

# HÅLLBART COWORKING- BETEENDE

MEDLEMMARNAS PERSPEKTIV

Daniel Magnusson, Hendry Raharjo och Petra Bosch-Sijtsema





## Cmb utvecklar kunskap

Cmb:s mål är att vara samhällsbyggnadssektorns främsta forum för ömsesidig kunskapsutveckling inom management och ledarskap. Inom cmb arbetar akademi, företag och offentliga aktörer tillsammans för att med forskning, kunskapsutbyte och utbildning utveckla samhällsbyggnadssektorn.

Cmb finansierar forskning och ger via temagrupper aktivt stöd till Chalmers utbildningar. Genom konferenser, lunch- och frukostmöten bidrar cmb:s starka nätverk till att göra ny kunskap tillgänglig för hela samhällsbyggnadssektorn.

### CMB KORTRAPPORT OM FORSKNING

Den cmb-stödda managementforskningen har ett brett anslag inom samhällsbyggandet. Forskningen behandlar frågor om samverkan i byggprocessen, kunskapsutveckling, ledarskap och projekt- och produktionsledning, stadsutvecklingsfrågor, riskhantering, produktivitet och effektivitet.

I en serie sammanfattningar presenterar vi de forskningsstudier som cmb helt eller delvis finansierar. Kortrapporten syftar till att sprida forskningsresultat i en lättillgänglig form och fungerar som introduktion till ämnesområdet. För den som vill fördjupa sig finns en kortfattad presentation av författaren tillsammans med hänvisning till den aktuella avhandlingen eller till de artiklar som har publicerats.

Forskningsutskottet behandlar ansökningar om stöd till managementrelaterade forskningsprojekt flera gånger per år.

Mer information om ansökningsprocessen och våra prioriterade områden finns på [cmb-chalmers.se](http://cmb-chalmers.se)

### FOTON

Bild framsida: Stefan Hollertz

Sid 2, 10, 13 och 14: iStock

Sid 5 och 6: cmb

Tabeller och figurer: rapportförfattarna

[cmb-chalmers.se](http://cmb-chalmers.se)  
[info@cmb-chalmers.se](mailto:info@cmb-chalmers.se)

A Working Lab  
cmb / Stiftelsen för byggandets management  
Sven Hultins Plats 5, 412 58 Göteborg



# INLEDNING

Coworking-miljöer erbjuder en lösning som är mer resurseffektiv jämfört med andra kontorsalternativ samtidigt som de skapar en känsla av tillhörighet. Ett av coworking-rörelsens kärnvärden är hållbarhet, men vi ser en avsaknad i den nuvarande forskningen av coworking-medlemmarnas roll i att skapa hållbara coworking-miljöer. I stället har forskningen dominerats av vilka strategiska beslut som kan leda till hållbarare coworking-miljöer. Därmed är syftet med denna rapport att utforska medlemmarnas hållbara beteende.

Ett relativt nytt arbetsplatsfenomen där arbetare samlas i ett delat utrymme kallas för coworking-miljöer. Coworking-miljöer är prenumerationsbaserade arbetsplatser där individer och arbetslag från olika företag arbetar i en gemensam miljö. Genom att dela på resurser så som reception, utrustning, kök och badrum blir coworking en resurs- och kostnadseffektiv lösning. Coworking handlar inte bara om att tillgodose en resurseffektiv arbetsplats, utan även om att etablera en gemenskap bland medlemmarna. Därmed har coworking-miljön blivit en attraktiv lösning främst för personer i enskilda firmor, distansarbetare och digitala nomader för att undvika känslan av ensamhet.

Under det senaste decenniet har populariteten för coworking-miljöer ökat explosions-artat. Enligt de senaste statistiska mätningarna har antalet coworking-miljöer ökat från 160 till 19 000 mellan 2008 och 2018 och enligt prognoser ser trenden inte ut att avta. Stora företag som exempelvis Amazon, Google, och Microsoft omfamnar nu denna trend för att skapa arbetsmiljöer med ökad samverkan.

