

Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions

Herausgeber

Daniela Gröschke und Stefan Strohschneider

*Kognitive Nähe und Wissenstransfer in
Coworking Spaces - Eine explorative
Untersuchung*

Lea-Sophie Fingerhut

2022/01

DOI 10.22032 / dbt. 50984



FRIEDRICH-SCHILLER-
UNIVERSITÄT
JENA

Kurzfassung

Auseinandersetzungen mit den Nutzungsmotiven von Coworkern haben gezeigt, dass der Wissensaustausch mit den anderen Mitgliedern als ausschlaggebender Vorteil bei der Entscheidung zur Arbeit in Coworking Spaces angeführt wird. Angesichts der Tatsache, dass sich Coworker gemeinhin durch eine hohe Diversität in Bezug auf ihre professionellen Hintergründe auszeichnen, lässt sich jedoch hinterfragen, ob zwischen ihnen eine ausreichende Absorptionsfähigkeit besteht, um von einem Austausch personen- und kontextgebundenen Wissens profitieren zu können. Daher soll in diesem Artikel der Frage nachgegangen werden, welche Rolle kognitive Nähe für den Wissenstransfer zwischen heterogenen AkteurInnen in Coworking Spaces spielt. Dazu wird das Konzept kognitiver Nähe aus der Wirtschaftsgeografie auf den Kontext der Coworking Spaces übertragen. Zur Entwicklung eines geeigneten Untersuchungsmodells werden im ersten Schritt ExpertInneninterviews mit BetreiberInnen und Community Managern von Coworking Spaces durchgeführt. Auf dieser Basis folgt im zweiten Schritt eine Fragebogenerhebung unter den Coworkern, um abschließend belastbare Hypothesen zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer in Coworking Spaces abzuleiten. Die Ergebnisse legen nahe, dass sich eine Ähnlichkeit in den Technologien und der Fachsprache, die die Coworker für ihre Arbeit verwenden, positiv auf ihren Wissenstransfer auswirkt. Zudem besteht ein solcher Zusammenhang, wenn sich die TransferpartnerInnen ein selbstständiges oder freiberufliches Beschäftigungsverhältnis teilen. Unabhängig davon scheinen die Coworker situativ zu beurteilen, wo sich ihre Wissensbasen abseits von Branche und Profession überlappen und damit Potenzial für einen Austausch besteht, wobei ähnliche mentale Modelle den Wissenstransfer begünstigen.

Abstract

Discussions of coworkers' motives for using coworking spaces have shown that the exchange of knowledge with other members is frequently mentioned as a decisive advantage of working there. However, given the fact that coworkers are generally characterised by a high degree of diversity in terms of their professional backgrounds, it can be questioned whether there is sufficient absorptive capacity between them to benefit from an exchange of personal and context-bound knowledge. This article will therefore explore the question of what role cognitive proximity plays in the transfer of knowledge between heterogeneous actors in coworking spaces. To this end, the concept of cognitive proximity from economic geography will be transferred to the context of coworking spaces. To develop a suitable research model, the first step is to conduct expert interviews with operators and community managers of coworking spaces. On this basis, a questionnaire survey among coworkers will follow in a second step in order to derive robust hypotheses on the relationship between cognitive proximity and knowledge transfer in coworking spaces. The results suggest that similarity in the technologies and jargon coworkers use for their work has a positive effect on their knowledge transfer. Moreover, such a relationship exists when both transfer partners are self-employed or share a freelance occupation. Regardless of this, the coworkers seem to assess situationally where their knowledge bases overlap beyond industry and profession boundaries and thus where there is potential for exchange, with similar mental models favouring knowledge transfer.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	3
Abkürzungsverzeichnis.....	3
1. Einleitung	4
2. Theoretische Hintergründe.....	5
2.1. Coworking Spaces.....	5
2.2. Aktueller Forschungsstand zum Wissenstransfer in Coworking Spaces.....	6
2.3. Geografische und kognitive Nähe in der Wirtschaftsgeografie.....	7
2.4. Personen- und Kontextgebundenheit des Wissens.....	8
2.5. Die kognitive Nähe in Coworking Spaces als Microcluster	8
2.6. Die Wissenstaxonomie nach Kaiser	9
2.7. Das Modell kognitiver Nähe nach Klimas	10
3. Methode und Forschungsdesign.....	11
4. Diskussion der Ergebnisse	14
4.1. Der Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer	14
4.2. Implikationen für die Praxis.....	21
5. Zusammenfassung und weitere Forschungsbedarfe	22
Literaturverzeichnis	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Modell kognitiver Nähe nach Klimas	11
Abbildung 2: Abgeleitetes exploratives Modell für die quantitative Fragebogenerhebung	13
Abbildung 3: Zusammenfassendes Modell zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer in Coworking Spaces	20

Abkürzungsverzeichnis

CWS	Coworking Space
Md	Median
Mo	Modus
r	Korrelationskoeffizient
v	Schiefe
\bar{x}	Arithmetisches Mittel

1. Einleitung

Neben den herkömmlichen Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital wird in der Betriebswirtschaftslehre *Wissen* mitunter als vierter Produktionsfaktor bezeichnet (Stewart, 1998, S. 63). Ausgelöst wurde diese Entwicklung durch die steigende Bedeutung der Ressource Wissen im Rahmen des Fortschritts der Informations- und Kommunikationstechnologie, durch die der Austausch von Wissen immer schneller und effizienter erfolgen kann (Eckert, 2009, S. 44). Damit einhergehend zeichnet sich ein Trend zur Wissensarbeit in der Belegschaft moderner Industriestaaten ab: Laut einer Studie des Zukunftsinstituts stieg der Anteil der sogenannten Knowledge Worker, die vorwiegend produktive Arbeitsideen, Konzepte und Informationen statt manueller Fähigkeiten und Muskelkraft für ihre Arbeit einsetzen, in Deutschland von 17 Prozent im Jahr 1900 auf 62 Prozent im Jahr 2000 an. Ein weiterer deutlicher Anstieg des Anteils der „KopfarbeiterInnen“ an der arbeitenden Bevölkerung in der Zukunft wird prognostiziert (Horx & Strathern, 2004; zitiert nach Probst et al., 2010, S.19). Der Erwerb und die Verteilung von Wissen spielen daher eine immer größere Rolle in der Arbeitswelt, um individuelle und unternehmerische Wettbewerbsvorteile realisieren zu können (Doetsch, 2016, S. 2).

Angesichts dieses Bedeutungszuwachses überrascht es nicht, dass sich zahlreiche Arbeiten mit dem Wissenstransfer im Unternehmenskontext, seinen Voraussetzungen, Barrieren und Dynamiken beschäftigen. Jedoch fokussieren sich diese Untersuchungen fast ausschließlich auf traditionelle organisationale Kontexte. An Verständnis für die Mechanismen des Wissensaustauschs zwischen unabhängigen WissensarbeiterInnen, die keine Zugehörigkeit zu einem gemeinsamen Arbeitgeber teilen und nur durch die Nutzung eines gemeinsamen Arbeitsraumes verbunden werden, mangelt es bis dato (Bouncken & Aslam, 2019, S. 2068). Die Möglichkeit zum ortsunabhängigen Arbeiten sowie die wachsende Bedeutung der Wissensarbeit lassen jedoch gerade solche neuartigen Formen der Zusammenarbeit entstehen (Clifton et al., 2019, S. 3). Ein Beispiel für ein solches Arbeitsmodell im Kontext der sich wandelnden Arbeitswelt ist die Mitgliedschaft in einem Coworking Space (CWS), die sich seit der Entstehung der Idee um das Jahr 2005 zunehmender Beliebtheit erfreut (Deskmag, 2019). Beim Konzept des CWS handelt es sich um ein flexibles Arbeits- und Geschäftsmodell, das sich vor allem an kleine Unternehmen, Start-ups, Freelancer sowie selbstständige Kreativschaffende und DienstleisterInnen richtet (Bouncken & Reuschl, 2018, S. 322). CWS werben neben den Kostenvorteilen des Teilens von Arbeitsraum vor allem mit der Möglichkeit zum Aufbau eines Netzwerks für Wissensaustausch, Innovation und Weiterbildung, das die NutzerInnen in ihrer UnternehmerInnen-tätigkeit voranbringen soll (Schürmann, 2013, S. 34). Wirft man einen Blick auf die Motive der Coworker, die sie zur Arbeit im CWS bewegen, wird ebenfalls deutlich, dass sie den Wissenstransfer durch den Austausch von Erfahrungen und Ideen mit den anderen Coworkern als einen der bedeutendsten Vorteile sehen (Döring, 2010, S. 66).

Trotz dieses Schwerpunkts, den CWS und ihre Mitglieder auf den Aspekt des Wissenstransfers legen, sind Studien, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen, bislang kaum vorhanden (Bouncken & Aslam, 2019, S. 2068; Butcher, 2018, S. 328). Besonders der Aspekt der Heterogenität der Coworker hinsichtlich ihrer professionellen Hintergründe, beruflichen Interessen und Expertisen und seine Bedeutung für den Wissensaustausch fand bisher wenig Berücksichtigung. Dieser Zusammenhang erscheint jedoch aufgrund seiner Ambiguität besonders beachtenswert: So werden die Heterogenität der Coworker und ihre diversen Wissensschätze und unterschiedlichen Perspektiven als besonders bereichernd für den Wissenstransfer und als Motor für Innovation und neue Ideen bewertet (Capdevila, 2014, S. 4; Spinuzzi, 2012, S. 418).

Gleichzeitig betonen Untersuchungen zum Konzept der kognitiven Nähe aus dem Forschungsfeld der Wirtschaftsgeografie, dass eine zu große Kluft zwischen den Wissensbasen am Austausch beteiligter AkteurInnen den Wissenstransfer zwischen ihnen behindere: „A tradeoff needs to be made between cognitive distance, for the sake of novelty, and cognitive proximity, for the sake of efficient absorption. Information is useless if it is not new, but it is also useless if it is so new that it cannot be understood“ (Noteboom, 2000, S. 153). Diese Argumentation widerspricht der Auffassung, dass Mitglieder in CWS allein durch ihre räumliche Nähe zueinander und ihre diversen Wissensschätze von einem Wissenstransfer untereinander profitieren können (Parrino, 2015, S. 270) und führt zu folgender Forschungsfrage:

Welche Rolle spielt kognitive Nähe für den Wissenstransfer zwischen heterogenen AkteurInnen in Coworking Spaces?

Aufgrund der Neuartigkeit des Forschungsgegenstandes versteht sich dieser auf einer Abschlussarbeit¹ basierende Artikel als explorativer Beitrag, ergänzt um erste deskriptive Befunde zum Forschungsfeld hinsichtlich der untersuchten Konstrukte. Auf theoretischer Ebene wird hierzu zunächst der Zusammenhang zwischen Wissenstransfer und kognitiver Nähe in einem Umfeld mit heterogenen AkteurInnen herausgearbeitet und auf CWS als Forschungskontext übertragen. Zudem erfolgt eine Vorstellung zweier theoretischer Modelle, die sich zur Erfassung der kognitiven Nähe und der Arten transferierten Wissens eignen. Diese Modelle werden – in einem ersten Schritt - durch leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit BetreiberInnen und Community Managern von CWS in ihrer Eignung für den Untersuchungsrahmen CWS überprüft und angepasst. Auf dieser Basis lässt sich dann ein integriertes Modell als Grundlage für den zweiten Schritt, eine quantitative Fragebogenerhebung in der Zielgruppe der Coworker entwickeln, das sich zur Erfassung der kognitiven Nähe und der Arten des transferierten Wissens zwischen ihnen eignet. Mit Bezug zur Auswertung der Fragebogenerhebung und zu den Erkenntnissen aus den ExpertInneninterviews wird schließlich dargelegt, welche Ansatzpunkte für eine tiefere hypothesenüberprüfende Auseinandersetzung zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer in CWS sich aus den empirischen Ergebnissen ableiten lassen.

