

עבודה בחללים משותפים בעיר/ ז'. מרקל

Coworking in the City/ Jant Merkel

תרגמה מאנגלית: תומר רוזן גרייס

[הערות בתוך סוגריים מרובעים נוספו להבהרה, על ידי – ת.ר.]

מיקום העבודה בחללים משותפים בתוך צורות אורבניות (עירוניות) בנות זמננו כנוהג חברתי

מאז תחילת המאה ה-21, תרבות ויצירתיות נחשבו למשאבים כלכליים מרכזיים בהתפתחות עירונית (אורבנית = Urban). התרבות והתעשיות הקריאטיביות, במיוחד, קיבלו תמיכה וקידום בתור המגזרים החדשים של צמיחה אורבנית (Krätke, 2011). אף שרוב המגזרים של התרבות והתעשיות הקריאטיביות התבררו כחסונות למדי למשבר הכלכלי של 2008 (Pratt and Hutton, 2013), אמנים ופרילנסרים בתחומים קריאטיביים הושפעו באופן חמור מן השפל הכלכלי ומצעדי המיתון/צנע שבאו לאחריהם (Peck, 2012), בערים ובארצות אשר שינו באופן דרמטי את המדיניות החברתית והתרבותית. לחץ נוסף על אנשי מקצוע אלה נבע מן ה"שדרוג" הבלתי פוסק ומן ה"רה-אורבניזציה" (עירון-מחדש) של ערים, באמצעות תהליכי ג'נטריפיקציה¹. הודות לזרימה הגוברת של השקעות למבני שיכונים ומשרדים ברמה גבוהה, אסטרטגיית הג'נטריפיקציה האורבנית הגלובלית שימשה כדי להגדיל באופן משמעותי את דמי שכר הדירה בכל מקום, כשהיא מאלצת תושבים בעלי הכנסות נמוכות לצאת ממרכזי הערים, ומקשה על אנשי מקצוע קריאטיביים, במיוחד בשלבים המוקדמים של הקריירה שלהם, להשיג ולהחזיק דירה בעיר, שלא לדבר על משרד או חלל ייצור נוסף (ראה Lees et al., 2008; Bain, 2013).

בעוד חללי עבודה משותפים הופיעו כפיתרון מלמטה-למעלה, לרוב מאולתר בתחילה, לשפל ולשינויים המבניים בשוקי העבודה העירוניים [אורבניים], הרי הם קשורים גם לנסיונות עכשוויים לשאת ולתת מחדש על משאבים אורבניים משותפים באמצעות תהליך של נשיאה ונתינה על חללים, משאבים וערכים משותפים (Ferguson, 2014). בדומה להתרבותם ושגשוגם של גנים קהילתיים, מועצות שכונתיות וצעדים אמנותיים אשר תובעים ומנכסים מחדש חללים אורבניים בתור 'אתרים למעורבות פעילה ודמוקרטית' (Ferguson, 2014:15), העבודה בחללים משותפים עשויה להתפרש אף היא כמנהג אמנציפטורי הקורא תיגר על המדיניות הניאו-ליברלית העכשווית של אינדיבידואליזציה (ראה Lazzrato, 2009). כגישה קולקטיבית, מבוססת-קהילה לארגון של עבודה תרבותית וקריאטיבית, ייתכן כי היא מסוגלת לספק חלל אלטרנטיבי להחלפת רעיונות חופשית, בעודה מאפשרת היווצרות של רשתות תמיכה ומקדמת את המשא-ומתן על חללים, משאבים וערכים משותפים בין העובדים הפועלים זה לצד זה [coworkers].

עמ' 122

חללי עבודה משותפים ניתנים לתיאור כדבר חדש, כיוון שהם שונים ממודלים ישנים יותר של חלל משרדי משותף (בין שהוא מאורגן באופן עצמי או לא), בכך שהם משכירים לטווח קצר שולחנות עבודה (ליום, לשבוע,

¹ ג'נטריפיקציה (מאנגלית: Gentrification; לפי האקדמיה ללשון העברית, בעברית: עלות, בכתוב מלא: עלות) היא תהליך עירוני-חברתי בורגני מתוכנן או בלתי מתוכנן של מעבר אוכלוסייה מהמעמד הבינוני והגבוה לשכונות חלשות - לרוב במרכזי ערים, תוך שינוי מתמשך של אופי השכונה ודחיקת האוכלוסייה המקורית. פעמים רבות מלווה בתהליך של התחדשות פני הרחובות, שיפוץ בתים ותחלופה של העסקים באזור. – מתוך ויקיפדיה.

לחודש), וכתוצאה מכך, מצטיינים בגמישות ובניידות שלהם, וכן בהרכב חברתי המשתנה ללא הרף. יתר על כן, העבודה בחלל משותף מוצגת כמשוקעת תרבותית בשיח ובנוהגים של צריכה קולבורטיבית, ב"כלכלת השיתוף" [the sharing economy] (Botsman and Rogers, 2011) ובתנועת הקוד הפתוח (Forlano, 2009; DeGuzmann and Tang, 2011). לפיכך, העבודה בחלל משותף אינה עוסקת רק בעבודה "לבד ביחד", או "זה לצד זה" בחללים משרדיים גמישים שהם לרוב גם זולים יחסית. היא גם נסמכת על מודל תרבותי נורמטיבי, אשר מקדם תמישה ערכים: קהילה, קולבורציה, פתיחות, שונות וקיימות. "גישה קולבורטיבית" זו תמיד מודגשת כמאפיין ייחודי אשר מבדיל את העבודה בחלל משותף מצורות אחרות של סיטואציית עבודה משותפת וגמישה, כמו משרדי לוויין [Satellite Offices], "שולחנות כתיבה חמים" [hot desks], בתי קפה או חממות עסקים. ערכי עבודה שיתופיים אלה מקודמים לכן באופן תמידי בתיאורים עצמיים של חללי עבודה משותפים.