Förespråkare av coworking-tytor har ofta påstått att hållbarhet är en del av coworking-rörelsens kärnvärden. Dock är forskning om hållbarhet i coworking-tytor fortfarande i ett tidigt skede och trots att hållbarhet klassas som ett kärnvärde så nämns det sällan i den senaste litteraturen om coworking. På grund av avsaknaden av forskning råder det fortfarande inte konsensus kring vad det innebär att vara en hållbar coworking-miljö. Gällande hållbarhet har tidigare studier om coworking mestadels fokuserat på hållbart resande, delningsekonomi, hållbara affärsmodeller och miljövänliga lösningar som exempelvis avfallshantering, materialval och förnybar energi. Likt dessa studier, är den mesta forskningen om hållbara arbetsplatser fokuserad på strategiska beslut för att öka hållbarheten och undgår därmed att ta hänsyn till medlemmarnas roll i hållbarhetsarbetet.

Medlemmarna är hjärtat i en coworking-miljös hållbarhetsarbete och för att implementera hållbara initiativ på ett effektivt sätt behövs individernas vilja att bidra och stötta. De som ansvarar för coworking-miljön spelar en strategisk roll i arbetet för att skapa en hållbar coworking-miljö men medlemmarnas beteende



spelar också en kritisk roll. Till exempel, om de coworking-ansvariga gör ett medvetet val genom att köpa in förnybar energi till coworking-miljön men medlemmarna använder energin på ett slösaktigt sätt genom att alltid åka hissen och aldrig släcka lampan efter sig. I detta fall motarbetar medlemmarnas beteende försöket av de ansvariga att bli mer hållbara.

I den nuvarande litteraturen för coworking är forskning på hur medlemmarnas beteende kan bidra till hållbarhetsarbetet i coworking-miljöer närmast obefintlig. Därför har

syftet med den här studien varit att utforska medlemmarnas hållbara beteende i coworking-miljöer.

Utöver denna doktorandstudie har även en masteruppsats i form av en litteraturstudie skrivits vars syfte var att identifiera vilka faktorer som påverkar hållbart coworking-beteende. I uppsatsen fann man att psykologiskt ägandeskap troligtvis har en positiv inverkan på hållbart coworking-beteende.

# HÅLLBART BETEENDE

Rimligtvis kan inte alla sorters beteenden hjälpa till att skapa en hållbarare coworking-miljö. Eftersom litteratur om hållbart beteende i coworking-miljöer knappt existerar, valde vi i stället att använda oss av forskning som faktiskt har gjorts inom hållbart beteende men i andra sammanhang.

Hållbart beteende kan definieras som en uppsättning effektiva åtgärder som syftar till att ta ansvar för bevarande av fysiska och kulturella resurser. Dessa resurser inkluderar växter och djur, såväl som individuellt och socialt välbefinnande och säkerhet för nuvarande och framtida mänskliga generationer.

Tidigare forskning har funnit att hållbart beteende innefattar minst fem sammankopplade beteenden. Dessa är beteenden kopplade till pro-ekologi, sparsamhet, altruism, rättvisa och egenvård. Dessa fem beteenden kan reduceras ytterligare

till en tre-faktor-modell där tre perspektiv ingår som riktas till sig själv (egenvård), andra personer (altruism och rättvisa) och miljön (pro-ekologi och sparsamhet).

Vid en närmare titt på hållbara beteenden visar det sig att de omfattar ett brett spektrum av olika handlingar så som att äta nyttigt, hjälpa äldre över gatan, donera blod och återvinna flaskor. Dessa handlingar är mer riktade till privatlivet än arbetslivet. Vi insåg att denna skillnad behövdes tas i beaktning och att hållbart beteende behöver anpassas till en coworking-miljö, med andra ord hållbart coworking-beteende.



# METOD OCH ANGREPPSÄTT

För att betona både den teoretiska och empiriska kontexten, genomfördes denna studie med ett kvalitativt förhållningssätt. Studien genomfördes i flera steg. Först granskades litteratur om coworking och hållbart beteende för att identifiera mönster över vad som kan utgöra hållbart beteende i coworking-miljöer.

Granskningen gjorde att vi fick en stadig anknytning till teorin och hjälpte oss att forma den empiriska datainsamlingen. Därefter samlades empiriska data med hjälp av en fallstudie med utgångspunkt i tre coworking-miljöer av olika storlekar belägna i Göteborg. De tre coworking-miljöerna som studerades var A Working Lab, United Spaces och Arena Nordstan där data samlades in primärt via intervjuer och observationer.

Trettio intervjuer genomfördes med medlemmar från de studerade coworking-miljöerna. Deltagarna bestod av egenföretagare och anställda i både små och stora företag som varit medlemmar i en månad och upp till fyra år. Det breda utbudet av deltagare hjälpte oss att få en omfattande syn på hållbart coworking-beteende snarare än en specifik sådan från

exempelvis enbart egenföretagare eller nya medlemmar. Alla deltagare visas i Tabell 1.

