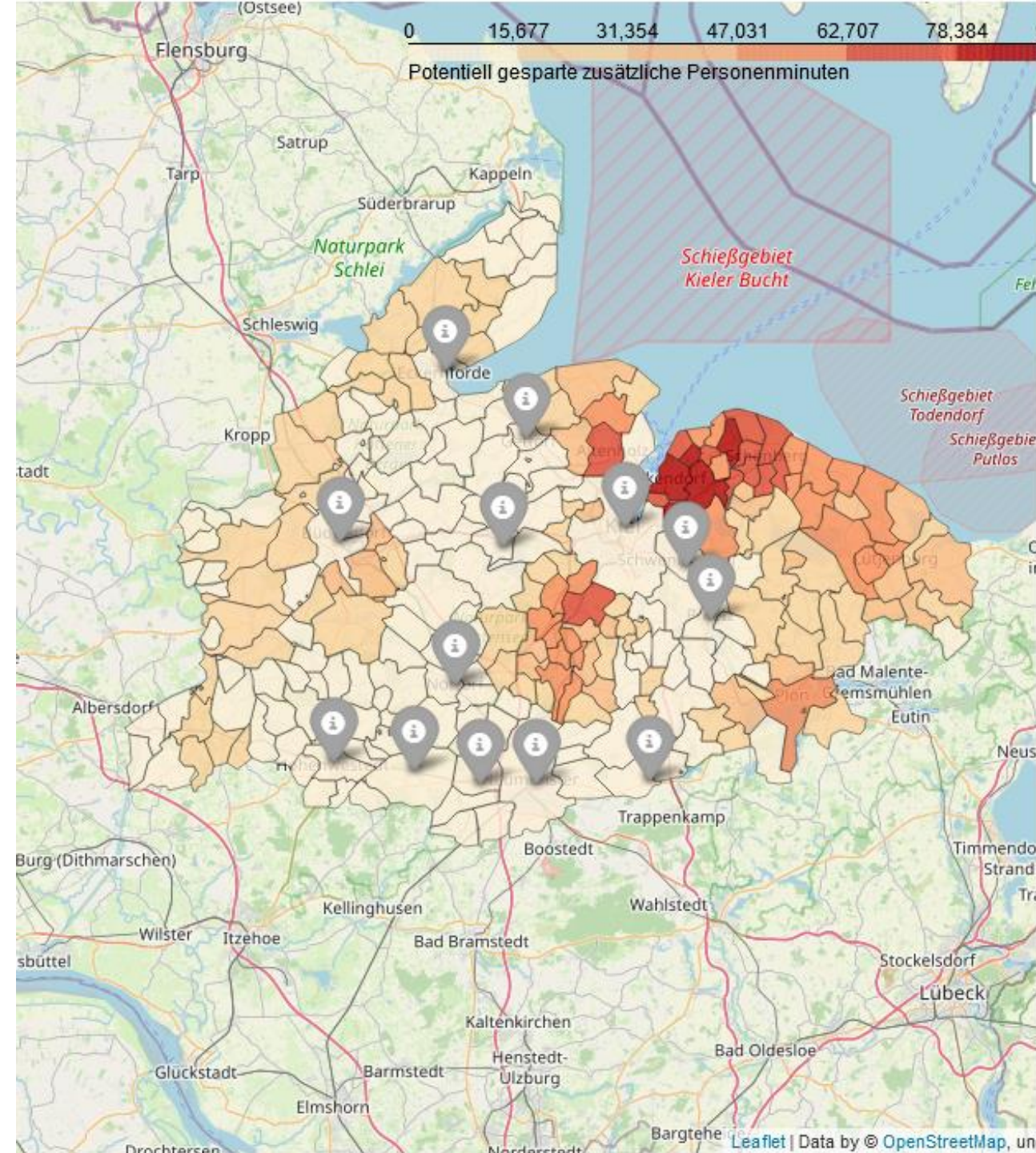
Datenbasis: Pendlerdaten der Agentur für Arbeit