ככל שהעבודה בחללים משותפים מתפתחת ונעשית נפוצה יותר כפרקטיקה חברתית בין פרילנסרים ברחבי העולם, הרי האחרונים נתונים לדיפרנציאציה הולכת וגוברת, שכוונתה לדאוג לקבוצות מקצועיות ספציפיות ולצרכיהן. ישנם עכשיו חללי עבודה שיתופיים ייעודיים עבור מוסיקאים, סופרים ויוזמים חברתיים, או אפילו חללים המשלבים שירותי שמרטפות עם עבודה בחלל משותף. ההתרחבות המתמשכת של העבודה בחללים שיתופיים יכולה להיות מתוארת כתנועה גלובלית מבוזרת [decentralised] אך רפלקסיבית מאוד. מנהלים [Host, "מארח"] של חללי עבודה משותפים ועובדים נלהבים בחללים אלה נפגשים במפגשים המאורגנים באופן ספונטני וכן בכנסים בינלאומיים, על מנת לדון בעבודה בחללים שיתופיים ולתמוך בה. ישנן אפילו תוכניות ויזה, שבהן מתקיים שיתוף פעולה בינלאומי בין חללי עבודה שיתופיים, כך שהעובדים יוכלו לנסוע ולהשתמש בחללים אחרים באמצעות כרטיסי החבר שלהם.

עמ' 123

ההתרחבות העכשווית של חללי עבודה שיתופיים – יש לה כמה גורמים ושורשים. ראשית, חללי עבודה שיתופיים נתנים לתיאור כפתרונות או אסטרטגיה קולקטיבית "מלמטה-למעלה" להתמודדות עם שינויים מבניים בשוק העבודה הכללי ובארגון של העבודה, במיוחד בשוקי העבודה של התעשיות הקריאטיביות (Christopherson, 2002; Gill and Pratt, 2008). החללים מאפשרים נוהגי עבודה שהינם טיפוסיים לעבודה ניידת, מבוססת-פרויקט של פרילנסרים ועצמאיים, שניתן לבצע "בכל מקום" בעזרת מחשב וגישה לאינטרנט. העבודה בחלל עבודה שיתופי הוא אסטרטגיה למזעור סיכון אינדיבידואלי, כיוון שחללי עבודה שיתופיים תואמים את הגמישות והסיטואציה הכספית של עובדיהם, בעזרת משאבים ספציפיים לקיים פרילנסרים ועובדים עצמאיים בתוך שוק עבודה מאוד תחרותי והפכפך (Merkel and Oppen, 2012). לפיכך, אין זה מפתיע כי התרבותו של מנהג העבודה בחללים משותפים הואף לאחר המשבר הכלכלי של 2008, אפילו אם חלל העבודה השיתופי הראשון שנקרא כך, "Spiral Muse", נוסד בסן פרנציסקו ב-2005 כתגובה נגד מרכזי עסקים הנחשבים ל"בלתי חברתיים" לפרילנסרים ועצמאיים (כגון: משרדי hot desks – "שולחנות כתיבה חמים" – אשר נותנים רק שירותים עסקיים), וכן מול חיי העבודה הלא-פרודוקטיביים במשרדים ביתיים (DeGuzmann and Tang, 2011; Deskmag, 2013a).

לאור המחקר ארוך הטווח של אמנים בסוציולוגיה של העבודה, נוצר גוף מחקר מרשים החוקר את תנאי העבודה בתעשיות קריאטיביות, ובמיוחד את סיטואציית העבודה של אנשי מקצוע קריאטיביים, בחופשו "גרסה מאוד מסובכת של חופשי" (Hesmondhalgh and Baker, 2010: 4), שבה סיטואציית הפרילנס היא לעתים קרובות יותר אילוץ מאשר בחירה מרצון. מחקרים עכשוויים מדגישים את מאפייניה של עבודה קריאטיבית כגון תעסוקה

בסיכון, עם שכר נמוך ולעתים בלתי קיים, ריבוי עבודות, לחץ רגשי מוגבר ורישות חברתי צפוף, טשטוש הגבולות בין קשרים אישיים פרטיים לבין קשרים מקצועיים, השקעות זהות [identity investments] וניצול עצמי (Gill and Pratt, 2008; Hesmondhalgh and Baker, 2011; Neff, 2005). יתרה מזאת: אנשי מקצוע עצמאיים ופריילנסרים זקוקים לשלוט בעצמם בהיבטים הפיננסיים הארגוניים והחברתיים של חיי העבודה שלהם, וכמו כן גם בהכשרה התעסוקתית שלהם (Merkel and Oppen, 2012).

סיבה המצוטטת לעתים קרובות, שבגללה פריילנסרים מחפשים חללי עבודה שיתופיים, היא כדי להימלט מן השעמום והתסכול שבעבודה לבד ושבערוב בלתי פוסק של עבודה, פנאי ובית. על ידי שימוש בחלל עבודה משותפת, הם מארגנים לעצמם יום מובנה במשרד, ומותחים קו המבדיל בין עבודתם לבין חייהם הפרטיים, ובכך מאפשר להם לאזן בין השניים (Neff, 2005; Warhurst et al., 2008; Wittel, 2001).