Observationsstudierna gjorde att vi direkt kunde observera beteendet i stället för att bara ha en antydd förklaring av beteendet från intervjuerna.

Studien pågick under 15 månader där en av författarna till denna rapport hade tillgång till de tre studerade coworking-miljöerna. Över 1000 timmar spenderades totalt i coworking-miljöerna där flera aktiviteter som exempelvis frukostar, luncher, seminarium och företagspresentationer deltog i.

Utöver specifika aktiviteter spenderades även en betydande tid i coworking-miljöerna som vilken medlem som helst för att få en djupare förståelse om coworking-upplevelsen och hur medlemmarna interagerar med varandra samt hur de arbetar.

All empiriska data genomgick en kvalitativ dataanalys där data systematiskt delades in i tre nivåer; intressanta citat, teman och dimensioner, som slutligen sammanställdes i en datastruktur.



| ID | Ålder | Kön    | Sysselsättning                | Medlem sedan | Medlemskap    |
|----|-------|--------|-------------------------------|--------------|---------------|
| 1  | 35–44 | Kvinna | Chef för kundrelationer       | 1,5 år       | Privat kontor |
| 2  | 55–64 | Man    | Verkställande direktör        | 2 år         | Privat kontor |
| 3  | 45–54 | Man    | Projektledare                 | 1 månad      | Privat kontor |
| 4  | 55–64 | Man    | Digitaliseringschef           | 4 år         | Privat kontor |
| 5  | 45–54 | Kvinna | Statstjänsteman               | 4 år         | Privat kontor |
| 6  | 45–54 | Kvinna | HR-chef                       | 1 månad      | Privat kontor |
| 7  | 35–44 | Man    | Rekryterare                   | 4 månader    | Flex          |
| 8  | 35–44 | Man    | Projektledare                 | 1 månad      | Flex          |
| 9  | 35–44 | Man    | Mjukvarukonsult               | 1,5 år       | Privat kontor |
| 10 | 25–34 | Kvinna | Affärsutvecklare              | 2 månader    | Flex          |
| 11 | 25–34 | Man    | Affärsutvecklare              | 1,5 år       | Flex          |
| 12 | 35–44 | Kvinna | Community-ansvarig            | 1 år         | Flex          |
| 13 | 35–44 | Man    | Konsult                       | 2 månader    | Privat kontor |
| 14 | 35–44 | Kvinna | Community-ansvarig            | 1 år         | Privat kontor |
| 15 | 55–64 | Man    | Rådgivare                     | 3,5 år       | Privat kontor |
| 16 | 25–34 | Kvinna | Leveransansvarig för tjänster | 3 år         | Privat kontor |
| 17 | 55–64 | Man    | Media entreprenör             | 3 år         | Privat kontor |
| 18 | 55–64 | Man    | Systemutvecklare              | 4 år         | Flex          |
| 19 | 35–44 | Man    | Konsult                       | 2 månader    | Privat kontor |
| 20 | 55–64 | Kvinna | Programchef                   | 4 år         | Privat kontor |
| 21 | 35–44 | Kvinna | Mötesbokare                   | 6 månader    | Flex          |
| 22 | 25–34 | Man    | Affärsutvecklare              | 6 månader    | Flex          |
| 23 | 55–64 | Man    | Projektledare                 | 2 år         | Privat kontor |
| 24 | 45–54 | Man    | Konsult                       | 1 år         | Flex          |
| 25 | 45–54 | Kvinna | Regionchef                    | 2 år         | Privat kontor |
| 26 | 55–64 | Kvinna | Managementkonsult             | 3 år         | Flex          |
| 27 | 35–44 | Kvinna | Senior konsult                | 2 månader    | Flex          |
| 28 | 25–34 | Man    | Verkställande direktör        | 6 månader    | Privat kontor |
| 29 | 35–44 | Man    | Verkställande direktör        | 1 månader    | Flex          |
| 30 | 25–34 | Man    | Mjukvaruutvecklare            | 1 år         | Privat kontor |

**Tabell 1:** Lista över deltagare som intervjuades.

# TRE BETEENDEN OCH DESS DIMENSIONER

## DATA FRÅN LITTERATUR

Vid granskningen av litteratur om coworking fann vi att ett av de vanligast förekommande motiven till att bli medlem i en coworking-miljö är att dessa miljöer har ett fokus på effektivitet. Utöver effektivitet nämns även andra fördelar med att vara medlem i en coworking-miljö så som flexibilitet, legitimitet och produktivitet. Litteraturen ger en klar bild av att många medlemmars primära mål under en arbetsdag är att arbeta. Det är därmed uppenbart att det är av hög prioritet för medlemmarna att vara produktiva och nå sina individuella eller organisationens mål. Därför föreslår vi **produktivt beteende** som en del av hållbart coworking-beteende.