Weitere Kriterien für die Standortwahl

Primäre Kriterien

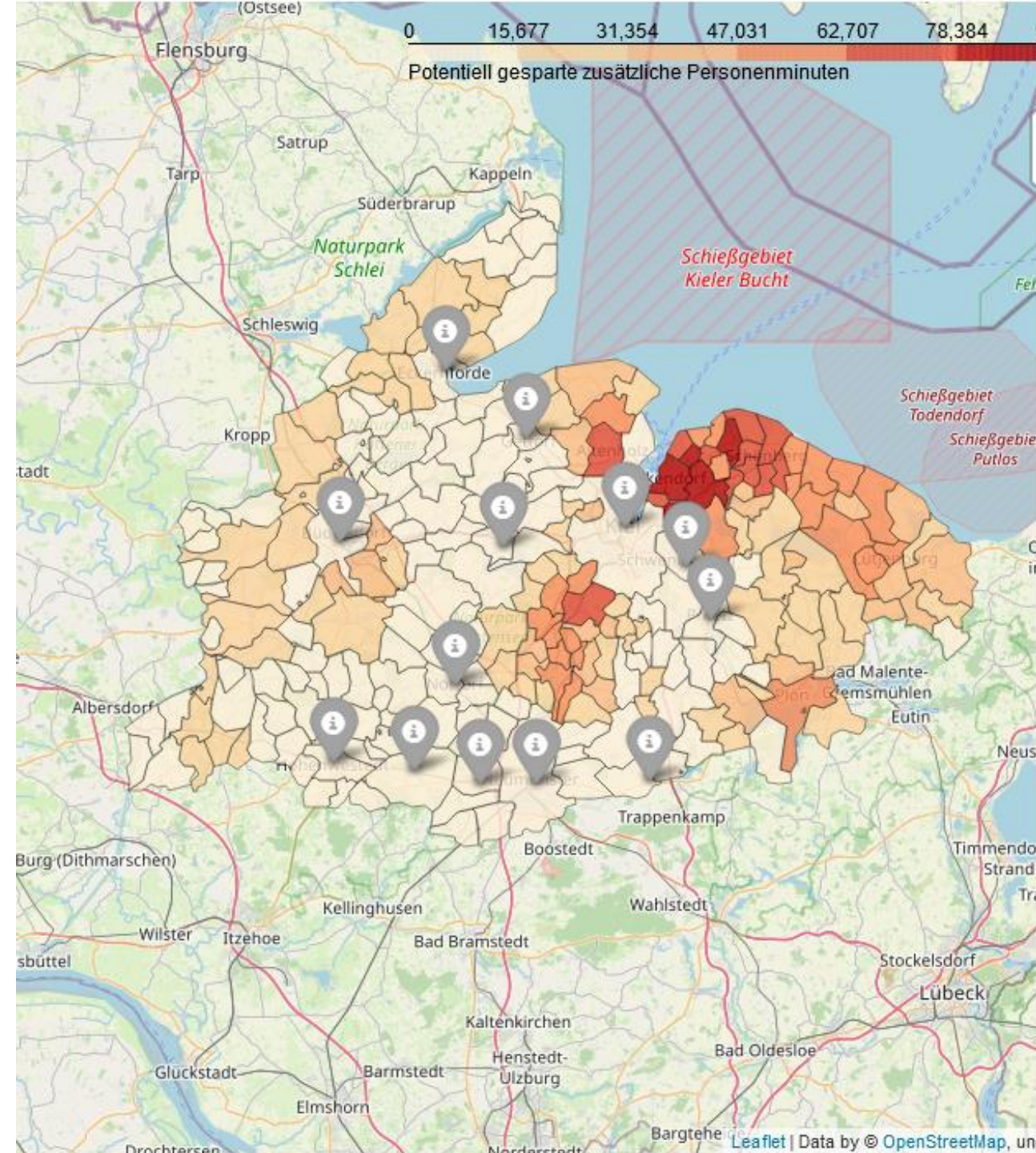
- IT-Infrastruktur: schnelle Verbindung ist Pflicht!
- (ÖPNV-) Anbindung
- Förderangebote: Welche Möglichkeiten gibt es in der Region?
- Lokales Netzwerk
- Drittdienstleister: Verknüpfung mit anderen Angeboten, bspw. Mittagstisch, Übernachtungen, Druckereien, MarktTreff, Bibliothek