עמ' 124

העבודה בחלל משותף יכולה גם להיות אסטרטגיה לפיצוי על אובדן הקשרים החברתיים עם קולגות. הסקר העולמי השלישי בנושא עבודה בחללים משותפים (DeskMag, 2013b) מדווח על כך ש-58% מן העובדים בחללים משותפים נהגו לעבוד בבית בטרם הצטרפו לחלל עבודה שיתופי. אינטרקציה ותקשורת נמנים עם הסיבות התכופות ביותר הניתנות להצטרפות לחלל עבודה משותף. עובדים בחללי עבודה משותפים טוענים כי "אינטרקציה חברתית" (84%), "מפגשים והזדמנויות אקראיים" (82%) וכן "שיתוף במידע ובידע" (77%) הם המאפיינים שהם אוהבים ביותר בחלל העבודה השיתופי שלהם.

סיבה אחרת להופעתם של חללי עבודה שיתופיים היא טכנולוגיות המידע והתקשורת החדשות, המולידות מספר הולך וגדל של עובדים מרחוק ושל מועסקים העובדים מן הבית, בעבודות ניידות, מבוססות-פרויקט, פריילנס או עצמאיות (Spinuzzi, 2012). איגוד הפריילנסרים (2012) בארה"ב מדווח כי 13% מכוח העבודה האמריקני (21.1 מיליון אנשים) עובדים עכשיו כפריילנסרים "במשרה מלאה" [Fulltime], ובנוסף להם, 32 מיליון עובדים כפריילנסרים "במשרה חלקית" [part-time]. במילים אחרות, שליש מכל כוח העבודה האמריקני עוסק בצורות עבודה ארעיות. למרות העובדה, שכניסתן של טכנולוגיות מידע ותקשורת גרמו בהתחלה לפחדים מ"מותה של העיר" (Pascal, 1987), מרכזים אורבניים נבחרים העלו לפני השטח ריכוז ההולך ונעשה בלתי-שוויוני של הון מצטבר, משאבים כלכליים וחדשנות טכנולוגית, ובכך מבטיח התרכזות גיאוגרפית גדולה יותר של פעילות כלכלית, ופיזור פחות שווה משהיה אי-פעם (Sassen, 2001). מלבד זאת, העבודה מול מסך כל היום יוצרת צורך חדש למפגשים פנים-אל-פנים, ובכך ניתנת לערים חשיבות חדשה עבור אינטראקציות אנושיות, בהיותן מקומות בעלי צפיפות אוכלוסין גבוהה. חלל העבודה המשותף WeWorkLabs בניו-יורק, לדוגמא, מתייחס לעצמו כאל "רשת חברתית פיזית" (WeWorkLabs, 2012). הצמיחה התמידיה במספרם של עובדי הפריילנס והעובדים מרחוק לוותה באסטרטגיות חדשות להתמודדות עם החסרונות של סיטואציית עבודה זו. אם כי בתי קפה ומפגשי עבודה משותפת מאורגנים הפכו במהלך העשור האחרון לחלל העבודה המועדף על הרבה עובדים-מרחוק [remote workers], חללי עבודה משותפים הופיעו כפתרון חדש ומתאים יותר.

עמ' 125

יתר על כן, העבודה בחלל עבודה שיתופי מעניק לפריילנסרים הזדמנויות לקבל הערכה ולהכרה מעמיתיהם. הרישות החברתית בתוך חלל עבודה כזה יכול לשמש לקבלת משוב ביקורתי על עבודתך, אך גם לבניית מוניטין (Becker, 2008). בנוסף ליתרונות החברתיים של עבודה בחלל משותף, קיים גם תמריץ כספי לאנשי מקצוע

פרילנסרים או עצמאיים, לשכור שולחן כתיבה בחלל משרדי שיתופי באופן זמני, במקום לשכור חלל משרד משל עצמם. העלויות כיום בשכר הדירה בערים יוצרות קושי גובר והולך אפילו לקבל או להחזיק בחלל משרדי בנוסף לדירה הפרטית, מה שמאלץ יותר ויותר אנשים לעבוד במשרד ביתי או בפתרונות אלטרנטיביים. אכן, מנהלים רבים של חללי עבודה שיתופיים הסבירו שהרעיון לחלל משרדי שיתופי עלה ב-2008, בתקופה של פרוץ המשבר הכלכלי ומעין המשרות יבש, ולפיכך הם נאלצו לוותר על החלל המשרדי שלהם או להשכירו לפרילנסרים אחרים. כתוצאה מכך, נראה כי העבודה בחלל משותף מהווה אלטרנטיבה כדאית מבחינת מחיר, אשר טומנת בחובה הבטחה לשפר את עסקיהם, ליצור שותפויות חדשות ולהגדיל את הפרודוקטיביות שלהם ואת התמיכה שהם מקבלים.