2. Theoretische Hintergründe

2.1. Coworking Spaces

Im Jahr 2005 entwickelte Brad Neuberg, Softwareentwickler aus San Francisco, die Geschäftsidee der CWS als Alternative für Freelancer und Selbstständige der Digital- und Kreativökonomie (Döring, 2010, S. 18). Das neue Arbeitskonzept verbreitete sich vor allem über Internetblogs und fand so NachahmerInnen auf der ganzen Welt. Heute bestehen weltweit circa 22.000 CWS, die von über zwei Millionen Coworkern genutzt werden (Deskmag, 2019). Die genannten Zahlen sollten allerdings vorsichtig gehandhabt werden, da bei der Erfassung der Arbeitsräume auf ihre Selbstbezeichnung als Coworking Spaces zurückgegriffen werden muss. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass aktuell weder in der

¹ Fingerhut, L. (2021). *Wissenstransfer im Kontext einer neuen Arbeitsform: Explorative Untersuchung zur Rolle kognitiver Nähe für den Austausch von Wissen zwischen heterogenen Akteuren in Coworking Spaces*. Friedrich-Schiller-Universität Jena: unveröffentl. Masterarbeit im Studiengang „Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement“.

Coworking-Community noch in der wissenschaftlichen Literatur eine allgemein anerkannte Begriffsdefinition existiert (Döring, 2010, S. 19). Eine präzise Abgrenzung erweist sich als schwierig, da unter dem Begriff „Coworking Space“ vielfältige Erscheinungsformen von Arbeitsräumen gefasst werden, die sich je nach den Bedürfnissen ihrer NutzerInnen unterscheiden (Schürmann, 2013, S. 33). Jedoch lassen sich einige Charakteristika feststellen, die CWS als gemeinsame Schnittmenge vereinen. Dort arbeiten Erwerbstätige mit verschiedensten Aufgabenbereichen und heterogenen beruflichen Hintergründen unabhängig von ihrem aktuellen Auftrag- oder Arbeitgeber an einem Ort zusammen. Durch flexible Mietkonzepte können sie selbst entscheiden wann, wie oft und wie lange sie im CWS arbeiten möchten (Döring, 2010, S. 19). Dies führt zu einer hohen Fluktuation und einer ständig wechselnden Zusammensetzung der NutzerInnen. Neben der Bereitstellung der materiellen Büroinfrastruktur ist jedoch die Etablierung eines Netzwerks für Wissensaustausch und Qualifizierung wesentlich, von dem die Coworker für ihre berufliche Tätigkeit profitieren sollen (Schürmann, 2013, S. 34). In einer quantitativen Befragung unter deutschen NutzerInnen von CWS nannten die Teilnehmenden den Austausch von Ideen und Erfahrungen, den Erwerb bisher nicht vorhandenen Wissens sowie das Erlangen verbesserter Lösungsvorschläge für die eigenen Aufgaben am häufigsten als Vorteile der Arbeit in CWS (Döring, 2010, S. 66). Bouncken et al. (2020, S. 108) identifizieren den gegenseitigen Wissensaustausch als zentrales Kriterium für die Arbeitszufriedenheit von Coworkern. Dieser wird in Coworking Spaces bewusst gefördert, indem das In-Kontakt-Treten mit anderen NutzerInnen vereinfacht wird (Döring, 2010, S. 20). Der Großteil der Arbeitsplätze ist in offenen Bereichen mit Sitzecken und Kaffeeküchen zum informellen Austausch organisiert und vielerorts werden regelmäßige gemeinsame Veranstaltungen durchgeführt. In größeren CWS arbeitet oftmals ein sogenannter Community Manager, in kleineren häufig die Geschäftsführung selbst an der Vernetzung der NutzerInnen (Gauger & Pfnür, 2019, S. 12).

2.2. Aktueller Forschungsstand zum Wissenstransfer in Coworking Spaces

Der Fokus auf das Nutzungsmotiv des Wissensaustauschs seitens der Coworker zeigt, dass eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dieser Thematik durchaus Relevanz besitzt. Nichtsdestotrotz sind Arbeiten, die sich diesem Untersuchungsgegenstand widmen, bisher rar (Bouncken & Aslam, 2019, S. 2068; Butcher, 2018, S. 328). Das generell relativ junge Forschungsgebiet „Coworking“ ist bislang stark durch PraktikerInnen geprägt (Josef & Back, 2019, S. 782). Gandini (2015, S. 194) kritisiert, dass bisherige Arbeiten auf der Vorannahme beruhen „that coworking represents an inevitably positive innovation“, wobei sich nur wenige auf empirische Erkenntnisse stützten und selten ein kritisches Verständnis böten.

Hinsichtlich der bisherigen Betrachtung des Wissenstransfers in CWS lassen sich dabei zwei Perspektiven identifizieren. Zum einen wird das räumliche Zusammenbringen der Coworker als zentraler Treiber des Austauschs diskutiert (Vidaillet & Bousalham, 2020, S. 63; Schmidt et al., 2014, S. 232; Castilho & Quandt, 2017, S. 33). Durch das Arbeiten an einem gemeinsamen Ort und eine offene Raumgestaltung würden sowohl geplante als auch zufällige persönliche Interaktionen erleichtert und dadurch der Wissenstransfer gefördert (Merkel, 2017, S. 577; Kubátová, 2014, S. 571). Die räumliche Nähe der Coworker zueinander sei „the key in the process of knowledge sharing among users of shared workspaces“ (Bouncken & Aslam, 2019, S. 2077).

Auf der anderen Seite setzen es bisherige Arbeiten zum Wissenstransfer in CWS vielerorts als selbstverständlich voraus, dass die Diversität der Coworker zu ihrer Innovationsfähigkeit beiträgt (Cabral & van Winden, 2016, S. 357). CWS seien im Kern „places where economic diversity can be articulated“

(Vidaillet & Bousalham, 2020, S. 60) und erlangten „über die hohe Diversität der Mieter eine hohe Rate an Ideengenerierung“ (Gauger & Pfnür, 2019, S. 12f.). Studien, die systematisch untersuchen, inwieweit Innovation durch den Wissenstransfer in CWS ermöglicht wird, existieren jedoch bisher nicht (Cabral & van Winden, 2016, S. 361). Die einzige Arbeit, die sich bislang kritisch mit den Implikationen der Diversität von Coworkern für ihren Austausch auseinandersetzt, stammt von Görmar et al. (2020). In einer qualitativen Studie mittels Interviews mit Coworkern und BetreiberInnen von CWS stellen sie fest: „Too much diversity does not seem to be beneficial for fostering value co-creation processes. CWS users need to have a mutual basic understanding [...]. Interaction requires at least a partly shared knowledge base“ (Görmar et al., 2020, S. 7). Dies stehe in klarem Widerspruch zur bisherigen Literatur, die die Vorteile der Vielfalt betone (Görmar et al., 2020, S. 8). Angesichts dieser Erkenntnisse stellt sich die Frage, ob es für einen Wissensaustausch, von dem die Coworker profitieren können, ausreicht, sie lediglich räumlich zusammenzubringen.

2.3. Geografische und kognitive Nähe in der Wirtschaftsgeografie

Auf sehr ähnliche Weise, jedoch bislang unabhängig vom Coworking-Diskurs, wird in frühen Arbeiten der Wirtschaftsgeografie der Wissenstransfer in Unternehmensclustern debattiert, für den die geografische Nähe zueinander maßgeblich sei. Unter dem Postulat „proximity matters“ (Parrino, 2015, S. 262) wird die Ansicht vertreten, dass geografische Nähe die gemeinsame Produktion, Zirkulation und Teilung von Wissen stärke (Gertler, 2008, S. 203) und daher für den Wissensaustausch zwischen Unternehmen und deren MitarbeiterInnen von zentraler Bedeutung sei (Molina-Morales et al., 2014, S. 232). Vielfach wird die geografische Nähe in Verbindung gesetzt mit einem „local buzz“ (Storper & Venables, 2004, S. 365; Bathelt et al., 2004, S. 38), der sich aus der täglichen Interaktion der AkteurInnen speise, die in der Folge gegenseitig von ihrem Wissen profitierten, und zwar „just by being there“ (Gertler, 1995, S. 16; Capdevila, 2014, S. 4). Jedoch setzte sich in diesem Feld in den vergangenen Jahren zunehmend die Erkenntnis durch, dass geografische Nähe allein für den Austausch von Wissen keinesfalls ausreichend sein kann. Trotz der geografischen Agglomeration von Organisationen in einem Cluster zeigten Studien, dass es zwischen ihnen in sehr unterschiedlichem Ausmaß zu Interaktion und Wissenstransfer kommt (Giuliani & Bell, 2005, S. 64). Boschma forderte als Reaktion darauf eine Ausdifferenzierung des Nähekonzepts, wodurch die kognitive Nähe zwischen den am Wissenstransfer beteiligten AkteurInnen in den Fokus der Aufmerksamkeit rückte (Boschma, 2005, S. 71). Er vertritt die Ansicht, dass geografische Nähe den Wissensaustausch zwar erleichtern kann, dafür aber weder zwingend notwendig noch ausreichend ist. Vielmehr sei kognitive Nähe die Voraussetzung jeden Wissenstransfers. Darunter versteht Boschma eine gewisse Überschneidung der Wissensbasis der beteiligten AkteurInnen, die unerlässlich sei, um neues Wissen überhaupt identifizieren, interpretieren und nutzen und den „knowledge gap“ zur bestehenden Wissensbasis des Empfangenden überbrücken zu können (Boschma, 2005, S. 63).

Wirtschaftsgeografische Studien zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer scheinen dies zu bekräftigen (Hautala, 2011; Molina-Morales et al., 2014; Heringa et al., 2014). So untersucht beispielsweise Hautala (2011) anhand einer qualitativen Fallstudie durch Beobachtung und Interviews den Wissenstransfer innerhalb vier internationalen Forschungsgruppen an finnischen Universitäten. Sie stellt fest, dass „cognitive proximity, i. e. similar knowledge bases, is essential in creating knowledge in groups whose members have different professional and cultural backgrounds“ (Hautala, 2011, S. 601).

2.4. Personen- und Kontextgebundenheit des Wissens

Diese Einsicht korrespondiert mit einem Wissensbegriff, der die Personen- und Kontextgebundenheit als wesentliches Charakteristikum des Wissens erfasst und herausstellt, dass es erst durch die individuelle Vernetzung von Informationen mit der bereits vorhandenen Wissensbasis in einem spezifischen Kontext entstehen kann. Wissen ist somit stets geprägt von individuellen Erfahrungen und bereits vorhandenen, früher gesammelten und verbundenen Informationen (North, 2016, S. 37; von Krogh & Köhne, 1998, S. 236). Dies mündet in der Erkenntnis, dass Wissen immer kontextspezifisch und personengebunden ist. Da Wissen erst in den Köpfen von Individuen entsteht, unterscheidet es sich folglich mit hoher Wahrscheinlichkeit selbst dann, wenn zwei Individuen auf die gleichen Informationen zurückgreifen können (Doetsch, 2016, S. 21). Anhand der Wissensspirale nach Nonaka und Takeuchi (1997) lässt sich darlegen, dass ein solches Wissensverständnis die Fähigkeit zur Absorption der erhaltenen Informationen auf Empfangendenseite zentral für den Wissenstransfer werden lässt. Sie wird dadurch bestimmt, wie groß die inhaltlichen und strukturellen Differenzen in den Wissensbasen von WissenssenderIn und -empfängerIn sind. Für einen erfolgreichen Wissenstransfer muss nicht nur sichergestellt werden, dass der Sendende sein Wissen im Rahmen der Artikulation externalisieren kann, sondern der Empfangende muss auch in der Lage sein, die Wissensinternalisierung, also die Absorption durch Verknüpfung mit seinem eigenen Wissen zu bewältigen. Besonders, wenn SenderIn und EmpfängerIn in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig sind und einen unterschiedlichen professionellen Hintergrund haben, kann eine mangelnde Absorptionsfähigkeit den Wissenstransfer behindern (Heppner, 1997, S. 211).