Weitere Kriterien für die Standortwahl

Sekundäre Kriterien

- Wohnraum: für Zuziehende wichtig!
- Bildungsangebot: Macht den Standort attraktiver, vor allem für Familien
- Kulturangebot: Cafés, Ausstellungshäuser, Museen, Freizeitgestaltung
- Betriebswirtschaftliche / Finanzdienstleistende Unternehmen: Für die Finanzierung des Spaces
- Handwerks- / Bauunternehmen: für den (Um-)Bau des Coworking-Spaces
- Immobilien: Zuzug von Drittanbietern und Raum zur Erweiterung des Coworking-Spaces



Erfolgsfaktoren - Rahmenbedingungen

- Charmante Räume (Küche/ Lounge, Open Space, Besprechungsraum, ggf. Büros)
- Rückzugsmöglichkeiten, um ungestört persönliche und digitale Treffen abzuhalten
- Hochwertiges, arbeitsstättenkonformes Mobiliar (besonders Licht!)
- Gute, technische Ausstattung (z.B. Bildschirme, Videokonferenztechnik, Schließfächer, Aktenvernichter)
- Schnelles, stabiles und sicheres Internet
- Engagierte und motivierte Menschen mit dem Willen, Coworking umzusetzen!



„Weiche“ Erfolgsfaktoren

- Sichtbarkeit und Außenwirkung: Standort an zentralen Orten, Sichtbarkeit auf wichtigen Websites, Social Media-Werbung
- Nutzerfreundliche User-Journey: informativer Web-Auftritt, gute Erreichbarkeit, schnelle Problemlösung
- Aktives und engagiertes Community Management: Persönliche Begrüßung, echtes Interesse an Nutzer*innen, regelmäßige Community-Veranstaltungen
- Weitere Services, z.B. (Kinder-) Betreuung, Post-Service
- Möglichkeit zur Erholung im Grünen




„Weiche“ Erfolgsfaktoren

- Sichtbarkeit und Außenwirkung: Standort an zentralen Orten, Sichtbarkeit auf wichtigen Websites, Social Media-Werbung
- Nutzerfreundliche User-Journey: informativer Web-Auftritt, gute Erreichbarkeit, schnelle Problemlösung
- Aktives und engagiertes Community Management: Persönliche Begrüßung, echtes Interesse an Nutzer*innen, regelmäßige Community-Veranstaltungen
- Weitere Services, z.B. (Kinder-) Betreuung, Post-Service
- Möglichkeit zur Erholung im Grünen



„Mir war ja tatsächlich auch wichtig eben nicht nur irgendwo hinzufahren, wo ich auch alleine sitze wie zu Hause, sondern tatsächlich der Anschluss dort.“

Teilnehmerin Reallabor RealWork



Viel Erfolg bei der Gründung des Coworking-Spaces!

 CoWorkLand

 RealWork

Weitere Informationsmöglichkeiten

<https://www.kielregion.de/wirtschaftsregion/new-work/>

www.coworkland.de

Stellenanzeige Community Manager*in

Coworking Community Manager*in (m/w/d)

Über uns:

Wir sind ein dynamischer und innovativer Coworking Space im Herzen der Stadt, der Kreativschaffenden, Start-ups und Freiberuflern nicht nur Arbeitsplätze, sondern auch eine Gemeinschaft bietet. Unser Ziel ist es, eine inspirierende Umgebung zu schaffen, in der Ideen gedeihen und Projekte realisiert werden können. Wir glauben an die Kraft der Gemeinschaft und daran, dass gemeinsames Arbeiten zu außergewöhnlichen Ergebnissen führt.

Deine Rolle:

Als Community Manager*in bist du das Herzstück unserer Gemeinschaft. Du kümmerst dich um das Wohlbefinden unserer Mitglieder, förderst die Netzwerkbildung und bist verantwortlich für die Organisation und Durchführung von Veranstaltungen, die unsere Community stärken. Du bist die erste Anlaufstelle für unsere Mitglieder und sorgst dafür, dass sich jeder im Space willkommen und wertgeschätzt fühlt.