טיפוח יחסים חברתיים: תפקידו הספציפי של 'המארח' [host] בחלל העבודה השיתופי

בעוד חללי עבודה משותפים מעניקים קירבה פיזית ותשתית "Plug and play" לכוחות עבודה גמישים, רוב המארחים בחללי עבודה משותפים טוענים כי הקירבה הפיזית ונוכחותם בו-זמנית של עובדים אחרים לא בהכרח מובילה לאינטראקציה, קולבורציה או קירבה יחסותית, במובן של תחומי עניין, ערכים, השקפות עולם ומסגרות פרשנות משותפים (ראו לדוגמה Ibert, 2012). נראה, כי רק "להיות שם" לא מספיק, כיוון שהעובדים תכופות רק עובדים לבד, זה בצד זה, בלי הרבה אינטראקציה או הפריה הדדית (Spinuzzi, 2-12). אמנם מחקרים אודות הגיאוגרפיות של יצירת ידע טוענים כי קירבה מרחבית עשויה להגדיל את הסיכויים שיווצרו סוגים מסוימים של יחסים ולמידה (Bathelt et al., 2004), הרי שחללי עבודה משותפים ממחישים כי רק לספק חלל וקונטקסט משותף אינם מספיקים לשם כך. מה שצריך במקום זאת הן המרצה חברתית, מעורבות חברתית וכן "הרשמה" חברתית (Callon and Law, 1982), בכדי להביאם להשתתף בנוהג החברתי הייחודי של עבודה שיתופית ביחד. המארחים נקראים לכן תכופות ליצור אופני הרשמה שונים בתוך חללי העבודה השיתופיים, על מנת להביא להיווצרות מפגשים, אינטראקציה, קולבורציה ואמון הדדי בין העובדים בחלל המשותף.

עמ' 126

הניתוח שלי לראיונות שערכתי הצביע על שני סוגי מארחים, הנבדלים זה מזה באופן שבו הם מבינים ומפרשים את פעילותם שלהם: "נותן השירות" ו"איש החזון". בעוד נותן השירות מתמקד בהיבט העבודה הקשורה בארגון ואפשרו סביבת עבודה טובה, ובהענקת שירותים נלווים, הרי שהמארח בעל החזון עסוק יותר באפשרו היבטי ה-"co" של ה-"coworking", כגון **communication, community, collaboration** בין העובדים. [הסבר המשפט: התחילית co פירושה משהו שיתופי, משהו שקורה בין שני אנשים או שני גופים ויותר. שלושת ההיבטים ששמשם באנגלית פותח בתחילית זו קשורים גם מהותית ליסוד השיתוף – קהילה, תקשורת וקולבורציה (שזה שיתוף פעולה). ההדגשות שלי – ת.ר.].

מארחים אלה הם לרוב גם המייסדים או המנהלים של המקום. הם מגלמים את ערכי העבודה בחלל שיתופי ומיישמים אותם בחלל השיתופי שלהם. הכנסת אורחים היא הדבר העיקרי החשוב להם. כיוון שהעבודה בחלל שיתופי קשור חזק לערכים תרבותיים כמו שיתוף פעולה וקיימות, מארחים אלה רואים את אחריותם העיקרית בדאגה לעובדים ובאפשרו היווצרותה של קהילה מלאת חיים בתוך החלל, אך גם מעבר לו. מארחים אלה מתארים את עצמם כ"אמא המטפחת של המקום" (Julie, Berlin 2012), כ"מנצח" (Ellen, London 2012), או "גננים חברתיים" ["social gardeners"] (Peter, Berlin 2012), מונחים אשר מצביעים על מידה ניכרת של השקעה רגשית (Hesmondhalgh and Baker, 2011: 159–99) בפעילויות האירוח שלהם.

כפי שמציין הציטוט, גילוי והמארח השותף שלה מעדיפים שהעובדים יתארגנו בעצמם, הם מעדיפים לתת להם להעלות הצעות ולאחר מכן לנסות ולאפשר את מימוש רעיונותיהם, למשל בנוגע לאירועים, רהיטים או פרויקטים משותפים. חשוב להם להשתתף באירועים שכונתיים ולהציע את המבנה שלהם כחלל לתערוכה לאמנים מקומיים.

מארחים משתמשים באסטרטגיות חברתיות ופיזיות בכדי להכניס חיים ולהביא לידי אינטרקציה ושיתוף פעולה בין העובדים. מבחינה חברתית, הם יוזמים אירועים ומפגשים קבועים, או מפתחים פורמטים להצגת עובדים זה בפני זה, כמו בלוגים שבהם חברים חדשים מוצגים ויכולים להיפגש, או לוחות מודעות בכניסה, שם עובדים יכולים לתלות פרופיל שלהם, או לחפש עזרה ומיומנויות ספציפיות. או שהמארחים מכניסים את החברים בחללי העבודה המשותפים שלהם לרוח הנכונה של עבודה משותפת אך ורק באמצעות דיבור, יצירת קשרים, המלצה וגילוי דאגה בעבודתם היומיומית. הם מדווחים כי אכילה משותפת, כגון ארוחת צהריים משותפת או ניקוי המקרר בימי שישי, התגלו כמנגנון החברות (סוציאליזציה) האפקטיבי ביותר. בנוסף לכך, מתקיימות הרצאות מאורגנות על ידי חברים במקום, וכן קורסים וסמינרים. תוכניות חינוכיות הינן מאפיין נפוץ של כלל עבודה שיתופי כמעט.