2.5. Die kognitive Nähe in Coworking Spaces als *Microcluster*

Die Arbeit in unterschiedlichen Bereichen und das Vorhandensein verschiedener professioneller Hintergründe ist allerdings in CWS mit ihren heterogenen NutzerInnengruppen der Normalfall. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Folgen ihrer Diversität für den Wissenstransfer zwischen den Coworkern hat jedoch bisher nicht stattgefunden; vielmehr wurde sie als Treiber für Innovation bewertet. Aus diesem Grund erscheint eine Übertragung des wirtschaftsgeografischen Konzepts der kognitiven Nähe auf den Untersuchungskontext der CWS als gewinnbringend (Capdevila, 2014, S. 5). Capdevila argumentiert, dass die in der Wirtschaftsgeografie untersuchten Wissensdynamiken in der Mikroperspektive auch auf CWS angewandt werden können, die er als *Microcluster* bezeichnet. Im Gegensatz zu Clustern im herkömmlichen Sinne seien Mitglieder hier nicht Organisationen und Institutionen, sondern EntrepreneurInnen oder Freelancer (Capdevila, 2014, S. 5).

In einem kleineren Maßstab seien daher in CWS gleichartige Dynamiken festzustellen wie in industriellen Clustern (Capdevila, 2014, S. 1). Merkel (2017, S. 577f.) bringt den diesbezüglichen Forschungsbedarf treffend auf den Punkt:

„Do [CWS] enable the bridging of cognitive distances or do only professionals with similar backgrounds work together? [...] What is actually shared in these spaces? We do not know what exactly it is that coworkers can share or exchange in terms of knowledge if their knowledge comes from different epistemic backgrounds“.

Es mangle an Ansätzen, um die mehrdeutige Rolle der Diversität der Wissensbasen als produktive Bedingung und Hindernis für den Wissenstransfer in CWS besser zu verstehen (Merkel, 2017, S. 581).

Im Folgenden wurde daher stichprobenartig untersucht, wie die kognitive Nähe zwischen Coworkern ausgeprägt ist, in welchem Maße sie verschiedene Arten von Wissen untereinander teilen und inwiefern ein positiver Zusammenhang zwischen der kognitiven Nähe der Coworker und ihrem Wissenstransfer besteht. Aus diesen Erkenntnissen werden abschließend erste theoretische Ableitungen zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer in CWS für die weitere Forschung vorgenommen. Als Grundlage für diese Untersuchung werden die Wissenstaxonomie nach Kaiser (2005) und das Modell kognitiver Nähe nach Klimas (2017) herangezogen.

2.6. Die Wissenstaxonomie nach Kaiser

Vorliegende Studien über Wissensflüsse zwischen nahen WirtschaftsakteurInnen gehen bislang nur unzureichend darauf ein, welche Art von Wissen ausgetauscht wird (Huber, 2011, S. 113). Daher soll eine solche Differenzierung an dieser Stelle vorgenommen werden. Besonders in CWS reicht der Wissensaustausch von durchlebten beruflichen Erfahrungen über Fragen zu genutzten Arbeitswerkzeugen bis hin zu konkreten fachlichen Problemstellungen (Capdevila, 2014, S. 13). Die Wissenssysteme nach Kaiser (2005, S. 14ff.; 2014) eignen sich im Hinblick darauf zur Unterscheidung verschiedener Arten transferierten Wissens zwischen den Coworkern. Kaiser differenziert in seinem Modell anhand der Art und Weise, wie Wissen zur Problemlösung eingesetzt wird, zwischen deklarativem, situativem und prozeduralem Wissen. **Deklaratives Wissen** umfasst die „begrifflichen Vorstellungen über die Dinge in der Welt und die Beziehungen zwischen ihnen“ (Kaiser H., 2014). Es besteht aus Definitionen, Konzepten, Theorien und Modellen, die zueinander in Relation gesetzt werden, dem Individuum bewusst sind und leicht artikuliert werden können (Kaiser, 2005, S. 14). Dieses Wissen wird vorwiegend angewandt, wenn das Individuum mit neuartigen Problemen konfrontiert wird, in denen keine Handlungsregeln oder Erfahrungen vorhanden sind, auf die es zurückgreifen könnte (Rasmussen, 1983, S. 259). Die Aufgabe wird dabei in eine Ausgangssituation und ein Ziel zerlegt und das Vorgehen zur Problemlösung mittels der vorhandenen Theorien und Modelle geplant (Kaiser H., 2014). Neues deklaratives Wissen gelangt laut Kaiser durch Instruktion und Diskussion zum Individuum (Kaiser H., 2014).

Unter **situativem Wissen** versteht Kaiser Erinnerungen an erlebte Situationen. Steht das Individuum einem Problem gegenüber, erinnert es sich an eine verwandte Situation zurück, die ihm schon einmal begegnet ist (Kaiser, 2005, S. 15). Aus dem, was in der früheren Situation getan worden ist, wird die Lösung für das aktuelle Problem abgeleitet. Neues Wissen in diesem Bereich entsteht vorwiegend durch die Reflexion eigener Erfahrungen. Jedoch können auch Berichte einer anderen Person über in einer ähnlichen Situation gemachte Erfahrungen als Wissensquelle dienen (Kaiser H., 2014).

Prozedurales Wissen hat nach Kaiser die Form von Wenn-Dann-Regeln, die Schritt für Schritt aneinandergelagert werden können, um Routineaufgaben zu bewältigen, die dem Individuum bereits vertraut sind (Kaiser, 2005, S. 15). Es handelt sich um Wissen über die Bedingungen, unter denen welche Handlungsregeln in welcher Kombination eingesetzt werden müssen. Diese Wenn-Dann-Regeln können durch Anweisungen anderer Personen erlangt werden, müssen jedoch auch selbst eingeübt werden (Rasmussen, 1983, S. 259).

2.7. Das Modell kognitiver Nähe nach Klimas

Der im Vorangegangenen vorgestellte Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer wird in der Wirtschaftsgeografie nicht ausschließlich positiv, sondern auch kritisch diskutiert. Boschma argumentiert, dass zu viel kognitive Nähe dem gegenseitigen Lernen und der Innovation abträglich sei. Sie verringere das Potenzial, überhaupt etwas Neues zu lernen und könne zu einem „cognitive lock-in“ führen, durch den Routinen nicht mehr hinterfragt würden und die Beteiligten sich neuartigen Einflüssen verschlossen (Boschma, 2005, S. 63f.). Eine Balance herzustellen zwischen Nähe und Heterogenität sei somit eine kritische Voraussetzung für Innovation (Mattes, 2012, S. 1087). Es müsse ein Kompromiss zwischen kognitiver Distanz um der Neuheit willen und kognitiver Nähe um der effizienten Absorption willen eingegangen werden (Noteboom, 2000, S. 153). Diese Ambivalenz wird auch als *Proximity Paradox* bezeichnet (Balland et al., 2015, S. 910). Boschma und Iammarino (2009, S. 293) sprechen im selben Zusammenhang von einer *Related Variety* in den Wissensbasen der Beteiligten, die für einen effektiven Wissenstransfer anzustreben sei.

Als Grundlage zur Erfassung kognitiver Nähe zwischen den Coworkern wird daher das vierdimensionale Modell kognitiver Nähe nach Klimas (2017) herangezogen (siehe Abbildung 1). Klimas stellt fest, dass kognitive Nähe bisher in der Wirtschaftsgeografie zumeist auf der Makroebene zwischen Organisationen und selten auf der Mikroebene zwischen Individuen untersucht worden sei. Sie spricht sich für die kombinierte Betrachtung beider Ebenen aus, um eine ganzheitliche Sichtweise zu erlangen (Klimas, 2017, S. 11). Dies scheint auch vor dem Hintergrund der CWS praktikabel, wo die Coworker Capdevila (2014, S. 13) zufolge oft gleichzeitig als Individuen und als die von ihnen vertretenen Unternehmen auftreten. Mittels eines Literature Reviews aggregiert Klimas die Erkenntnisse bisheriger Arbeiten und entwickelt auf dieser Basis ein umfassendes Modell, in welchem sie vier Dimensionen kognitiver Nähe unterscheidet, die ineinandergreifen.

Die erste Dimension der ***similarity of mental models*** versteht Klimas (2017, S. 18) sehr weitgefasst als Konvergenz in der Wahrnehmung der Welt und der Denkweise der MitarbeiterInnen, die im beruflichen Hintergrund verwurzelt sei. Ähnlichkeiten in der Ausbildung, dem professionellen Hintergrund und der beruflichen Erfahrung der am Transfer Beteiligten seien hierfür zentral. Die *similarity of mental models* drücke sich aus „by using coded messages and jargon“. Zudem äußere sie sich durch Gemeinsamkeiten in der Mentalität der Beteiligten bezüglich ihres Verständnisses der Berufswelt sowie ihrer beruflichen Normen, Werte und allgemeinen Ziele (Klimas, 2017, S. 18).

Die zweite Dimension der ***technological similarity*** beschreibt Ähnlichkeiten in den für die Arbeit verwendeten technologischen Lösungen, implementierten Verfahren sowie Maschinen und Ausrüstungen (Klimas, 2017, S. 19). Maßgeblich für die Nähe in dieser Dimension sei jedoch zudem die damit einhergehende technologische Expertise der Beteiligten. Es sei nicht ausreichend zu betrachten, inwiefern eine Ähnlichkeit in den genutzten Arbeitswerkzeugen bestehe, sondern auch das Vorhandensein eines vergleichbaren Levels an „capabilities, competencies and skills“ im Umgang mit diesen müsse überprüft werden (Klimas, 2017, S. 19).

Die dritte Dimension der ***similarity of knowledge*** berücksichtigt „the extent to which knowledge bases overlap“ (Klimas, 2017, S. 20). Dabei unterscheidet Klimas einerseits zwischen implizitem und explizitem Wissen, andererseits zwischen „know-how“, dem Wissen über Arbeitsabläufe, und „know-what“, welches sie als technologisches Faktenwissen versteht.

Die vierte Dimension der **environmental similarity** schließlich erfasst Ähnlichkeiten im Industriezweig und der Branche, in denen die Transferbeteiligten tätig sind (Klimas, 2017, S. 20). Da Klimas' Modell vorwiegend auf wirtschaftsgeografischen Forschungsarbeiten beruht, die Unternehmenscluster auf der Makro-Ebene untersuchen und sie diese zudem auf recht hoher Ebene aggregiert, muss es zunächst an den Untersuchungsgegenstand CWS angepasst werden.

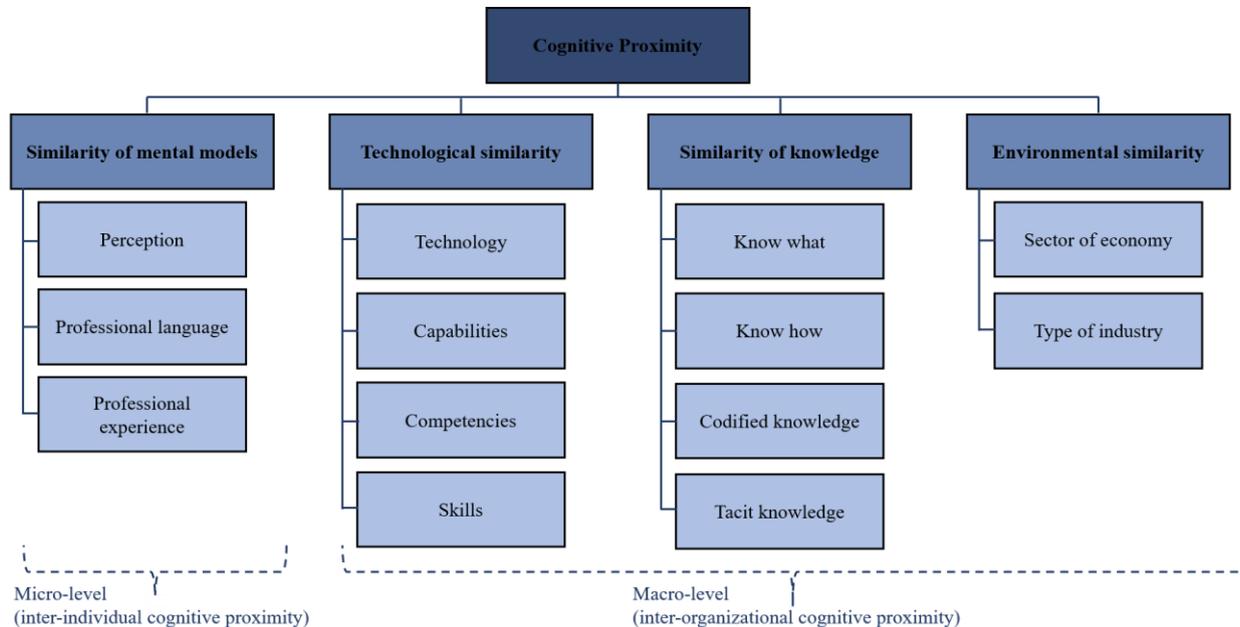


Abbildung 1: Das Modell kognitiver Nähe nach Klimas (2017)

3. Methode und Forschungsdesign

In einem ersten Schritt wurden leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit sechs BetreiberInnen und Community Managern von CWS, die den Austausch zwischen den Coworkern maßgeblich mitgestalten, durchgeführt (Gauger & Pfnür, 2019, S. 12). Durch sie sollte erfasst werden, welche Arten von Wissen die Coworker untereinander teilen, in welchen Dimensionen der kognitiven Nähe sie sich unterscheiden, wo sie gemeinsame Schnittmengen haben und wie sich dies nach Meinung der Befragten auf den Wissenstransfer auswirkt. Im Anschluss wurden die Transkripte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) in Bezug auf die Modelle von Kaiser (2005) und Klimas (2017) ausgewertet. Dies ermöglichte eine Überprüfung, ob sich die theoretischen Vorüberlegungen durch die ExpertInnenaussagen bestätigen lassen oder angepasst werden müssen. Gleichzeitig konnten die Modelle induktiv durch zusätzliche Kategorien ergänzt werden, die in den Interviews besonders hervortraten.