Deine Aufgaben:

- Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Gemeinschaftsbildung
- Planung, Organisation und Durchführung von Community-Events und Workshops
- Ansprechpartner*in für die Anliegen und Bedürfnisse der Mitglieder
- Förderung der Vernetzung zwischen den Mitgliedern
- Management der Social-Media-Kanäle und der internen Kommunikationsplattformen
- Zusammenarbeit mit dem Team zur stetigen Verbesserung des Coworking Spaces
- Unterstützung bei administrativen Aufgaben und im Tagesgeschäft

Was du mitbringst:

- Erfahrung im Bereich Community Management, Eventmanagement oder einer verwandten Disziplin
- Ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und ein Talent für Networking
- Organisationsgeschick und eine proaktive Arbeitsweise
- Begeisterung für die Coworking-Kultur und Interesse an neuen Arbeitsformen

- Sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, gute Englischkenntnisse sind ein Plus
- Teamgeist und die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten

Wir bieten:

- Die Möglichkeit, Teil einer lebendigen und wachsenden Community zu sein
- Ein kreatives Arbeitsumfeld in einem modern ausgestatteten Coworking Space
- Raum für eigene Ideen und Projekte
- Ein engagiertes und freundliches Team
- Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zum teilweisen Homeoffice
- Eine wettbewerbsfähige Vergütung

Interessiert?

Wenn du Lust hast, Teil unseres Teams zu werden und aktiv an der Gestaltung unserer Community mitzuwirken, dann freuen wir uns auf deine Bewerbung! Bitte sende deinen Lebenslauf, ein Motivationsschreiben und relevante Zeugnisse bis zum [Einsendeschluss] an [Kontakt-E-Mail-Adresse].

Wir freuen uns darauf, dich kennenzulernen!

Infoblatt: Ausstattung eines Coworking-Spaces für Unternehmenskunden

*Für Coworking-Space Betreiber*innen*

Sichtbarkeit und Erstkontakt

- Einer oder mehrerer Buchungsplattform anschließen, die in der Region genutzt wird.
- Gute Erreichbarkeit und schnelle Reaktion auf Anfragen: Leute kommen bei schlechter Erreichbarkeit nicht mehr zu euch. Man versucht es nur einmal.
- Sichtbar machen der Möglichkeiten im Space: Hunde erlaubt? Wo sind die Parkplätze? Gibt es Carsharing? Wo ist der beste Mittagstisch? Barrierefrei? Wie viele Arbeitsplätze gibt es? Welche Besprechungsräume gibt es? Andere hard facts, um sich zu orientieren. Dusche? Übernachtung? Besprechungsraum? Etc.

Räumlichkeiten

1. Rückzugsmöglichkeiten zum ungestörten Telefonieren (Telefonzelle oder Raum) und zum ungestörten Arbeiten (Datenschutz)
2. Gemeinschaftliche Ausstattung: Treffpunkt für die Community, an dem man zusammenkommen kann.
3. Küche mit Mikrowelle/Herd, um Dinge aufzuwärmen
4. Notfallmanagement muss geregelt sein (Brandschutz, erste Hilfe etc.)

Ausstattung

1. Hochwertiges und arbeitsstättenkonformes Mobiliar (aus Reallabor: Licht, Bildschirme bzw. Docking-Station, anpassbare Bürostühle, Akustik)
2. Bildschirme und Docking-Station (Arbeitsschutz)
3. Zugang zu Drucker, Scanner
4. Zugang zu Büromaterial: Papier, Haftnotizen, Kugelschreiber, Marker, Tacker, Gummibänder, Tesafilm, Locher etc.
5. Hybride Videokonferenztechnik
6. Als Service: HUB's, HDMI-Kabel, USB-Sticks, Kopfhörer, Ladekabel etc, falls jemand etwas vergessen hat.
7. Sicheres Internet (Datenschutz)
8. Schließfächer (Datenschutz)
9. Briefkasten/ Postservice
10. Barrierefreiheit gleich bei der Planung mit bedenken und kommunizieren
11. Gleich an Nachhaltigkeit denken: Bio-Lebensmittel, Recycling-Papier

Kommunikation und Community Management

- Die Leute wünschen sich Austausch und Interesse an ihrer Tätigkeit. Der erste Eindruck zählt. Es ist ganz wichtig, die Nutzer*in an die Hand zu nehmen, ihnen alles zu zeigen, sie den anderen Coworker*innen vorzustellen, damit sie sich willkommen fühlt.
- Ansprechpartner vor Ort! Wenn man Fragen hat, fühlt man sich wohler (AP6 und AP4)
- Physische Erreichbarkeit (AP 6 und AP 4)
- Starke Gemeinschaft! Sonst ist die Enttäuschung groß! Community-Treffen sind unerlässlich. Gemeinsames Frühstück, etc.
- Internetpasswort im Space sichtbar machen
- Übersicht über die Community-Treffen