עמ' 127

קורסים וקבוצות לימוד אלה של חבר-אל-חבר נותנים מענה לתחומי העניין ולצרכים של העובדים בחלל השיתופי, אולם לרוב הם זמינים גם לקהל רחב יותר, מבלי לדרוש כרטיס חבר. כדי לאפשר יותר סינרגיה, מספר הולך וגדל של חללי עבודה שיתופיים בוחרים את העובדים שלהם לפי מיומנויותיהם ולפיכך לפי "התאמתם" לעובדים אחרים. עם זאת, המודל הרגיל הוא בכל זאת כזה של חלל עבודה שיתופי שאנשים יכולים "לקפוץ" אליו, ואשר מאפשר כרטיסי כניסה ספונטניים על בסיס יומי, שבועי או חודשי.

העיצוב הפיזי של חלל העבודה השיתופי, עם עיצוב החלל הפתוח שלו, סידור השולחנות כדי לאפשר קשר עין בין העובדים, או מיקומם הממשי של אזורים חברתיים (מטבח, חדרי פגישות, פינת ספה) ממלאים תפקיד חשוב בהפיכתו של החלל לקולבורטיבי. לעיצוב יש השפעה על זרימת התנועה בחלל ועל דפוסי האינטראקציה בין אנשים (Dorley and Witthoft, 2012; Sailer and McCulloh, 2012). כמעט לכל המארחים יש רעיונות מפורשים ביחס להשפעותיהם על חלל העבודה השיתופי, והם מתארים כיצד הם הכשירו את עצמם לעיצוב חללים התומכים בשיתופי פעולה = קולבורטיביים] בעודם עדיין נותנים אמון במיומנויותיהם האסתטיות, ובאופן שבו הם מתבוננים בהתנהגותם של העובדים בתוך חלל העבודה השיתופי, תוך כדי שהם משנים ומסדרים אותו מחדש ללא הרף.

בנוסף לכך, לוחות מחיקים ועליהם רישומים מהירים, פינות עם שולחנות עגולים או חדרי ישיבות שקופים, מהווים סימנים ויזואליים לתקשורת ושיתוף פעולה בין העובדים בחלל השיתופי. המארחים מאמינים שצבעי קיר מסוימים, או צמחים הממוקמים באופן אסטרטגי, משפיעים על פוטנציאל האינטראקציה של חלל, ובכך הופכים חללי עבודה שיתופיים לחללים שהם מובנים או אצורים באופן סימבולי מאוד.

פעילויותיו של המארח ניתנות לתיאור באופן אנליטי כצורת אוצרות או כנוהג אוצרותי. בעוד המונחים curating (אצירה, כמו אצירת תערוכה), ופעילות אצירה, מקורם בעולם האמנות, שניהם עברו טרנספורמציות סימבוליות משמעותיות בעבר, לאחר ששיפרו מהותית את ערכם החברתי והתרבותי בכל האמנויות (Krzyz Acord, 2014). היבט הדאגה/טיפוח [caring] ובחירה [selecting] מהווה מזה זמן רב את משימתם הראשונית של אוצרי מוזיאונים. בשנים האחרונות, תפקיד התיווך [mediating] בין האמן לבין הקהל, על ידי הפיכה לנראָה את "מה

שמורכב במצב של התהוות" (Von Bismarck, 2012:48), וכן על ידי ייצור "דיאלוג על ידי חיבור בין אמנים, מקומות וקהלים שונים" (Puwar and Sharma, 2012:40), עלה לקדמת התמונה של פעילויות אוצרות.

עמ' 128

השימוש במונחים אוצר [curate] או אוצרות [curatorial practice] כבר אינו מוגבל לאדם המשמש כאוצר בעולם האמנות. ישנו גוף ספרותי הולך וגדל אשר מדגיש את האוצרות כצורה של תיווך תרבותי בין ייצור טובין תרבותיים לבין ייצור טעמים של צרכנים בתעשיות תרבותיות וקריאטיביות (ראה Hracis et al., 2013, למשל). זה עשוי לכלול בלוגרים בתחום האופנה, אשר קובעים מהם פריטי האופנה האחרונה אביב שלכל אחד "חייב להיות אותם", וקוראים לעצמם אוצרים; בעלי חנויות תקליטים אשר בוחרים מוסיקה חדשה ושמים אותה באופן אסטרטגי עבור לקוחותיהם; או מארגנים של פסטיבל עיצוב, אשר אוספים ומציגים מבחר חפצי אמנות (Williams, 2009; Moeran and Pedersen, 2011; Potts, 2011).

אוצרות מוצגת כאן כמושג נבדל, כיוון שהיא מיועדת בעיקר לייסוד יחסים באמצעות ליקוט וחיבור, ולא על ידי יצירת ערך ומתן לגיטימציה לסחורה תרבותית, כפי שמתרחש במקרה של תיווך תרבותי (Maguire and Metthews, 2012; O'Connor, 2013; Taylor, 2013).

בעקבות Lind, אפשר להבין את הפעילויות החברתיות והחומריות של מארחים בחללי עבודה שיתופיים כפרקטיקה אוצרותית, כיצירה המכוונת של קשרי גומלין בין אנשים, רעיונות, אובייקטים ומקומות בתוך הקשר חדש ונרטיב חדש. פעילויותיו של המארח המהוות פרקטיקה אוצרותית ניתנות לסיכום כפעילות של **חיבור וסידור** (של אנשים, חללים, אובייקטים), תוך **ייצור ומתן משמעויות חדשות** (שיתוף פעולה, קהילה, קיימות, פתיחות ונגישות), ניסוח מחדש (עבודה באופן שונה), דאגה לאחר (אפשר של קהילה) ו**הצגה** (של חלל העבודה השיתופי והקהילה שלו), והכלול בכדי ליצור חוויות חדשות, הן כאלה הקשורות לעבודה והן לקשרים חברתיים.