Zunächst erwies sich Kaisers (2005) Klassifikation prozeduralen, situativen und deklarativen Wissens durchweg als praktikables Kategoriensystem zur Erfassung der Aussagen der Befragten und lässt sich somit auf den Untersuchungskontext CWS anwenden.

Das Modell der Dimensionen kognitiver Nähe nach Klimas (2017) hingegen wurde anhand der Exper-

tlInnaussagen bei der Kategorienbildung an einigen Stellen angepasst oder ergänzt. Dabei wurde zunächst die Hauptkategorie *similarity of mental models* für den Untersuchungsgegenstand noch einmal unterteilt, sodass die Hauptkategorie *professional similarity* zusätzlich geschaffen wurde. Diese umfasst den **beruflichen Hintergrund** der Coworker sowie die dadurch bedingte **Fachsprache**, die sie für ihre Tätigkeit verwenden. Zusätzlich zu diesen Subkategorien trat in den Interviews der **Ausbildungshintergrund** der Coworker als Bezugspunkt für die kognitive Nähe hervor.

Unter der *similarity of mental models* versteht Klimas (2017, S. 18) sehr weit gefasst eine ähnliche Wahrnehmung der Welt, die sich aus dem professionellen Hintergrund ableite. Dieses Verständnis wurde anhand der ExpertInnaussagen etwas enger umrissen, um diejenigen Aspekte erfassen zu können, die für den Wissenstransfer in CWS relevant sind. Dazu wurde auf das Konzept des *Shared Mental Model* aus der Teamarbeit zurückgegriffen, welches sich als „gleiche innere Landkarte“ (Stegh & Ryschka, 2019, S. 78) der Beteiligten in Bezug auf die drei Ebenen der Arbeitsziele, der Arbeitsprozesse und der Zusammenarbeit im Team beschreiben lässt (Mohammed et al., 2000, S. 125). Auf dieser Basis wurden induktiv diejenigen Aspekte aus den Interviews herausgearbeitet, die sich einer der drei Ebenen des *Shared Mental Model* zuordnen lassen und die die Befragten als besonders relevant für den Wissensaustausch charakterisieren. Auf der Ebene der Zusammenarbeit zwischen den PartnerInnen trat in den Interviews eine durch Offenheit, Hilfsbereitschaft und Neugier gekennzeichnete **Einstellung zu den Mit-Coworkern** hervor, die die Coworker teilen müssten, um vom Wissensaustausch untereinander profitieren zu können. Auf der Prozessebene betonten die Interviewten eine geteilte **Arbeitsmentalität** der Coworker als Voraussetzung des Wissenstransfers. Geteilte Arbeitsziele, die durch die Befragten in Bezug zum Wissenstransfer gesetzt werden, betreffen diejenigen Coworker, die freiberuflich oder selbstständig tätig sind und leiten sich aus ihrem **unternehmerischen Selbstverständnis** ab.

Bezüglich der kognitiven Nähe der Coworker in der Dimension *technological similarity* wurde von den Befragten überwiegend eine Unterscheidung vorgenommen zwischen dem physischen **Equipment**, das die Coworker für ihre Arbeit benutzen (z. B. ihren Laptops) und den **Technologien** (z. B. Softwareanwendungen), mit denen sie arbeiten. Die Unterscheidung zwischen Equipment und Technologien wurde in das Modell kognitiver Nähe in CWS übernommen. Verzichtet wird in dieser Hauptkategorie hingegen auf die von Klimas (2017, S. 19) vorgeschlagenen „skills, capabilities and competencies“ im Umgang mit den verwendeten Technologien. Zum einen wird nicht ersichtlich, wie sie die drei Konstrukte voneinander abgrenzt. Zum anderen sind diese eher der *similarity of knowledge* zuzuordnen, da sie ebenfalls die Nähe zwischen den Wissensbasen der Coworker betreffen und sich entsprechend codieren ließen.

Im Zuge der Schlüssigkeit des Gesamtkonzepts soll in der Dimension *similarity of knowledge* auf Klimas' Unterscheidung zwischen implizitem und explizitem Wissen, „know-what“ und „know-how“ verzichtet werden. Stattdessen wird an dieser Stelle die Wissenstaxonomie nach Kaiser (2005), die auch zur Unterscheidung der transferierten Wissensarten herangezogen wird, in Klimas Modell integriert. So soll der Grad an Nähe in den **prozeduralen, deklarativen und situativen Wissensbasen** der Coworker erfasst werden.

In der Dimension *environmental similarity* wurde die **Branchenzugehörigkeit** der Coworker als Bezugspunkt kognitiver Nähe bestätigt. Die übergeordnete Zugehörigkeit der Coworker zu verschiedenen Industriesektoren wurde von den Befragten hingegen nicht als nähebestimmender Faktor erwähnt.

Stattdessen betonten sie Ähnlichkeiten und Unterschiede in der **Beschäftigungsform** der Coworker als zentrales Kriterium. Vor allem, wenn Coworker ein selbstständiges oder freiberufliches Beschäftigungsverhältnis gemeinsam hätten, wirke dies verbindend und berge Potenzial für einen Austausch. Das anhand der ExpertInneninterviews entwickelte explorative Modell zur Erfassung der kognitiven Nähe und transferierten Wissensarten ist in Abbildung 2 dargestellt.

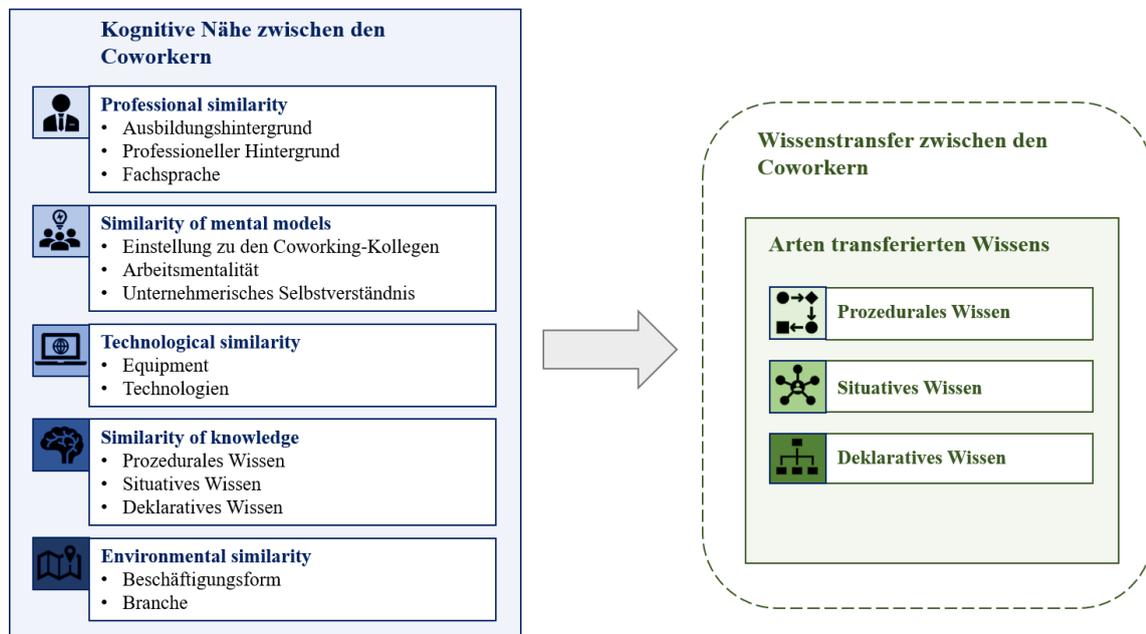


Abbildung 2: Abgeleitetes exploratives Modell für die quantitative Fragebogenerhebung

Auf Basis dieses Modells wurde für den zweiten, maßgeblichen Teil der Untersuchung ein quantitatives Erhebungsinstrument in Form eines Fragebogens entwickelt, das sich zur Erfassung der kognitiven Nähe und der Arten des transferierten Wissens für den Untersuchungsrahmen eignet. Den Fragebogen verteilte die Forscherin in Kooperation mit den BetreiberInnen bzw. dem Management der 15 teilnahmebereiten CWS an die dort arbeitenden Coworker. Ziel des Fragebogens war es zu erfassen, wie die kognitive Nähe zwischen den Coworkern der Stichprobe in den verschiedenen Dimensionen ausgeprägt ist, welche Arten von Wissen sie untereinander transferieren und inwiefern ein positiver Zusammenhang zwischen beidem besteht. Angelehnt an eine Studie von Heringa et al. (2014, S. 695) zur kognitiven Nähe im niederländischen Wassersektor wurden die Befragten gebeten, sich jeweils einen Mit-Coworker auszusuchen, mit dem sie in ihrem CWS bereits Kontakt hatten und den sie daher grundlegend einschätzen können, der jedoch nicht Teil ihrer eigenen Unternehmung ist. In der Folge sollten sie die Fragen zur kognitiven Nähe und zum gegenseitigen Wissensaustausch in Bezug auf diese Person beantworten. Damit soll der Individuumszentriertheit von Wissen und Wissenstransfer (Capdevila, 2014, S. 13) Rechnung getragen werden. Durch die Konzentration auf die Beziehung zu einem anderen Coworker können laut Heringa et al. (2014, S. 713) präzisere Angaben gemacht werden, als wenn der Grad kognitiver Nähe und der Umfang des Wissensaustausches mit den übrigen Coworkern generell erfragt würde, da sie je nach Person sehr unterschiedlich ausgeprägt sind und schwer verallgemeinert werden können. Zunächst beantworteten die Teilnehmenden einige Einstiegsfragen zur allgemeinen Bedeutung des Wissenstransfers in ihrem CWS. Daran anknüpfend bewerteten sie in den verschiedenen herausgearbeiteten Dimensionen die kognitive Nähe zu ihrem gewählten Mit-Coworker. Es folgten

Angaben über die Arten transferierten Wissens mit dieser Person. Abschließend wurde die Rolle der verschiedenen Dimensionen kognitiver Nähe für den Wissenstransfer unter Coworkern eingeschätzt. Die Bewertung erfolgte anhand einer möglichst durchgängigen Verwendung einer endpunktbenannten fünfstufigen Likert-Skala. Es ergab sich insgesamt ein Rücklauf von 46 vollständig bearbeiteten Fragebögen, bei deren Auswertung ein deskriptivstatistischer Ansatz verfolgt wird. Auf Basis der Ergebnisse für die Stichprobe sollen jedoch im Folgenden erste theoretische Ableitungen zum Zusammenhang von kognitiver Nähe und Wissenstransfer zwischen Coworkern vorgenommen werden, die im Rahmen weiterer Forschung auch inferenzstatistisch überprüft werden könnten.

