

Platz für Freiberufler

Wer die Möglichkeit hat und auf der Suche nach einem Coworking Space ist, muss Angebote vergleichen. Worauf es im Detail ankommt

SABINE MEUTER

Einsam im Homeoffice. Für viele Freischaffende und Selbstständige ist das gelebter Alltag. Doch manch einer stellt eines Tages fest, dass die Arbeit von zu Hause aus nicht mehr so richtig passt. Ein Schreibtisch allein? Reicht nicht mehr. Kunden empfangen und beraten? Kein Platz da. Ideenaustausch mit anderen? Ad hoc nicht möglich.

Wer nun seine Arbeitsumgebung verändern möchte und sich auf die Suche begibt, wird im Netz schnell fündig. „Es gibt zahlreiche Portale mit individuellen Angeboten für Coworking“, sagt Christian Kannenberg, Geschäftsführer der Gründungs- und Unternehmensberatung EWD Experten-Netzwerk Deutschland in Köln.

Coworking – das englische Wort heißt übersetzt „zusammenarbeiten“. Freischaffende, Selbstständige, aber auch kleinere Start-ups arbeiten gemeinsam in unterschiedlich gestalteten Räumen. Jeder geht für sich seinem Job nach – aber Austausch ist möglich. Denn in Reichweite sitzt ein anderer. Der oder die ist zwar nicht unbedingt vom Fach, aber man kann zwischen durch ein paar Worte miteinander wechseln. In manchen Coworking Spaces – das englische Wort „space“ bedeutet „Platz“ – werden neben Arbeitsplätzen auch Computer, Drucker, Telefon oder Besprechungsräume vermietet.

Bescheiden bis nobel

Die Zahl der Coworking Spaces ist in Deutschland seit Anfang 2018 von gerade einmal 300 auf zuletzt knapp 1300 gestiegen. Das legen zumindest Zahlen des Bundesverbands Coworking Spaces (BVCS) nahe. Die Angebote unterscheiden sich. „Es kann ein bescheidener Raum in einem Hinterhofgebäude sein“, sagt BVCS-Vorstand Tobias Kollwe. Er ist Geschäftsführer der cowork AG in Augsburg. Auch ein Design-Office oder ein hippestes Café mit Extra-Räumen kommen als Coworking Spaces in Frage.

Die Ausstattung variiert: Mancherorts gibt es nur Schreibtische, anderswo auch Empfang, Lounge und Reinigungsservice. Je nach Anbieter sind die Konditionen unterschiedlich. Den eigenen Coworking Space kann man über ein Tagesticket buchen, andere Anbieter setzen auf eine Mitgliedschaft.

Worauf also im Vorfeld achten? Ein Aspekt kann sein, wie oft man den Arbeitsplatz pro Woche nutzen will und ob man sich ausbreiten kann, wenn man etwa mehrere Bildschirme zum Arbeiten benötigt. Nicht überall darf man sein Equipment dauerhaft stehen lassen.

„Natürlich spielt auch der Lärmpegel eine große Rolle“, sagt Kannenberg. Wenn die anderen Mieter des Coworking Spaces sehr viel telefonieren, man selbst aber Ruhe zum Recherchieren, Texte schreiben oder designen braucht, ist die Umgebung womöglich eher nicht geeignet. In jedem

Fall sollten Interessierte mehrere Angebote miteinander vergleichen. Und sich im Vorfeld über die Spielregeln in dem jeweiligen Coworking Space informieren. „Zum Beispiel darf in einigen nur in bestimmten Räumen zum Telefonhörer oder Smartphone gegriffen werden“, erklärt Kannenberg.

Bei der Auswahl der passenden Arbeitsumgebung sollte man sich auch fragen, ob man tatsächlich vom Coworking Space im Vergleich zum Homeoffice profitiert und ob man mit seinen Bedürfnissen und seinem Wesen mit anderen Nutzern harmonisiert. „Die meisten Anbieter bieten Interessierten auch erst einmal kostenfreie Probetage an, um dies auszuprobieren“, so Kollwe.

Und wie teuer kommt einem letztendlich ein Coworking Space? Das hängt natürlich von der Lage, von der Ausstattung und von Zusatzleistungen ab. Ein Tagesticket kann ab 20 Euro pro Person kosten. Ein voll ausgestattetes Büro inklusive Serviceleistungen wie etwa Reinigen schlägt pro Monat mit mehreren hundert Euro zu Buche.