ישנו גם היבט שני של אוצרות המועיל להבנת הפעילויות של המארחים בחללי עבודה משותפים. כאוצרים, הם פועלים בתור "יזמים תרבותיים" (Swedberg, 2006), אשר טווים סיפורים ומשמעויות חדשות מפעילותם שלהם, מן העובדים ומן החלל הספציפי. לוונסברי וגלין [Lounsbury & Glynn] משתמשים במונח "יזמות תרבותית" כדי לציין היבטים מסוימים של פעילות יזמית, אשר מייצרת משמעות על ידי "הפיכת הלא-מוכר למוכר" (Lounsbury & Glynn, 2001:459), תוך שימוש במטאפורות ואנלוגיות. יזמים תרבותיים לא רק ממנפים דינמיקות חברתיות ותרבותיות בכדי להמציא שילובים חדשים, אלא גם משקעים את פעילותם בנרטיבים ובסיפורים בכדי "להפחית את חוסר הוודאות המהווה אסוציאציה טיפוסית של יזמות." (שם, עמ' 546).

עמ' 129

מארחים בחללי עבודה משותפים גם הם לרוב פרילנסרים, שצריכים להחזיק עבודות אחרות מלבד פעילויותיהם כ"מארחים", כיוון שתפעול חלל עבודה שיתופי מבוסס על מודל עסקי שברירי למדי, שבו ישנם מארחים רבים הנאבקים כדי להמשיך להפעיל את חללי העבודה השיתופית שלהם. כאשר מארחים "אוצרים" חלל עבודה שיתופי, הם נוטלים על עצמם את התפקיד של קטליסט [enabler] ומאפשר [enabler], ובכך יוצרים צורות חדשות

של תשתית אורבנית סוציו-מטריאלית (sociomaterial)², שבה אנשים יכולים להיפגש ולקיים ביניהם חילופי רעיונות ועבודה.

לחשוב קדימה: חללי עבודה שיתופיים כתשתיות אורבניות

חללי עבודה שיתופיים, שלעתים קרובות עובדים בהם למעלה מ-200 עובדים שבאים והולכים, מהווים אתרים של מפגשים אקראיים. הם "משליכים יחדיו" קבוצת פעילים מגוונת, אשר זקוקים אז לשאת-ולתת על חלל משותף. בכך הם מספקים זווית אמפירית טובה על השאלה "איך יכולה חבורת זרים להפוך לבסיס ליצירת זהות ויצירתיות [קריאטיביות] קולקטיבית" (Amin, 2012: 37). זרים אלה מסוגלים לפתח קשרים בין-אישיים, אך לא בהכרח מוכרחים לעשות זאת. הודות לפתיחותם של חללי העבודה השיתופיים, דמי השכירות הגמישים ושיעור התנודות הגבוה המאפיין אותם [הכוונה לתנודות באנשים, איזה אנשים יש בהם, כמה, מתי וכו'], הם דומים לערים מבחינת הסדרה הספציפית של מבנים חברתיים שבהם, וכן מבחינת האופן שבו אנשים מתנהגים במקום ציבורי, חוץ מן העובדה שעליהם לשלם כדי להיכנס לרוב חללי העבודה השיתופיים. המושג "מפגש אורבני" [=מפגש עירוני] (Valentine, 2008; Watson, 2006) משקף באופן מקיף את המשמעויות השונות העשויות להשתמע מצורת אקראיות זו: החל היותה חולפת, דרך פוטנציאל אינטראקציה, ועד למפגש כחוויה טרנספורמטיבית. מפגשים אלה יכולים להתאפיין בכמה ממדים בעלי השפעות חברתיות שונות. הם יכולים להיות ויזואליים, שמיעתיים, דרמטורגיים או פרפורמטיביים [performative = ביצועיים]³, קומוניקטיביים או אינטראקטיביים, ממש כמו מפגשים במרחב ציבורי.

בעקבות הצעתו של AbdouMalig Simone להרחיב את מושג התשתית [infrastructure] ישירות לפעילויותיהם של אנשים בערים, ניתן להבין חללי עבודה שיתופיים כסוג חדש של תשתית סוציו-מטריאלית, אשר מטרתה העיקרית היא לתאם ולאפשר ארגון עבודה אלטרנטיבי מבוסס-קהילה. סימון משתמש בתפיסה של התשתיות כ"פלטפורמות" לפעולה ולתיאום, כשהוא מתאר אותן כ"קומבינציות מורכבות של אובייקטים, חללים, אנשים ומנהגים (...). פלטפורמה המשרתת את החיים בעיר ואף משחזרת אותם" (AbdouMalig Simone, 2004:408).

עמ' 130

חללי עבודה משותפים מארגנים את האינטראקציה בתוכם, אך גם זה עם זה, כשהם מאפשרים היווצרות של רשתות תקשורת, ולפיכך מסוגלים לספק פלטפורמה לפעולה כלכלית, פוליטית וחברתית.

