

I. Abstract

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit den Auswirkungen des neuen Arbeitstrends „Coworking“ auf das Arbeitsengagement der Mitarbeiter und untersucht potenzielle Gründe für eine Veränderung des Work Engagements durch Coworking. Da das junge Phänomen bisher noch kein zentraler Gegenstand der Forschungsliteratur darstellt, wird für die empirische Untersuchung ein Mixed-Methods-Design herbeigezogen. Dabei wird in einem quantitativen Teil das Work Engagement mittels Utrecht Work Engagement Skala 9 (UWES-9) erhoben, während in einem qualitativen Teil mittels Experteninterviews und einer qualitativen Inhaltsanalyse ein vertieftes Verständnis möglicher Ursachen der Veränderungen ergründet wird.

Die Resultate zeigen ein diskrepantes Bild: Während in den quantitativen Auswertungen eine leicht negative Tendenz des Work Engagements im Coworking zu erkennen ist, überwiegen in den qualitativen Ergebnissen mögliche Ursachen für eine positive Veränderung des Work Engagements durch Coworking. Insbesondere die verbesserte Work-Life-Balance, aufgrund erhöhter Autonomie sowie wegfallender Pendlerstrecken – und damit auch mehr Zeit für die Familie – sind genannte Gründe für diese Veränderung. Neben einer besseren Alternative zum Home-Office ermöglicht Coworking den Mitarbeitern auch Zugang zu einem etablierten Netzwerk von „Entrepreneurs“ und Start-Ups und fördert so einen ideenreichen Austausch. Coworking stellt für Grossunternehmen ein vielversprechendes HRM-Tool dar, wobei sich, je nach Absicht des Unternehmens, unterschiedliche Modi zur Anwendung anbieten.

Obwohl die kleine Stichprobe keine finalen, statistisch validen Auswertungen zulässt und der Messzeitpunkt eine zu kurze Dauer darstellt, um definitive Veränderungen festzustellen, deuten die empirischen Befunde auf die Möglichkeit einer geringen positiven Veränderung des Work Engagements sowie auf Coworking als präventive Massnahme gegen ein Burnout hin. Diese Arbeit leistet deshalb einen relevanten Beitrag zur Untersuchung des Arbeitstrends Coworking und liefert erste empirische Erkenntnisse zur Veränderung des Work Engagement der Mitarbeiter im Coworking.