4. Diskussion der Ergebnisse

4.1. Der Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer

Wie bereits dargelegt, gründet sich die Argumentation des Artikels auf der Annahme, dass geografische Nähe allein nicht ausreichend sein kann, um einen Wissensaustausch zwischen AkteuInnenren mit heterogenen Hintergründen anzustoßen. Mit den Worten von Mattes (2012, S. 1089) ist sie als Hilfsvariable zu verstehen, die die Schaffung anderer Arten von Nähe fördert und verstärkt, somit aber nur einen transferrelevanten Mechanismus darstellt, wenn sie kognitive Nähe begleitet. Kognitive Nähe zwischen den beteiligten AkteuInnen wurde daher im Verlauf der Arbeit als Grundvoraussetzung für einen Wissenstransfer herausgearbeitet, da sie als Überschneidung zwischen den Wissensbasen die Absorption und Verknüpfung der erlangten Informationen mit dem eigenen Wissen erst ermöglicht. Diese Sichtweise lässt sich für die durchgeführte Stichprobenuntersuchung bestätigen. Es konnte stets entweder eine positive oder aber keine Korrelation zwischen den erarbeiteten Subkategorien kognitiver Nähe und dem Wissenstransfer zwischen den Coworkern nachgewiesen werden (Produkt-Moment-Korrelation nach Bravais-Pearson zwischen $r=,011$ und $r=,853^{**}$). Eine negative Korrelation, bei der geringere kognitive Nähe zu mehr Austausch führt, lag in keinem Fall vor. Dies widerspricht bisherigen Darstellungen in der Literatur zum Wissenstransfer in CWS, die zumeist einen Zusammenhang zwischen der Diversität der Coworker, ihrem Austausch und ihrem daraus folgenden Innovationspotenzial herstellt. Vielmehr schließen sich die Ergebnisse an die Einschätzung an, die Görmar et al. (2020, S. 7) aus Interviews mit Coworkern und BetreiberInnen von CWS ableiten: Zu große Vielfalt scheint für die gemeinsame Wertschöpfung nicht förderlich zu sein. Stattdessen müssen die Coworker ein gegenseitiges Grundverständnis haben, denn Interaktion erfordert eine zumindest teilweise gemeinsame Wissensbasis. Die erste Ableitung lautet daher:

A1: *Niedrige kognitive Nähe zwischen Coworkern wirkt sich in keiner Dimension positiv auf den Wissenstransfer zwischen ihnen aus.*

Der Eindruck aus den ExpertInneninterviews hingegen, dass sich eher Coworker derselben Branche und Profession untereinander austauschen, lässt sich durch die Ergebnisse der Fragebogenerhebung nicht bestätigen. Die Beispiele, die die Befragten für Wissenstransferaktivitäten unter den Coworkern nannten, hatten diesen Schluss nahegelegt. So führten sie zwar an, dass vor allem der Austausch mit anderen Berufen und Geschäftsfeldern die Arbeit im CWS spannend gestaltete, sprachen jedoch exemplarisch vom Austausch unter TrainerInnen und SeminarleiterInnen, unter ProgrammiererInnen oder Angehörigen der IT-Branche. Ein solcher Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe durch das Ausüben eines ähnlichen Berufs oder die Zugehörigkeit zu einer ähnlichen Branche und dem Wissenstransfer der Coworker ließ sich korrelativ nicht nachweisen. Bezüglich des beruflichen Hintergrunds

lag der Korrelationskoeffizient über die verschiedenen Wissensarten hinweg zwischen $r=,032$ und $r=,062$; bezüglich der Branche zwischen $r=,106$ und $r=,177$. Auch schätzten die Coworker kognitive Nähe in diesen Subkategorien als wenig relevant ein, um von einem Austausch untereinander profitieren zu können ($\bar{x}=2,54$; $Md=2$; $Mo=2$; $v=,410$ bzw. $\bar{x}=2,22$; $Md=2$; $Mo=2$; $v=,619$). Gleiches gilt für die Subkategorie des Ausbildungshintergrundes ($\bar{x}=2,61$; $Md=3$; $Mo=2$; $v=,228$ und $r\leq,251$). Daher wird folgende zweite theoretische Ableitung vorgenommen:

A2: *Zwischen der kognitiven Nähe der Coworker in Bezug auf ihren Ausbildungshintergrund, ihren professionellen Hintergrund sowie die Branche, in der sie tätig sind, und ihrem Wissenstransfer besteht kein Zusammenhang.*

Stattdessen zeigte sich in den Ergebnissen der Korrelation ein ausgeprägt positiver linearer Zusammenhang zwischen der kognitiven Nähe in den Wissensbasen der Coworker und ihrem Wissenstransfer. Er lag über die verschiedenen Wissensarten hinweg zwischen $r=,342^*$ und $r=,853^{**}$. Sind sich die Coworker hier ähnlich, geht diese Übereinstimmung mit einem hohen Wissenstransfer einher, während bei eher unterschiedlichen Wissensbasen weniger Austausch besteht. Die dritte theoretische Annahme lautet demzufolge:

A3: *Kognitive Nähe in Bezug auf die prozedurale, situative sowie deklarative Wissensbasis der Coworker wirkt sich positiv auf ihren Wissenstransfer aus.*

Bemerkenswert ist, dass die kognitive Nähe in Bezug auf die Wissensbasen der Coworker in Hinblick auf Ableitung Zwei nicht mit einer ähnlichen Ausbildung, einem ähnlichen Beruf oder der Zugehörigkeit zur selben Branche in Verbindung zu stehen scheint. Dies legt den Schluss nahe, dass die Coworker ihre WissenstransferpartnerInnen weniger aufgrund von beruflichen oder Branchenähnlichkeiten auswählen, sondern situativ bewerten, wo sich ihre Wissensbasen abseits von Branche und Profession überlappen und damit Potenzial für einen Austausch besteht. Boschma (Boschma & Iammarino, 2009, S. 292) charakterisiert kognitive Nähe im Bereich der Branche und Profession als Voraussetzung für den Austausch: „For example, it is unclear what a pig farmer can learn from a microchip company even though they are neighbours. Knowledge will spill over between two sectors only when the cognitive distance is not too large“. Dieses Beispiel verliert angesichts der Erkenntnisse der Untersuchung an Schlagkraft. Vielmehr stützen die Ergebnisse die Argumentation von Desrochers und Leppälä (2016, S. 859), die Boschmas Feststellung folgendes Bild entgegenstellen: „Besides, while large-scale pig and microchip producers handle very different commodities, it doesn't seem implausible that some useful exchange of ideas might occur in terms of, say, controlling temperature or air quality in production facilities or workforce management“. Solche Wissensflüsse zwischen auf den ersten Blick unverbundenen Branchen weisen sie in verschiedenen Fallstudien nach.

Diese Befunde sowie die Annahmen Zwei und Drei, die aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung abgeleitet werden können, sprechen für den von Boschma und Iammarino (2009, S. 293) eingeführten Gedanken der *Related Variety*. Demnach könne kognitive Nähe in einigen Bereichen kombiniert mit kognitiver Distanz in anderen vorteilhaft für den Wissenstransfer sein und die Problematik des *Proximity Paradox* abmildern. Zwar besteht laut Ableitung Zwei weder ein positiver noch ein negativer Zusammenhang zwischen ähnlicher Profession und Branche und dem Wissenstransfer der Coworker, jedoch geben die befragten Personen im Vergleich sehr häufig an, dass sich Coworker in ihrem beruflichen Hintergrund und ihrer Branchenzugehörigkeit eher unterscheiden sollten, um von einem Austausch untereinander profitieren zu können. Denkbar wäre folglich, dass kognitive Nähe in den Wissensbasen der Coworker grundlegend ist, um einen Transfer zu initiieren, dieser jedoch dann

besonders effektiv ist bzw. potenziell zu Innovation führt, wenn diese Wissensbasen im Kontext verschiedener Professionen und Branchen entwickelt wurden: „Related variety is more likely to induce *effective* interactive learning and *innovation*“ (Boschma & Iammarino, 2009, S. 293). Die Diversität der Coworker hinsichtlich ihres Berufs- und Branchenhintergrundes böte demnach wirklich, wie in der Literatur häufig angeführt, ein erhöhtes Innovationspotenzial. Dem vorausgehen muss jedoch eine kognitive Nähe in den Wissensbasen der Beteiligten, die Anknüpfungspunkte bietet. So wäre die Absorptionfähigkeit des Informationsempfängenden sichergestellt, während er die Informationen in neuer und folglich potenziell innovativer Weise mit seiner eigenen Wissensbasis verknüpfen kann, die inhaltlich ähnlich, aber aufgrund eines anderen professionellen und Branchenhintergrundes anders strukturiert ist. In dieser Weise argumentieren auch Cohen und Levinthal (1990, S. 133):

„Assuming a sufficient level of knowledge overlap to ensure effective communication, interactions across individuals who each possess diverse and different knowledge structures will augment the [...] capacity for making novel linkages and associations – innovating“. Ein solcher Zusammenhang lässt sich zwar aufgrund der Ergebnisse der Fragebogenerhebung vermuten, müsste jedoch im Rahmen weiterer Forschung näher beleuchtet werden. Auch in den ExpertInneninterviews deuten jedoch einige Aussagen auf den beschriebenen Zusammenhang hin. So schildert etwa eine Community Managerin den Austausch zwischen Coworkern als besonders wertvoll, die sich in Bezug auf ihre Branche unterscheiden, aber beispielsweise durch das Nutzen desselben Werkstoffes oder das Verfolgen desselben Nachhaltigkeitsziels verbunden werden.

Ein Anknüpfungspunkt, in dem sich die Coworker auch bei unterschiedlicher Profession und Branche nah sein können und der somit zu einer Überlappung der Wissensbasen beitragen kann, ist das Verwenden ähnlicher Technologie für ihre Arbeit. Klimas (2017, S. 19) führt die *technological similarity* in ihrem Modell kognitiver Nähe als wesentlichen Faktor ein, der den Wissenstransfer zwischen Unternehmen positiv beeinflusst und stützt sich dabei auf verschiedene Studien aus der Wirtschaftsgeografie, die diesen Zusammenhang bestätigen (Rosenkopf & Almeida, 2003, S. 761; Broekel & Boschma, 2012, S. 423; Cantner & Meder, 2007, S. 62). Sorenson et al. (2006, S. 1008) weisen nach, dass technologisch ähnliche Organisationen die doppelte Absorptionskapazität von Unternehmen aufweisen, die technologisch weiter voneinander entfernt sind. Darauf, dass ein solcher Zusammenhang auch für die AkteurInnen in CWS gilt, weisen zunächst die ExpertInneninterviews hin. Laut Aussagen der Befragten böte der Umstand, dass beispielsweise viele Coworker an Websites arbeiteten, Coaches ähnliche digitale Tools und ProgrammiererInnen ähnliche Software nutzten, hohes Potenzial für den Wissenstransfer. Zudem wird, sprechen die Interviewpartner über prozeduralen Wissenstransfer im CWS, dieser überwiegend mit dem Austausch über digitale Anwendungen oder Computerprogramme gleichgesetzt. Dies kann damit begründet werden, dass ihre Bedienung auf der Nutzung von Wenn-Dann-Regeln beruht, die angeeignet und eingeübt werden müssen, um sie routiniert nutzen zu können (Kaiser H., 2014, S. 15). Im Einklang damit zeigt sich auch in der Korrelation ein stark positiver Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe in Bezug auf die genutzten Technologien und dem prozeduralen Wissenstransfer ($r=,603^{**}$). Mit dem situativen Wissenstransfer liegt ebenfalls ein mittlerer positiver Zusammenhang vor ($r=,348^*$), der sich damit erklären lässt, dass gemeinsam genutzte Technologien ebenfalls Fläche für einen Erfahrungsaustausch bieten. Die theoretische Ableitung lautet folglich:

A4: *Kognitive Nähe in Bezug auf die Technologien, die Coworker für ihre Arbeit verwenden, wirkt sich positiv auf ihren prozeduralen und situativen Wissenstransfer aus.*

Eine weitere Schnittmenge in den Wissensbasen der Coworker, die sie auch bei unterschiedlicher Profession und Branche teilen können, ist die Tätigkeit in einem ähnlichen Beschäftigungsverhältnis. Diese Subkategorie kognitiver Nähe, die sich in Klimas' auf Unternehmenscluster fokussiertem Modell begrifflicherweise nicht finden lässt, wurde induktiv aus den ExpertInneninterviews gebildet. Die Befragten äußerten, dass vor allem selbstständig und freiberuflich tätige Coworker einen „*Extra-Austausch*“ hätten, da es „*Fragen [gebe], die alle Unternehmer beschäftigen*“. So fänden auch in den meisten CWS regelmäßig spezielle Veranstaltungen für GründerInnen statt.