חללי עבודה שיתופיים פועלים כממשקים עם הסביבה הקריאטיבית בעיר ומעבר לה. קוהנדט, גראנדדאם וסימון, (Cohendet, Grandadam, and Simon, 2010), למשל, מגדירים שלושה רבדים שונים בספרם/מאמרם "Anatomy of the creative city", שכל אחד מהם עונה על הפונקציות הנדרשות לפיתוח סביבה קריאטיבית, ואשר האינטראקציה ביניהם מעצבת את הדינמיקה של הקריאטיביות בערים: "רובד תחתון" (אינדיבידואלים מיומנים), "רובד אמצעי" (קהילות אפיסטמיות⁴ וקהילות מעשיות [באנגלית: epistemic/ practical]), ו"רובד עליון" (מוסדות וארגונים). חללי עבודה שיתופיים, בהיותם חלק מן "הרובד האמצעי", יכולים להיחשב כנקודת חיתוך

² באופן כללי, זו תיאוריה שמחפשת להבין את הקשרים בין הסוציאלי לחומרי בכל מיני תופעות. יש על זה הרבה יותר חומר באנגלית מאשר בעברית, זה אפילו לא מונח קיים בוויקיפדיה בעברית.

³ יש על זה הסברים בוויקיפדיה/ ברשת.

⁴ אֶפִּיסְטֵמִי, ששייך או קשור לידע.

בין הרבדים הללו, בהיותם מתווכים בין "הרובד התחתון" של אינדיבידואלים קריאטיביים, לבין "הרובד העליון" של חברות וארגונים.

תפקיד תיווכי זה חללי העבודה השיתופיים ניכר באופן הברור ביותר בהתרבותן של סצנות סטארט-אפ בערים (ראו, לדוגמא, Foord, 2013 וכן: Nathan et al., 2012, בנושא המקבץ (cluster) הדיגיטלי החדש המתהווה באיסט-אנד שבלונדון). מבחינה זו, חללי עבודה שיתופיים ממלאים תפקידי תיאום קריטיים עבור יזמי סטארט-אפ צעירים, משקיעי הון סיכון [venture capitalists], וצעדי מדיניות ציבורית פוטנציאליים בערים. רוב קבוצות הלימוד של עמיתים המאורגנות בארגון עצמי בסצנות סטארט-אפ מאורגנות על ידי חללי עבודה שיתופיים, ואף מתרחשות בהם. וחללי עבודה שיתופית רבים הופכים ל"טרם-אינקובטורים", שלעתים מאכלסים למעלה ממאה סטארטאפים טכנולוגיים (ראו Moriset, 2014, או: Capdevila, 2013, אודות חללי עבודה שיתופיים כמקבצי-מיקרו (Micro-clusters)). זה הופך חללי עבודה שיתופיים למוקדים של ייצור ידע והפצת ידע, כשהם מספקים סיטואציות של חילופי ידע יחד עם קונטקסט מקצועי לפרויקטים (Grabher, 2004), וההתאספויות הלא-רשמיות במועדוני לילה, בארים ומסעדות, אשר יוצרות עבור אנשי מקצוע קריאטיביים את הריגוש שבעיר ["באז"=buzz] (Currid, 2007; Storper and Venables, 2004).

עמ' 131

חללי עבודה שיתופיים יכולים לתאם בין פעולה חברתית לפעולה פוליטית על ידי כינוס קבוצות אינטרסים שונות. לדוגמא, ה-Supermarkt בברלין, חלל עבודה דיתופי הממוקם בסופרמרקט לשעבר באזור Wedding (נדינג), המעניק פלטפורמה לתנועות חדשות של פעילים פוליטיים וחברתיים הפועלות מחוץ למרכזי הכוח הפוליטיים,⁵ וכן נותן חלל עבודה שיתופי למפגשים, כנסים בינלאומיים וסדנאות (Supermarkt, 2014). ה-Supermarkt ממוקם בחלל דיסקורסיבי הנסוב סביב צורות אלטרנטיביות של ארגון, והוא מביא יחדיו אנשים ורעיונות, הן מקומית והן גלובלית. נושא אחד החוזר ונשנה ב-Supermarkt, לדוגמא, קשור בהתבוננות ביקורתית על סיטואציות של עבודת פריילנס ועל צורות פוטנציאליות של ארגון עצמי, כמו תמיכה בתנועת פריילנסרים שנוצרה לאחרונה (Freelancers Europe, 2014).

יתר על כן, חללי העבודה השיתופיים משמשים כממשקים עם הקהילה המקומית והשכונות שמסביב. רוב חללי העבודה השיתופיים מגלים הזדהות חזקה עם סביבתם המקומית ואף מחויבות אליה, עוסקים בעבודה קהילתית או מספקים מקום התכנסות למפגשי קהילה בלילה. לעתים קרובות, בית קפה משמש כדי להפוך חללים אלה ואת הפעילויות שלהם לנראים בקהילה ולנגישים לכולם. אולם, לאור תהליכי הארגון-מחדש האורבניים המתרחשים כיום, וקצב הג'ינטיפיקציה ההולך וגובר בערים, חללי עבודה משותפים צריכים גם להתמודד עם תפקידם האמביוולנטי בתור "חלוצים", בהיותם מרימים את הערך הסימבולי של אזור מסוים, ובעת ובעונה אחת הופכים לקורבנות של תהליכי ג'ינטיפיקציה (Lees et al., 2008). חללים רבים ממוקמים באזורי ערים פנימיים, אשר כיום נתונים ל"שדרוג" ו"פיתוח מחדש" משמעותיים. סיטואציה זו יוצרת עבורם עתיד לא-בטוח: הם צריכים או להפוך ליזמיים יותר [entrepreneurial], או להעלות את דמי השכירות שלהם, מה שיכול לגרום לכך שפריילנסרים צעירים עם פחות הכנסה לא יוכלו להרשות לעצמם להשתמש בהם, ובכך תיפגע פתיחותם של חללי העבודה השיתופיים הללו.