Interessierte sollten, bevor sie sich entscheiden, auf eine nach Möglichkeit kurze Kündigungsfrist achten. „Man weiß ja nie, wie sich das Geschäft entwickeln wird“, betont Kannenberg. Das gilt vor allem für Gründer, die zunächst testen möchten, ob das eigene Geschäftsmodell am Markt ankommt, ohne langfristige Räumlichkeiten zu mieten.

Es gibt auch Anbieter, bei denen das Managen der Post im Preis inbegriffen ist. In solchen Fällen kann man das Coworking Space als Geschäftsadresse angeben. Das kann vor allem dann interessant sein, wenn man Privates und Berufliches strikt trennen will – und die Privatanschrift nicht für geschäftliche Zwecke preisgeben möchte.

Bürogemeinschaft als Alternative

Womöglich denkt man als Selbstständiger auch über das Anmieten von eigenen Räumlichkeiten nach. „Dann sollte man sich aber schon sehr sicher sein, dass das Geschäftsmodell tragfähig ist und man die Räumlichkeiten auch mittelfristig nutzen wird“, so Kannenberg.

Eine gute Alternative können Bürogemeinschaften sein. Ein Vorteil hierbei kann sein, dass die anderen Mieter aus einem ähnlichen Bereich kommen wie man selbst – man hat also quasi Menschen vom Fach um sich und kann mit ihnen Ideen austauschen oder fachsimpeln.

Aber auch eine Arbeitsumgebung, in dem Menschen aus unterschiedlichen Berufen – Architekten, Designer, freie Autoren – in einem Raum sitzen und arbeiten, hat ihren Charme. „Das ermöglicht einem in einer Pause vielleicht auch mal einen Blick über den eigenen Tellerrand hinaus“, sagt Kollwe. (dpa)



Gute Führungskräfte gehen auf jeden Mitarbeiter individuell ein.

Nicht jede Führung ist gleich

Verschiedene Aufgaben warten täglich auf Vorgesetzte. Doch wie diese ausgeübt werden, ist vom Führungsstil abhängig

MARIE WACHSMUTH

Autoritär, kooperativ oder demokratisch? Den für sich richtigen Führungsstil als Teamleiter zu finden, ist nicht einfach. Viele Faktoren bestimmen den Weg, den man einschlägt. Er ist nicht nur von der eigenen Persönlichkeit und der Arbeitsweise abhängig, sondern auch von jedem einzelnen Mitarbeiter und deren Einstellung zur Arbeit. Zusätzlich kommt hinzu, dass nicht jeder Tag gleich verläuft. In der Regel lassen sich die Führungsrichtungen nicht klar voneinander trennen, weiß der Berliner Coach Esther Kimmel. So unterschiedlich die Mitarbeiter sind, so unterschiedlich sind die Führungsstile.

Jeder Arbeitgeber hat einen anderen Führungsstil – was ist damit gemeint?

Der Führungsstil beschreibt die Herangehensweise oder Haltung der Führungskraft zur Arbeit und somit die Art, wie sie mit ihren Mitarbeitern umgeht. Der Führungsstil hat viel mit der eigenen Persönlichkeit, den eigenen Werten und dem eigenen Menschenbild zu tun. Eine Chefin, die beispielsweise an das Streben nach Weiterentwicklung oder generellen Wissensdurst ihrer Mitarbeiter glaubt, wird diese anders führen als eine Chefin, die davon ausgeht, dass ihre Mitarbeiter von sich aus nur das allernötigste tun.

Wie findet man als Arbeitgeber den für sich richtigen Führungsstil?

Je besser sich die Führungskraft selbst kennt, umso authentischer kann sie führen. Ich habe introvertierte Chefs erlebt, die glaubten als Chef extrovertiert sein zu müssen. Das geht häufig auf Kosten der Authentizität. Der Wunsch sich persönlich, fachlich und sozial weiterentwickeln zu wollen, ist eine gute Basis den für sich richtigen Führungsstil zu finden. Die regelmäßige Selbstreflexion sollte als Führungskraft dazugehören. Wenn ich dazu mit mir selbst im Gespräch bleibe, erhöhen sich die Chancen einen authentischen und damit „richtigen“ Führungsstil zu entwickeln.