Dieses Bild lässt sich anhand der Literatur zu CWS bestätigen, die Selbstständige und Freelancer als zentrale Zielgruppe der Arbeitsräume charakterisiert und den Austausch unter ihnen als Vorteil der Arbeit dort beschreibt. Beispielsweise beobachtet Butcher (2018, S. 329), dass durch Coworking das Erlernen alltäglicher unternehmerischer Praktiken ermöglicht werde und Spinuzzi (2012, S. 426) stellt heraus, dass die von ihm interviewten Coworker eher das Lernen über Geschäftspraktiken im Allgemeinen betonten als das Erlangen von branchenspezifischem Wissen. Besonders JungunternehmerInnen profitieren laut Bouncken und Reuschl (2018, S. 317) von diesem Aspekt des Wissenstransfers: „*Entrepreneurial performance improves by the learning processes among coworking users*“.

Im Einklang damit konnte in der empirischen Untersuchung zwar kein per-Se-Zusammenhang zwischen der kognitiven Nähe in Bezug auf die Beschäftigungsform und dem Wissenstransfer nachgewiesen werden, jedoch korreliert eine freiberufliche oder selbstständige Tätigkeit positiv mit dem prozeduralen ($\eta=,450^{**}$) und situativen Austausch ($\eta=,381^{**}$). Der prozedurale Austausch lässt sich damit begründen, dass hohes Potenzial besteht, sich über den rechtlichen Rahmen einer Selbstständigkeit, Gründungsmodalitäten oder den Umgang mit Behörden zu unterhalten: „*Entrepreneurs can seek guidance [...] on the specific issues such as registration, taxation, accountancy*“ (Bouncken & Aslam, 2019, S. 2073). Diese Sichtweise wird auch in den Interviews bestätigt. Zudem ist ein situativer Austausch über Erfahrungen möglich, die z. B. im Bereich Marketing, Vertrieb oder Akquise gemacht wurden. Hier betonen die Befragten vor allem den Austausch zwischen Erfahrenen und Unerfahrenen: „*Wir haben eben die Gründer und wir haben eben auch die alten Hasen, die das irgendwie schon seit zehn Jahren machen. Der eine kann gut von dem anderen lernen*“. Da die Mitglieder von CWS, wie auch die Charakterisierung der Stichprobe belegt, überwiegend selbstständig oder freiberuflich tätig sind (je 28% der Befragten), herrscht in diesem Bereich großes Potenzial für einen Austausch. Ableitung Fünf lautet folglich:

A5: *Kognitive Nähe in Bezug auf die Beschäftigungsform der Coworker wirkt sich positiv auf ihren prozeduralen und situativen Wissenstransfer aus, sofern sie ein selbstständiges oder freiberufliches Beschäftigungsverhältnis teilen.*

Darüber hinaus führt Klimas (2017, S. 18) in ihrem Modell kognitive Nähe im Hinblick auf die Fachsprache, die für die Arbeit verwendet wird, als Aspekt ein, der den Wissenstransfer zwischen AkteurInnen beeinflusst. Dabei stützt sie sich auf wirtschaftsgeografische Beiträge, beispielsweise von Wink (2008, S. 779), die einen solchen Zusammenhang bestätigen. Er stellt fest, dass interagierende PartnerInnen, die unterschiedliche Kommunikationscodes verwenden, zu unterschiedlichen Interpretationen und Schlussfolgerungen kommen. Dies verringere die Relevanz der Kommunikation für die individuellen Wissensbasen. Huber (2012, S. 1173) legt sogar dar, dass Ähnlichkeit in Bezug auf die Fachsprache als kritischste Form kognitiver Nähe zu betrachten sei. Diese Sichtweise lässt sich anhand der ExpertInneninterviews bestätigen: „*Die große Kunst ist eben, nicht seine Nerd-Sprache zu verwenden, seine branchenspezifische Sprache, wo man dann dem Gegenüber irgendwelche Fachbegriffe um die Ohren haut, wo er nur denkt: ‚Was? Keine Ahnung, worüber du redest‘*“. Zudem wurde die Fachsprache durch

die Coworker am seltensten als Subkategorie kognitiver Nähe gewählt, bei der beim Wissensaustausch von Unterschiedlichkeit profitiert werden könnte. Korrespondierend dazu kann eine positive Korrelation zwischen kognitiver Nähe in Bezug auf den Fachjargon und dem Transfer aller Arten von Wissen festgestellt werden (prozedurales Wissen: $r=,367^{**}$; situatives Wissen; $r=,465^{**}$; deklaratives Wissen: $r=,257$). Zu beachten ist hierbei, wie auch Huber (2012, S. 1174) feststellt, dass eine ähnliche Fachsprache meist gemeinsam mit einem ähnlichen Ausbildungs-, Berufs- oder Branchenhintergrund auftritt. Dies lässt sich auch anhand der Daten aus der Fragebogenerhebung nachweisen. Folglich kann eine unterschiedliche Profession oder Branchenzugehörigkeit zwar wie zuvor nahegelegt, das Innovationspotenzial eines Wissenstransfers möglicherweise steigern, jedoch auf Kosten einer problemlosen Verständigung anhand geteilter Fachsprache. Diese Ambivalenz sollte im Rahmen des Austauschs berücksichtigt werden. Ableitung Sechs lautet:

A6: *Kognitive Nähe in Bezug auf die Fachsprache, die Coworker für ihre Arbeit verwenden, wirkt sich positiv auf ihren Wissenstransfer aus.*

In Konkretisierung der von Klimas (2017) vorgeschlagenen kognitiven Nähe in der „perception of the surrounding world [and] similar mindsets“ (S. 18) stellen Busch und Lorenz (2010, S. 293) heraus, dass im Rahmen des Wissenstransfers solche KooperationspartnerInnen bevorzugt werden, die über ähnliche mentale Modelle verfügen. Auch Molina-Morales et al. (2014, S. 235) betonen, dass eine geteilte Auffassung darüber, wie zu handeln ist, sowie gemeinsame Werte und Ziele das gegenseitige Verständnis und den Austausch von Wissen und Ideen fördern. In den ExpertInneninterviews zeigte sich, dass eine geteilte offene, hilfsbereite Einstellung gegenüber den Coworking-KollegInnen, eine ähnliche Arbeitsmentalität sowie ein gemeinsames unternehmerisches Selbstverständnis den Wissenstransfer zwischen den Coworkern erleichtern. Auch in der Fragebogenerhebung schätzen die Coworker *die similarity of mental models* als sehr relevant ein, um von einem Wissenstransfer untereinander profitieren zu können. Schnittmengen in der Einstellung der Coworker zu den anderen NutzerInnen des CWS, in ihrer Arbeitsmentalität und ihrem unternehmerischen Selbstverständnis erzielen in ihrer Wichtigkeit für den Austausch alle einen Mittelwert zwischen $\bar{x}=3$ und $\bar{x}=4$, einen Median von $Md=4$ sowie einen Modus von $Mo=4$. Im Widerspruch dazu konnte jedoch zwischen der kognitiven Nähe der Coworker in diesem Bereich und ihrem Wissenstransfer nur schwache oder keine Korrelation zwischen $r=,344^*$ und $r=,011$ nachgewiesen werden.

Um beide Erkenntnisse vereinen zu können, wird an dieser Stelle für eine Moderatorfunktion der *similarity of mental models* argumentiert. Es kann angenommen werden, dass eine ähnliche Einstellung, eine ähnliche Arbeitsmentalität oder ein geteiltes unternehmerisches Selbstverständnis nicht an sich zu einem Wissenstransfer zwischen den Coworkern führen. Gehen die Coworker jedoch einen Austausch ein, spielt die kognitive Nähe in Bezug auf mentale Modelle eine wichtige Rolle, um gegenseitiges Verständnis zu erlangen und so von diesem Austausch profitieren zu können. Zudem lässt sich die Vermutung aufstellen, dass dieser Effekt besonders groß ist, wenn situatives Wissen transferiert wird. So betonen Busch und Lorenz (2010, S. 292) die besondere Bedeutung geteilter mentaler Modelle für den „Austausch an kontextgebundenem Erfahrungswissen“. Da situatives Wissen eng an persönliche Erfahrungen geknüpft ist, ist Nähe zum Transferpartner oder zur Transferpartnerin hier wichtiger als für den Austausch über Routineabläufe oder theoretische Modelle und Konzepte. Dies legt auch Kaisers (2014) Charakterisierung des situativen Wissenstransfers nahe: „Erfahrungen kann man nur selbst machen. Allenfalls können gelegentlich gut erzählte Geschichten als Ersatzerfahrung dienen. Eine Voraussetzung dafür scheint zu sein, dass die Geschichten emotional miterlebt werden“. Da kognitive Nähe in Bezug auf die *similarity of mental models* unter den Coworkern der Stichprobe eher hoch aus-

geprägt ist (Einstellung zu den Coworking-KollegInnen: $\bar{x}=4,35$; Arbeitsmentalität: $\bar{x}=3,56$; unternehmerisches Selbstverständnis: $\bar{x}=4,09$), kann von einer unterstützenden Wirkung auf den Wissenstransfer ausgegangen werden. Inwiefern sich jedoch tatsächlich ein Moderationseffekt nachweisen lässt, muss im Rahmen weiterer Forschung untersucht werden. Ableitung Sieben bietet dabei Orientierung:

A7: *Kognitive Nähe in Bezug auf die Einstellung der Coworker zu ihren Coworking-KollegInnen, ihre Arbeitsmentalität oder ihr unternehmerisches Selbstverständnis wirkt sich nicht unmittelbar positiv auf den Wissenstransfer zwischen ihnen aus. Vielmehr verstärkt kognitive Nähe in diesen Bereichen den positiven Effekt anderer Dimensionen kognitiver Nähe auf den Wissenstransfer. Besonders ausgeprägt ist dieser Moderationseffekt für den Transfer situativen Wissens.*

Zusammenfassend lassen sich die aus den Ergebnissen der Untersuchung abgeleiteten Zusammenhänge zwischen der kognitiven Nähe unter den Coworkern und ihrem Wissenstransfer im untenstehenden Modell darstellen (siehe Abbildung 3): Ist aufgrund der kognitiven Nähe in den blau hinterlegten Subkategorien ein Wissenstransfer zustande gekommen, suggerieren die Ergebnisse, dass sich dieser wiederum als besonders innovationsförderlich erweist, wenn sich die Coworker in Bezug auf ihre Ausbildung, ihren Beruf sowie ihre Branche unterscheiden. Letzteren Schluss legt zwar auch die Theorie nahe; er lässt sich im Rahmen der durchgeführten Untersuchung jedoch nur vage begründen, da die Innovativität des Wissenstrfers zwischen den TransferpartnerInnen nicht abgefragt wurde. Der Zusammenhang ist daher im Modell grau hinterlegt.