⁵ מכונות באנגלית grassroots movements,

התרבות העבודה בחללי עבודה שיתופיים כמנהג חברתי אורבני מדגיש דרכים אלטרנטיביות לארגון עבודה בעיר במאה ה-21. בעוד אופייה המאורגן-עצמאית, מלמטה-למעלה של תופעה זו והתפשטותה אחרי המשבר הכלכלי מצביעים על פרקטיקה קולקטיבית החוסכת בעלויות, הרי שדמי השכירות הגמישים והמחיר הכדאי של שימוש בחלל עבודה שיתופי הוא רק אחת מכמה סיבות המניעות את הפריילנסרים ואת המארחים/מנהלים של חללי עבודה משותפים. הימלטות מן הבידוד החברתי של המשרד הביתי, להיות בקרב אנשים בעלי השקפות דומות, המתמודדים עם אותם אתגרים ובעיות, השגת גישה לידע והכרה בעלי ערך, והגדלת הרשת המקצועית, אף הם מניעים חזקים הדוחפים פריילנסרים לעבוד בחללים שיתופיים.

עמי 132

כפרקטיקה חברתית, העבודה בחללים שיתופיים חולקת כמה מוטיבציות חברתיות (קהילה), תרבותיות (שיתוף) וכלכליות (חיסכון) עם מנהגים שמטרתם חיסכון, כמו שותפות ברכב, או airbnb. אולם העבודה בחללים שיתופיים שונה ממנהגים של "אורֶפְּנוֹת נמוכת-תקציב" [חיים בעיר בתקציב נמוך], ואף מצביעה אל מעבר לפרקטיקות כאלה.

העבודה בחלל שיתופי משוקעת עמוק בלוגיקת הייצור המובהקת של תעשיות תרבותיות וקריאטיביות, וזאת בשל כך שהיא מתאפיינת בצורת הארגון מבוססת-הפרויקט ובדינמיקת הידע הנדרשת לחדשנות תמידית (ראו, לדוגמא, Capdevila, 2013). היא מציגה אסטרטגיה להתמודדות עם חוסר הביטחון והסיכון [precariousness] של תנאי עבודה קריאטיביים, באמצעות גישה קולקטיבית מבוססת-קהילה לארגון עבודה תרבותית וקריאטיבית. עם זאת, כפי שממחיש המחקר האמפירי, לעתים קרובות, העובדים בחללים שיתופיים פשוט עובדים לבד ביחד, בלי הרבה אינטראקציה, תמיכה הדדית או אוריינטציה קהילתית. זה נותן למארח/מנהל של חלל העבודה השיתופי תפקיד מיוחד בתרגום ערכי העבודה השיתופית לתוך החלל ובקידום ואפשרות של משחק קבוצתי [= עבודת צוות].

מאמר זה יישם את רעיון האוצרות [curating] לניתוח הפעילויות היומיומיות של המארחים בחלל עבודה שיתופי, שנועדו לאפשר מפגשים, אינטראקציה, קולבורציה/שיתוף פעולה, ואמון הדדי בקרב העובדים. המארחים בחלל עבודה שיתופי מכנסים ויוצרים יחסים ומשמעויות, ומשתדלים לעודד היווצרות חוויות עבודה חדשות בקרב אנשי מקצוע פריילנסרים. כתוצאה מכך, העבודה בחללים שיתופיים אפשרה צורות חדשות של סולידריות ושיתוף פעולה [cooperation] בקרב אנשי מקצוע העובדים כפריילנסרים, אך גם מעבר לכך. כיצד רואים העובדים בחללים שיתופיים את עבודת האוצרות הזאת – לא היה נושא המחקר האמפירי הנוכחי, והדבר דורש מחקר נוסף. מטר המחקר הייתה להדגיש כי חללי עבודה שיתופיים אינם סתם חללי משרד משותפים, אלא שהם **מקומות אשר מנהלים מקדישים הרבה מאוד לארגון ועיצוב שלהם ברמות ובמישורים שונים, כמו שאוצר מארגן תערוכה וחושב על כל פרט ופרט** [כל המשפט המודגש הוא לא תרגום מדויק אלא הסבר יותר מפורט של המונח highly curated שרשום כאן במקור כדי שתביני למה הכוונה. ההדגשה שלי. – ת.ר.].

המאמר מתווה כמה מן הפוטנציאלים הרבים של חללים כאלה, להעניק תשתית סוציו-מטריאלית אשר מאפשרת היווצרותן של רשתות תקשורת לרוחב קבוצה מגוונת של אנשים בתוך ערים ובין ערים שונות, וכן פלטפורמה לפעילה בתחומי הכלכלה, הפוליטיקה והחברה.

המגוון ההולך וגדל של החללים הטוענים כי הם עונים להגדרה חללי עבודה שיתופית [Coworking spaces], החל ב-hackerspaces ו-fablabs ועד טרום-אינקובטורים וחברות או ארגונים הטוענים כי הם מציגים את העבודה בחלל שיתופי כאמצעי לטיפוח מפגשים אקראיים וקריאטיביות בקרב המועסקים שלהם – כל אלה מצביעים על הצורך במחקר עתידי שיקדיש תשומת לב למאפיינים המשותפים ולהבדלים שבין סוגים שונים של חללי עבודה שיתופיים.