Litteraturen tyder även på att folk vill bli medlemmar i en coworking-miljö för att de vill vara en del av en gemenskap, ha möjlighet att nätverka och ha tillgång till både sociala och arbetsrelaterade interaktioner. Utöver detta är även möjligheten att kunna kollaborera och samarbeta med andra medlemmar när egna idéer eller resurser saknas ansedd som en vanlig orsak till att bli medlem i en coworking-miljö. Det verkar som att det råder konsensus i litteraturen om att den sociala aspekten i arbetslivet är en avgörande faktor för medlemmarnas välmående. För att inkludera den sociala aspekten av coworking föreslår vi att **prosocialt beteende** är viktigt för att kunna anses som en hållbar coworking-medlem.

Coworking-miljöer betraktas ofta som typiska exempel av delningsekonomi. Det annorlunda sättet att arbeta på i en coworking space jämfört med andra alternativ har lett till ett skifte där ansvaret för coworking-miljön flyttas från de ansvariga till medlemmarna. Då medlemmarna inte äger sin personliga arbetsmiljö i en coworking-miljö har de en annorlunda syn på ansvar jämfört med att äga ett traditionellt kontor eller att arbeta hemifrån. Att dela på ett

ansvarsfullt sätt innebär att medvetna val behöver göras som behandlar både arbetsmiljön och den naturliga miljön på ett föredömligt vis. Vi ser därmed att ett **ansvarsfullt delande** av coworking-miljön bör inkluderas i hållbart coworking-beteende.