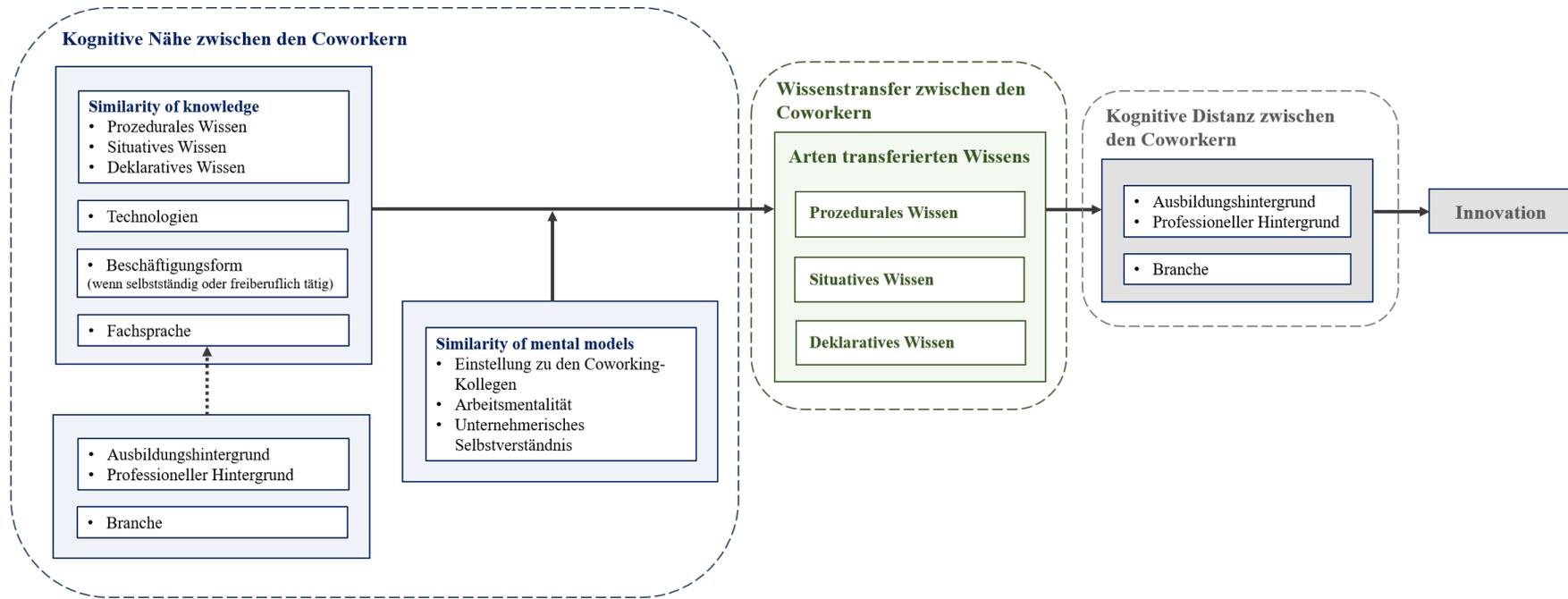


Abbildung 3: Zusammenfassendes Modell zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer in Coworking Spaces

4.1. Implikationen für die Praxis

Die Fragebogenuntersuchung hat gezeigt, dass die Coworker die Förderung des Wissenstransfers in ihren CWS als durchwachsen bewerten. 31% der Befragten sehen eine Förderung als voll oder eher gegeben an; 39% als eher nicht oder gar nicht existent. Daher sollen nun einige Überlegungen zu Implikationen für die Praxis des Wissensmanagements in CWS angestellt werden, die sich aus den aufgestellten Ableitungen ziehen lassen, sofern diese sich zukünftig als zutreffend erweisen sollten.

Zur Initiierung eines Wissenstransfers muss zunächst den KooperationspartnerInnen klar sein, dass kognitive Nähe in diesem oder jenem Bereich zwischen ihnen besteht. Daher ist es für das Wissensmanagement zentral, Expertisen transparent zu machen und die vorhandenen Wissenspotenziale innerhalb einer Organisation offenzulegen (Bolten, 2012, S. 4). Gleiches gilt auch für CWS, jedoch ergeben sich hier besondere Herausforderungen für die Umsetzung solcher Vorhaben. Da sich in diesen Arbeitsräumen TransferpartnerInnen vor allem aufgrund von Überlappungen in ihren Wissensbasen zusammenfinden, die von ihrem Beruf und ihrer Branchenzugehörigkeit unabhängig sind, ist eine Schaffung von Expertisentransparenz in besonderer Tiefe nötig. Eine bloße Offenlegung des Berufs und des Geschäftsfeldes, in dem die Coworker tätig sind, reicht demnach nicht aus. Einige Befragte berichteten in diesem Zusammenhang bereits von Anstrengungen, die vielfältigen Kompetenzen und Kenntnisse der Coworker in Expertenforen und Steckbriefen sichtbar zu machen. Besonders schwierig gestaltet sich das Schaffen von Wissenstransparenz allerdings unter der Bedingung hoher Fluktuation (Probst et al., 2012, S. 66), wie sie in CWS meist vorherrscht.

Zweitens kann es sinnvoll sein, regelmäßig gemeinsame Veranstaltungen zu diesen Themen und zum Austausch anzubieten, da kognitive Nähe in Bezug auf die verwendeten Technologien sowie eine selbstständige oder freiberufliche Tätigkeit den Wissenstransfer vermutlich positiv beeinflussen. Eine Variante wären beispielsweise Planspiele für GründerInnen, wie sie ein Community Manager im Interview beschreibt. Dabei wird gemeinsam eine Geschäftsidee für ein fiktives Start-up ausgearbeitet und die Gründung des Unternehmens sowie seine Weiterentwicklung konzipiert. Dies begünstigt vor allem das Erlangen situativen Wissens, da die Beteiligten Erfahrungen zum einen selbst machen, aber auch bereits vorhandene Erfahrungen einbringen könnten. Ebenfalls denkbar wäre der Vorschlag von Bounken und Aslam (2019, S. 2080), ein Mentoring-Programm einzurichten, bei dem erfahrenere UnternehmerInnen jüngeren GründerInnen zur Seite gestellt werden.

Drittens kann es gewinnbringend sein, Unterschiede in der Fachsprache der Coworker in moderierten Formaten aufzufangen, da ein ähnlicher Jargon den Wissenstransfer positiv beeinflusst, während unterschiedliche Kommunikationscodes ihm abträglich sind. Dies ist besonders wichtig, da sich Coworker des Öfteren mit PartnerInnen austauschen, die in anderen Berufen oder Branchen arbeiten als sie selbst. Jedoch ist eine gemeinsame Fachsprache dann wahrscheinlicher, wenn zwei AkteurInnen in derselben Profession oder einem ähnlichen Geschäftsfeld tätig sind. Die Relevanz geführter Austauschmöglichkeiten betonen daher auch die Befragten in den ExpertInneninterviews: *„Also da gibt es ja unterschiedliche Formate halt auch und die einen sind moderiert, die anderen sind unmoderiert. Und in den moderierten kannst du ja da auch einiges abfangen“*. Es sei wichtig, auf den Gebrauch von Fachbegriffen zu achten, die TeilnehmerInnen diesbezüglich zu lenken und durch Nachfragen darauf Rücksicht zu nehmen, dass niemand abgehängt werde.

Da vermutlich die *similarity of mental models* den Wissenstransfer zwischen Coworkern als Moderator unterstützt, sollte viertens eine kohäsive Kultur als Ziel angesehen werden, die die Mitglieder des CWS

verbindet. Eine Befragte betont zudem die Vorbildfunktion der BetreiberInnen der CWS, die eine Kultur der Offenheit und Hilfsbereitschaft vorleben sollten. Herausfordernd gestaltet sich jedoch auch dieses Vorhaben im Hinblick auf die bereits angesprochene relativ hohe Fluktuation, die in solchen Arbeitsgemeinschaften natürlicherweise anzutreffen ist.

Alle aufgeführten Vorschläge sind als Anregungen zu verstehen, die die Ergebnisse der ExpertInneninterviews und der Fragebogenerhebung nahelegen. Aufgrund der hochgradig unterschiedlichen Ausrichtung, Größe und Erscheinungsform von CWS müssen Entscheidungen über das Wissensmanagement jedoch stets individuell getroffen und entsprechende Maßnahmen abgeleitet werden.

5. Zusammenfassung und weitere Forschungsbedarfe

Die Ergebnisse der vorgenommenen explorativen Untersuchung lassen sich wie folgt zusammenfassen: Von den untersuchten Subkategorien kognitiver Nähe kann für die Technologien und die Fachsprache, die die Coworker für ihre Arbeit verwenden, von einem positiven Zusammenhang mit ihrem Wissenstransfer ausgegangen werden. Zudem besteht ein solcher Zusammenhang, wenn sich die TransferpartnerInnen ein selbstständiges oder freiberufliches Beschäftigungsverhältnis teilen. Ebenfalls stark positiv wirkt sich kognitive Nähe zwischen den Coworkern in Bezug auf ihre prozeduralen, situativen und deklarativen Wissensbasen auf ihren Wissensaustausch aus. Diese leitet sich jedoch nicht zwingend aus einem ähnlichen Ausbildungs-, Berufs- oder Branchenhintergrund ab, denn zwischen diesen Subkategorien kognitiver Nähe und dem Wissenstransfer besteht kein Zusammenhang. Vielmehr scheinen die Coworker situativ zu beurteilen, wo sich ihre Wissensbasen abseits von Branche und Profession überlappen und damit Potenzial für einen Austausch besteht. In Bezug auf einen ähnlichen Ausbildungshintergrund, professionellen Hintergrund oder die Zugehörigkeit zur selben oder einer verwandten Branche kann hingegen nur davon ausgegangen werden, dass sie das Verwenden einer ähnlichen Fachsprache begünstigt und die Verständigung während des Wissenstransfers dadurch erleichtert. Ähnliche mentale Modelle der Coworker hinsichtlich ihrer Einstellung zu den Coworking-KollegInnen, ihrer Arbeitsmentalität sowie ihres unternehmerischen Selbstverständnisses können als Moderator verstanden werden und wirken sich somit nicht direkt auf das Entstehen eines Wissenstransfers zwischen den Coworkern aus, sondern unterstützen den anderweitig initiierten Austausch. Damit verstärken sie die Beziehung zwischen den herausgearbeiteten transferrelevanten Subkategorien kognitiver Nähe und dem Transfer der verschiedenen Wissensarten, besonders des situativen Wissens.

Der zentrale Beitrag der Untersuchung besteht zunächst darin, das Konzept der kognitiven Nähe aus der wirtschaftsgeografischen Cluster-Debatte auf den Kontext der CWS zu übertragen. Durch die Verknüpfung beider Forschungsfelder wird die Perspektive der kognitiven Nähe für den Wissenstransfer im Rahmen der jungen Arbeitsform Coworking nutzbar, um Voraussetzungen des Austauschs zu ergründen und den bisherigen Fokus auf die Effekte der räumlichen Nähe zu ergänzen. Zudem ist die differenzierte Betrachtung kognitiver Nähe in verschiedenen Dimensionen sowie der Einbezug verschiedener Wissensarten lohnend. So konnte ein Erhebungsinstrument entwickelt werden, das diese Differenzierungen berücksichtigt und somit fundierte Aussagen zum Zusammenhang zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer ermöglicht. Ihrem explorativen Auftrag wird die Untersuchung gerecht, indem sie durch die Ableitung begründeter theoretischer Annahmen zum Zusammenhang der erarbeiteten Konstrukte eine Grundlage für die weitere Forschung schafft. Mittels der Nutzung von qualitativen ExpertInneninterviews und quantitativen Fragebögen konnten die Stärken beider Zugänge kombiniert werden.

Nichtsdestotrotz sind einige Limitationen zu berücksichtigen. Zunächst müssen hinsichtlich der Generalisierbarkeit der gewonnenen Ergebnisse Einschränkungen gemacht werden. Zum einen ist die Fallzahl der Untersuchung recht begrenzt; zum anderen wurde keine Quotierung der Fragebogen-Stichprobe zur Sicherstellung der Repräsentativität für eine Population der Coworker vorgenommen. Da es sich jedoch um einen explorativen Beitrag handelt und die Auswertung der Daten ausschließlich deskriptivstatistisch ohne Rückschluss auf eine Grundgesamtheit erfolgen soll, ist dies eher unerheblich. Ohnehin ist die Frage der Verallgemeinerung laut Parrino (2015, S. 270) „especially problematic when studying such a multifaceted work arrangement as coworking“. Dennoch wäre es wünschenswert gewesen, die Verteilung der Fragebögen auf diejenigen CWS zu begrenzen, mit deren VertreterInnen vorab ein ExpertInneninterview geführt werden konnte. Dies war jedoch aufgrund eher geringer Rücklaufzahlen nicht möglich, sodass die Verteilung in insgesamt 15 CWS vorgenommen wurde.