Kann jeder Mitarbeiter anders geführt werden oder ist der Führungsstil des Arbeitgebers für alle Mitarbeiter gleich?

Natürlich kann und sollte jeder Mitarbeiter anders geführt werden. Ein Mitarbeiter, der lange im Unternehmen arbeitet und somit die Abläufe kennt, und sich bewährt hat, sollte anders geführt werden als ein Neuankommling. Auch Mitarbeiter haben entsprechend ihrer Persönlichkeit unterschiedliche Bedürfnisse.

Es gibt die verschiedensten Führungsstile. Unter anderem den situativen Führungsstil – wie funktioniert dieser?

Der situative Führungsstil orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Mitarbeiter und der jeweiligen Situation. Hierfür muss ich

Bewährt haben sich auch die drei Führungsstile nach dem Psychologen Kurt Lewin. Wie unterscheiden sich diese?

Zum einen gibt es den autoritären Führungsstil, bei dem der Mitarbeiter ein Befehlsempfänger ist. Die Beziehung zwischen ihm und dem Vorgesetzten ist häufig eher distanziert und sachlich. Einfach um das Respekt zu wahren. Der kooperative Führungsstil beteiligt Mitarbeiter stärker an Entscheidungen und gibt ihnen größeren Spielraum der Mitgestaltung. Führungskräfte investieren hier viel mehr Zeit in den Austausch mit ihren Mitarbeitern und dadurch entsteht mehr Nähe zwischen ihnen. Der Laissez-Faire-Führungsstil ist das Gegenteil der autoritären Führung. Die Führungskraft ist eher passiv eingestellt und die Mitarbeiter haben viele Freiräume.

Oft ist die Rede vom richtungsbezogenen Führungsstil. Dahinter verbirgt sich die Aufgabenorientierung und der Personenorientierung, doch was ist der Unterschied?

Bei dem aufgabenorientierten Führungsstil wird der Mitarbeiter vor allem an seiner Leistung gemessen. Die Arbeitsziele sind klar definiert und angeordnet, jedoch ist die Fehlertoleranz hier nicht sehr hoch. Bei dem personenorientierten Führungsstil hingegen steht die zwischenmenschliche Beziehung im Vordergrund. Die Mitarbeiter werden nicht nur für ihr Engagement und persönlichen Einsatz geschätzt, sondern die Führungskräfte setzen sich für ihre Mitarbeiter ein. Gegenseitiges Vertrauen ist hier ein wichtiges Werkzeug.

Von welchen Faktoren ist es abhängig, welchen Führungsstil der Arbeitgeber verfolgt?

Da spielen viele Faktoren zusammen. Unter anderem ist es von den eigenen Erfahrungen und dem eigenen Menschenbild abhängig. Aber auch von den eigenen Vorbildern. Mitbestimmend ist die Kultur des Unternehmens und natürlich die sozialen Kompetenzen der Führungskraft. Welche Voraussetzung bringt derjenige für Fach- und Problemlösungen mit, und wie geht er mit Konflikten um? Das sind nur einige Faktoren, die ausschlaggebend für die verschiedenen Führungsstile sind.

„Die regelmäßige Selbstreflexion sollte als Führungskraft dazugehören.“

meine Mitarbeiter sehr gut kennen und einschätzen können. Das Modell geht davon aus, dass jeder Führungsstil richtig sein kann, solange die Führungskraft den Reifegrad des Mitarbeiters berücksichtigt.

Welche Stärken bringt die situative Führung mit sich?

Das situative Führen ist ganzheitlich und berücksichtigt die Gesamtumstände. Die Mitarbeiter werden gemäß ihrer persönlichen Voraussetzung am besten gefördert und das Konzept passt sich immer wieder an die jeweiligen Situationen und Entwicklung der Mitarbeiter an.

Und welche Schwächen?

Es kann die Gefahr bestehen, dass Mitarbeiter zu lange auf einer Entwicklungsstufe bleiben. Wenn eine Führungskraft die Entwicklung des Einzelnen nicht rechtzeitig erkennt, ist das die größte Schwäche.



Coworking Space reicht von lockerer Loftatmosphäre bis zur Business-Lounge.