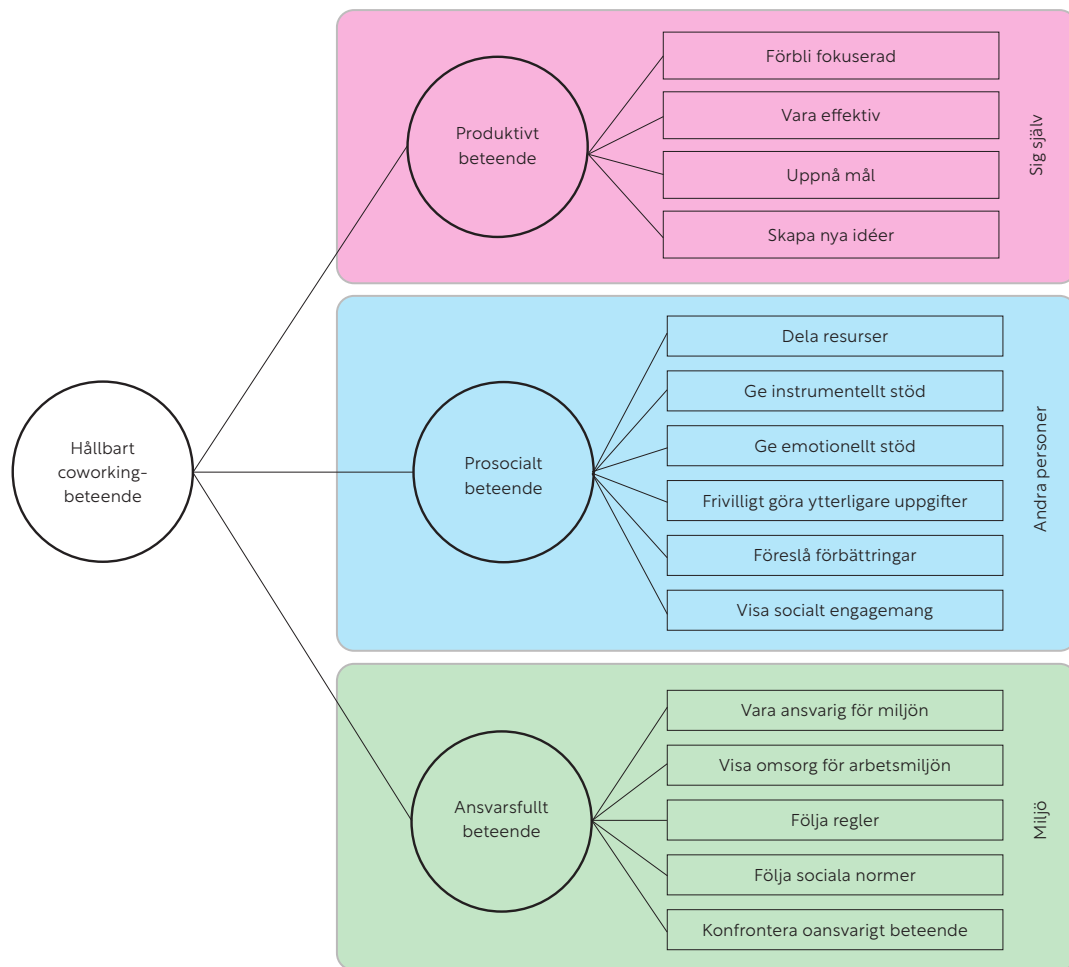
## DATA FRÅN FALLSTUDIEN

Med hjälp av fallstudien fick vi en djupare förståelse för vad det innebär att visa ett produktivt beteende, prosocialt beteende och ansvarsfullt delande. Vi kom fram till att det finns femton dimensioner av hållbart beteende, varav fyra ingår i produktivt beteende, sex i prosocialt beteende och fem i ansvarsfullt delande. Följande text ger en inblick i samlad empiriska data som beskriver hur vi kom fram till några av dimensionerna, därefter visas en överblick av alla identifierade dimensioner av hållbart coworking beteende i Figur 1.

En av medlemmarna beskrev det som viktigt att undvika att bli avbruten under fokuserade stunder med följande citat: *"För mig är det viktigt att inte bli avbruten för att anse mig som produktiv".* Ett annat relaterat citat var *"att vara i 'zonen' och kunna bibehålla fokus under en lång tid är viktigt för att vara produktiv".* Ytterligare bevis för behovet att kunna fokusera observerades under vistelserna i coworking-miljöerna. Ett tydligt exempel var när en medlem besvarade ett telefonsamtal i det öppna kontorslandskapet och samtidigt gick två andra medlemmar raskt i väg och smällde igen dörren till deras privata kontor. Behovet av plats för att undvika att störa andra och att inte själv bli störd nämndes flera gånger under intervjuerna och flera av medlemmarna var oroliga för framtiden då det förväntas att fler medlemmar tillkommer.

Dessa empiriska data gjorde att vi ansåg **förbli fokuserad** vara en dimension av produktivt beteende.





**Figur 1:** Sammanställning av identifierade dimensioner av hållbart coworking-beteende.



En annan dimension av produktivt beteende som tillkom från empiriska data är förmågan att kunna **skapa nya idéer**. Krav på kreativitet är den del av produktivitet som tydligt skiljer de som arbetar i kontor jämfört med manuella arbetare. Från den konventionella synen på produktivitet, förhållandet mellan output och input, kan kreativitet snarare betraktas som kontraproduktivitet då det sällan direkt leder till någon mätbar output.

Hursomhelst så ansåg många medlemmar att förmågan att skapa nya idéer som mycket viktigt för att vara innovativ och ständigt förbättras och därmed vara produktiv på lång sikt. Produktivt beteende beskrevs som att ha flera sidor enligt: *”Det finns två sidor av produktivt beteende. Den ena sidan fokuserar på effektivitet och den andra på kreativitet. Båda är utmanande att utföra i ett öppet kontorslandskap”*.

Att visa **socialt engagemang** var något som upplevdes som en del av prosocialt beteende då det understryker hur viktigt det är att forma relationer med andra coworking-medlemmar. Förutom att upprepade gånger nämna behovet av socialisering, förstod flera medlemmar att spontana interaktioner sällan sker naturligt i coworking-miljöerna och poängterade därför att det behövs ett socialt engagemang från varje individ. Exempelvis nämndes följande

citat: *”Om du väntar vid kaffemaskinen med andra medlemmar kring dig, hälsa på dem, var intresserad och försök att bidra till den sociala atmosfären. Att vara engagerad anser jag vara viktigt”*.

Angående ansvarsfullt delande nämndes det hur viktigt det är att följa de regler och policys som är uttalade i coworking-miljön. Några medlemmar ansåg att om reglerna inte följs finns det en hög risk att arbetsmiljön snabbt kan bli outhärdlig att vistas i.

Exempelvis beskrev en deltagare ansvarsfullt delande som *”för mig så handlar ansvarsfullt delande i en coworking-miljö att man följer reglerna och anpassar sig till den sociala normen.”*. En annan medlem betonade just den moraliska koden och sociala normer.

Ett exempel som betraktades i en av coworking-miljöerna var när en av medlemmarna pratade relativt högt i telefon i det öppna kontorslandskapet och en annan medlem uttryckte sin frustration som *”Det finns inget förbud mot att prata i telefon, men man borde väl inte? Normer bör följas”*. Denna medlem ansåg därmed att det var underförstått att man inte pratar i telefon i den delen av coworking-ytan. Detta ledde till två olika dimensioner av ansvarsfullt delande som benämns **följa regler** och **följa sociala normer**.

# LÄRDOMAR

Denna studie är en av de första som fokuserar på coworking-medlemmarnas roll i arbetet med att skapa hållbarare coworking-miljöer. Studien syftade till att utforska medlemmarnas hållbara beteende i coworking-miljöer. Studien tyder på att hållbart coworking-beteende består av minst tre olika beteenden, produktivt beteende, prosocialt beteende och ansvarsfullt delande.

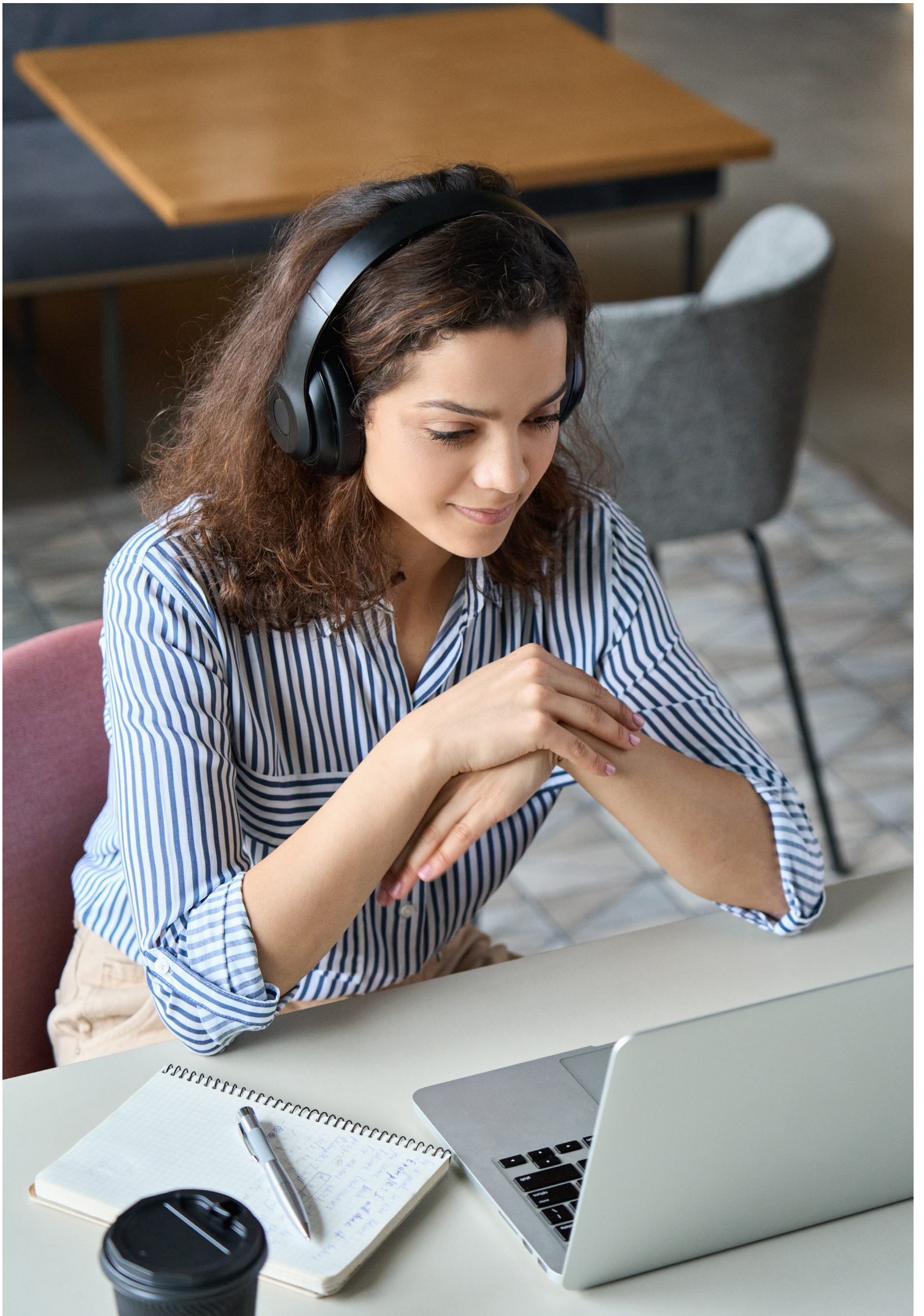
Hållbart coworking-beteende kan därmed betraktas som ett beteende som (1) innebär att medlemmen uppnår organisationens mål som de representerar samtidigt som de (2) gynnar tillvaron för andra medlemmar och (3) delar på coworking-miljöns resurser på ett ansvarsfullt sätt. Genom att genomföra en fallstudie och samla empiriska data från intervjuer och observationer kunde vi konkretisera dessa tre beteenden och bryta ned dem till 15 olika dimensioner av hållbart coworking-beteende. Identifieringen av dessa dimensioner gav en utökad förståelse över vad det innebär att vara en hållbar coworking-medlem. Resultaten förser coworking-litteraturen med en grund för att kunna uppskatta och mäta hållbart coworking-beteende i framtiden.

Studien visar även att det finns grupper med olika perspektiv av vad som anses som hållbart coworking-beteende. Dessa olika grupperingar och deras uppfattning av hållbart coworking-beteende introducerar en ny nivå av komplexitet där två medlemmar kan visa samma beteende men endast en av dem anses som hållbar. Nedan sammanfattas ett antal lärdomar från studien som visar på komplexiteten att visa hållbart coworking-beteende i en coworking-miljö.

→ Det finns flera olika sätt att vara produktiv på. Vissa medlemmar har behov av en coworking-miljö som tillåter dem att kunna förbli fokuserade över en längre tid. Samtidigt finns det medlemmar i coworking-miljön som prioriterar problemlösning och brainstorming för att kunna skapa nya idéer. Detta leder till ett dilemma där man vill erbjuda en arbetsplats

som innefattar en yta för både fokus och kreativitet för att medlemmarna ska kunna visa ett produktivt beteende.

- Vi ser att det finns två olika läger när det kommer till socialt engagemang. Det ena lägret förväntar sig att coworking-upplevelsen inkluderar en social atmosfär och att "extern hjälp" kopplar ihop dem med andra medlemmar. De anser därmed att socialt engagemang är något som visas utanför den professionella rollen. Det andra lägret består av medlemmar som ser coworking-miljön som ett socialt centrum där man samlas för att känna gemenskap och samla energi. De tenderar att tycka att det ingår i allas roll som medlemmar att bidra till en social plats. Då båda dessa grupperingar samexisterar i coworking-miljöer är det utmanande för coworking-ansvariga att veta om de behöver komma med sociala initiativ eller om medlemmarna skapar den sociala tillvaron själva.
- Två olika grupper identifierades där en av dem å ena sidan tenderar att lägga ansvaret på de coworking-ansvariga för att bedöma vad som anses som rätt eller fel beteende. De menar att så länge man följer reglerna så bör man inte anses som oansvarig. Å andra sidan, finns det en grupp som anser att regler inte fungerar i alla situationer och litar därför mer på deras eget omdöme. Dessa två synsätt kan leda till svårigheter att veta var auktoriteten ligger.
- Då det finns olika perspektiv av vad som anses vara hållbart coworking-beteende är det oerhört viktigt att det finns en pågående dialog mellan medlemmarna och de coworking-ansvariga för att kunna skapa en hållbar coworking-miljö. Den ena sidan är beroende av den andra. Kort sagt, en ökad förståelse för hållbart coworking-beteende kan hjälpa coworking-leverantörer att ytterligare förbättra sina coworking-miljöer.





## Vidare läsning

- Appel-Meulenbroek, R., Weijs-Perrée, M., Orel, M., Gauger, F., & Pfnür, A. (2020). User preferences for coworking spaces; a comparison between the Netherlands, Germany and the Czech Republic. *Review of Managerial Science*, 15.
- Bouncken, R. B., & Reuschl, A. J. (2018). Coworking-spaces: how a phenomenon of the sharing economy builds a novel trend for the workplace and for entrepreneurship. *Review of Managerial Science* 12.
- Bouncken, R. B., Aslam, M. M., Gantert, T. M., & Kallmuenzer, A. (2023). New work design for knowledge creation and sustainability: An empirical study of coworking-spaces. *Journal of Business Research*, 154.
- Corral-Verdugo, V. Pato, C., & Torres-Soto, N. (2021). Testing a tridimensional model of sustainable behavior: Self-care, caring for others, and caring for the planet. *Environment, Development and Sustainability*, 23.
- Dastoornikoo, N. (2023). What affects sustainable coworking behavior: A psychological ownership perspective. [Master thesis, Chalmers University of Sweden].
- Fuzi, A. (2015). Coworking spaces for promoting entrepreneurship in sparse regions: The case of South Wales. *Regional Science*, 2.
- Healy, J., Nicholson, D., & Pekarek, A. (2017). Should we take the gig economy seriously?. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 27.
- Howell, T. (2022). Coworking spaces: An overview and research agenda. *Research Policy*, 51.
- Jahanshahi, A. A., Maghsoudi, T., & Shafiqhi, N. (2021). Employees' environmentally responsible behavior: the critical role of environmental justice perception. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 17.
- Juárez-Nájera, M., Rivera-Martínez, J. G., & Hafkamp, W. A. (2010). An explorative socio-psychological model for determining sustainable behavior: Pilot study in German and Mexican universities. *Journal of Cleaner Production*, 18.
- Lejoux, P., Flipo, A., Orthar, N., & Ovtracht, N. (2019). Coworking, a Way to Achieve Sustainable Mobility? Designing an Interdisciplinary Research Project. *Sustainability*, 11.
- Lülf, R., & Hahn, R. (2013). Corporate greening beyond formal programs, initiatives, and systems: A conceptual model for voluntary pro-environmental behavior of employees. *European Management Review*, 1.
- Lülf, R., & Hahn, R. (2014). Sustainable behavior in the business sphere: A comprehensive overview of the explanatory power of psychological models. *Organization and Environment*, 27.
- Oswald, K., & Zhao, X. (2020). What Is a Sustainable Coworking Space?. *Sustainability*, 12.
- Rese A., Görmar, L., & Herbig, A. (2022). Social networks in coworking spaces and individual coworker's creativity. *Review of Managerial Science*.
- Rådman, E., Johansson, E., Bosch-Sijtsema, P., & Raharjo, H. (2022). In search of member needs in coworking spaces. *Review of Managerial Science*.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together: Coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26.
- Spreitzer, G., Bacevice, P., & Garrett, L. (2015). Why people thrive in coworking spaces. *Harvard Business Review*, 93.
- Tapia-Fonllem, C., Corral-Verdugo, V., Fraijo-Sing, B., & Durón-Ramos, M. F. (2013). Assessing sustainable behavior and its correlates: A measure of pro-ecological, frugal, altruistic and equitable actions. *Sustainability*, 5.
- Waters-Lynch, J. M., & Potts, J. (2017). The social economy of coworking spaces: A focal point model of coordination. *Review of Social Economy*, 75.



### ***Daniel Magnusson***

[daniel.magnusson@chalmers.se](mailto:daniel.magnusson@chalmers.se)

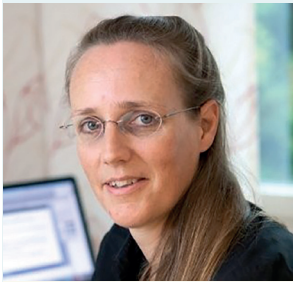
Doktorand, Service Management and Logistics, Teknikens ekonomi och organisation  
Chalmers



### ***Hendry Raharjo***

[hendry.raharjo@chalmers.se](mailto:hendry.raharjo@chalmers.se)

Docent, Service Management and Logistics, Teknikens ekonomi och organisation  
Chalmers



### ***Petra Bosch-Sijtsema***

[petra.bosch@chalmers.se](mailto:petra.bosch@chalmers.se)

Biträdande professor, Service Management and Logistics,  
Teknikens ekonomi och organisation  
Chalmers



## CENTRUM FÖR MANAGEMENT I BYGGSEKTORN

Cmb är ett samarbete mellan de byggrelaterade institutionerna på Chalmers och cirka 70 företag och organisationer från hela samhällsbyggnadssektorn. Målet är ett hållbart och effektivt samhällsbyggande. Medlet är ökad kunskap om ledarskap och management.

[cmb-chalmers.se](http://cmb-chalmers.se)