Darüber hinaus ergeben sich bezüglich der beschriebenen personenbezogenen Beantwortungsweise der Fragen zur kognitiven Nähe und den transferierten Wissensarten Limitationen, die bei der Auswertung der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen. Heringa et al. (2014, S. 696), an deren Untersuchung angelehnt der Fragebogen in dieser Weise konzipiert wurde, merken an: „There may be biases in the selection of alters to report on“. Es sei nicht unwahrscheinlich, dass sich die Befragten in ihrer Wahl auf nahe Personen fokussierten (Heringa et al., 2014, S. 711). Dies ist besonders der Fall, da es zur Beantwortung der Fragen notwendig ist, dass die Befragten ihre gewählte Person grundlegend einschätzen können. Daher kommt es in den Ergebnissen der Befragung wahrscheinlich zu einem Bias hin zur kognitiven Nähe, welcher reflektiert, aber in Kauf genommen werden muss, um aussagekräftige Ergebnisse zu erhalten. Weiterhin müssen bei der Interpretation der Korrelationen zwischen kognitiver Nähe und Wissenstransfer einige Einschränkungen vorgenommen werden. Zum einen lassen sich mit der Produkt-Moment-Korrelation nur lineare Zusammenhänge abbilden; darüber hinaus können jedoch non-lineare Zusammenhänge existieren (Raab-Steiner & Benesch, 2015, S. 143), die mit diesem Verfahren nicht erfasst werden, jedoch gerade in Bezug auf den Untersuchungsgegenstand nicht unwahrscheinlich sind. Auf solche wurde nicht explizit erprobt, sondern ausschließlich anhand der Streudiagramme auf Anhaltspunkte für non-lineare Zusammenhänge geprüft. Zudem können auf Basis von Korrelationen keine Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge nachgewiesen werden, da nur der ungerichtete Zusammenhang zwischen zwei Variablen untersucht wird (Blanz, 2015, S. 174). Ob die kognitive Nähe den Wissenstransfer beeinflusst oder umgekehrt, lässt sich daher nur aus den theoretischen Überlegungen heraus begründen.

Auf der theoretischen Ebene werden kognitive Nähe und Wissenstransfer aus Gründen der Komplexitätsreduktion als statische Konzepte behandelt und die Wirkrichtung von der kognitiven Nähe auf den Wissenstransfer festgelegt. Balland et al. jedoch sprechen sich dafür aus, dass kognitive Nähe und Wissenstransfer in einem dynamischen, ko-evolutionären Prozess entstehen und dass sich die Wirkrichtung zwischen beiden Konzepten mit der Zeit ändert: Kurzfristig schaffe kognitive Nähe den Wissenstransfer, langfristig schaffe der Wissenstransfer kognitive Nähe (Balland et al., 2015, S. 916). Jedoch lässt sich einschränkend feststellen, dass sich die statische Betrachtungsweise, die in dieser Arbeit angewandt wurde, im Kontext CWS weniger problematisch darstellt als in anderen Kontexten. Da CWS durch eine hohe Fluktuation der Mitglieder gekennzeichnet sind und zwischen ihnen meist nur kurzfristiger, projektbasierter Austausch anstelle formeller, langfristiger Zusammenarbeit herrscht, ist die von Balland et al. angesprochene kurzfristige Dimension hier tendenziell die relevantere.

Besondere Bedeutsamkeit erlangt zukünftige Forschung zum Wissenstransfer in CWS, da in vielen Branchen ein Anstieg freiberuflicher Beschäftigung zu verzeichnen ist. Immer mehr Unternehmen versuchen zudem, CWS in ihren Firmenbüros nachzuahmen, MitarbeiterInnen und Teams für ein temporäres kreatives Arbeitserlebnis in CWS zu entsenden oder eigene Innovationslabore nach dem Vorbild von CWS einzurichten (Merkel, 2017, S. 582). Auch in der Raumentwicklung wird die Etablierung von CWS auf dem Land als Mittel diskutiert, den Pendlerverkehr und die Wohnungsnot in den Großstädten zu mildern und gleichzeitig ländliche Regionen wiederzubeleben (Bähr, 2019, S. 72). Es ist zudem nicht

unwahrscheinlich, dass die Covid-19-Pandemie diese Entwicklungen verstärkt, da viele Unternehmen über eine permanente Etablierung von Home-Office-Tätigkeiten diskutieren. Dabei könnte die gelegentliche Bereitstellung eines Arbeitsplatzes in einem CWS dazu beitragen, negative Auswirkungen des Home-Office wie beispielsweise soziale Isolation flexibel abzufangen. Dies zieht die Frage nach sich, wie sich der Wissenstransfer in CWS verändert, wenn sich der Anteil der angestellten Mitglieder im Vergleich zu Selbstständigen und FreiberuflerInnen erhöht. Insgesamt lässt sich jedoch sagen, dass Coworking nur eine von vielen Reaktionen auf den Wandel der Arbeitswelt darstellt und somit fortwährender Forschungsbedarf zu der Frage bestehen wird, wie unsere Arbeit in Zukunft organisiert sein wird und wie wir in diesem Rahmen voneinander lernen können.

Literaturverzeichnis

- Bähr, U. (2019). Kaufmann, Kita, Coworking - die Zukunft guter Arbeit liegt auf dem Land. *Informationen zur Raumentwicklung*, 6, S. 72-77.
- Balland, P.-A., Boschma, R., & Frenken, K. (2015). Proximity and Innovation: From Statics to Dynamics. *Regional Studies*, 49(6), S. 907-920.
- Bathelt, H., Malmberg, A., & Maskell, P. (2004). Clusters and Knowledge: Local Buzz, Global Pipelines and the Process of Knowledge Creation. *Progress in Human Geography*, 28(1), S. 31-56.
- Blanz, M. (2015). *Forschungsmethoden und Statistik für die Soziale Arbeit: Grundlagen und Anwendungen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bolten, J. (2012). Interkulturelles Wissens- und Kommunikationsmanagement. In Museum für Kommunikation (Hrsg.), *Störfälle - Glücksfälle: Facetten interkultureller Kommunikation. Katalog zur Ausstellung*. Abgerufen am 21. Oktober 2020 von http://iwk-jena.uni-jena.de/wp-content/uploads/2019/03/2012_ik_Wissensmanagement.pdf
- Boschma, R. (2005). Proximity and Innovation: A Critical Assessment. *Regional Studies*, 39(1), S. 61-74.
- Boschma, R., & Iammarino, S. (2009). Related Variety, Trade Linkages, and Regional Growth in Italy. *Economic Geography*, 85(3), S. 289-311.
- Bouncken, R., & Aslam, M. M. (2019). Understanding Knowledge Exchange Processes among Diverse Users of Coworking Spaces. *Journal of Knowledge Management*, 23(10), S. 2067-2085.
- Bouncken, R., & Reuschl, A. (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(1), S. 317-334.
- Bouncken, R., Laudien, S., Friedrich, V., & Görmar, L. (2018). Coopetition in Coworking-Spaces: Value Creation and Appropriation Tensions in an Entrepreneurial Space. *Review of Managerial Science*, 12(2), S. 385-410.
- Broekel, T., & Boschma, R. (2012). Knowledge Networks in the Dutch Aviation Industry: The Proximity Paradox. *Journal of Economic Geography*, 12(2), S. 409-433.
- Busch, M., & Lorenz, M. (2010). Shared Mental Models: Ein integratives Konzept zur Erklärung von Kooperationskompetenz in Netzwerken. In M. Stephan, W. Kerber, T. Kessler, & M. Lingenfelder (Hrsg.), *25 Jahre ressourcen- und kompetenzorientierte Forschung: Der kompetenzbasierte Ansatz auf dem Weg zum Schlüsselparadigma in der Managementforschung* (S. 277-307). Wiesbaden: Gabler Verlag.

- Butcher, T. (2018). Learning Everyday Entrepreneurial Practices through Coworking. *Management Learning*, 49(3), S. 327-345.
- Cabral, V., & van Winden, W. (2016). Coworking: An Analysis of Coworking Strategies for Interaction and Innovation. *International Journal of Knowledge-Based Development*, 7(4), S. 357-377.
- Cantner, U., & Meder, A. (2007). Technological Proximity and the Choice of Cooperation Partner. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 2(1), S. 45-65.
- Capdevila, I. (2014). Knowledge Dynamics in Localized Communities: Coworking Spaces as Microclusters. *SSRN Electronic Journal*. Abgerufen am 21. Oktober 2020 von https://www.researchgate.net/publication/269401075_Knowledge_Dynamics_in_Localized_Communities_Coworking_Spaces_as_Microclusters
- Castilho, M., & Quandt, C. (2017). Collaborative Capability in Coworking Spaces: Convenience Sharing or Community Building? *Technology Innovation Management Review*, 7(12), S. 32-42.
- Clifton, N., Füzi, A., & Loudon, G. (2019). Coworking in the Digital Economy: Context, Motivations, and Outcomes. *Futures - The Journal of Policy, Planning and Future Studies*. Abgerufen am 21. Oktober 2020 von <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0016328717304901>
- Cohen, W., & Levinthal, D. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), S. 128-152.
- DeskMag. (2019). *The Global Coworking Survey 2019*. Abgerufen am 12. Mai 2020 von <http://www.deskMag.com/en/2019-state-of-coworking-spaces-2-million-members-growth-crisis-market-report-survey-study>
- Desrochers, P., & Leppälä, S. (2016). Opening up the 'Jacobs Spillovers' Black Box: Local Diversity, Creativity and the Processes Underlying New Combinations. *Journal of Economic Geography*, 11, S. 843-863.
- Doetsch, S. (2016). *Wissenstransfer bei der Reintegration von Expatriates: Theoretische und empirische Analyse unternehmensinterner Strukturen und Prozesse*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Döring, S. (2010). *Zusammen flexibel ist man weniger allein? Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung*. Jena: Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Fachhochschule Jena, Fachbereich Betriebswirtschaft.
- Eckert, C. (2009). *Wissenstransfer im Auslandsentsendungsprozess: Eine empirische Analyse der Rolle des Expatriates als Wissenstransfer-Agent*. Wiesbaden: Gabler.
- Gandini, A. (2015). The Rise of Coworking Spaces: A Literature Review. *Ephemera*, 15(1), S. 193-205.
- Gauger, F., & Pfnür, A. (2019). Coworking Spaces: Arbeitsräume zur Initiierung von Netzwerken. *Zeitschrift Führung + Organisation*, 88, S. 9-15.
- Gertler, M. (1995). "Being There": Proximity, Organization, and Culture in the Development and Adoption of Advanced Manufacturing Technologies. *Economic Geography*, 71(1), S. 1-26.
- Gertler, M. (2008). Buzz without Being There? Communities of Practice in Context. In A. Amin, & J. Roberts (Hrsg.), *Community, Economic Creativity and Organization* (S. 203-226). New York: Oxford University Press.
- Giuliani, E., & Bell, M. (2005). The Micro-Determinants of Meso-Level Learning and Innovation: Evidence from a Chilean Wine Cluster. *Research Policy*, 34, S. 47-68.
- Görmar, L., Barwinski, R., Bouncken, R., & Laudien, S. (2020). Co-Creation in Coworking-Spaces: Boundary Conditions of Diversity. *Knowledge Management Research and Practice, ahead of print*, S. 1-12.

- Hautala, J. (2011). Cognitive Proximity in International Research Groups. *Journal of Knowledge Management*, 15(4), S. 601-624.
- Heppner, K. (1997). *Organisation des Wissenstransfers: Grundlagen, Barrieren und Instrumente*. Wiesbaden: Deutscher Univ.-Verlag.
- Heringa, P., Horlings, E., Van der Zouwen, M., Van den Besselaar, P., & Van Vierssen, W. (2014). How Do Dimensions of Proximity Relate to the Outcomes of Collaboration? A Survey of Knowledge-Intensive Networks in the Dutch Water Sector. *Economics of Innovation and New Technology*, 23(7), S. 689-716.
- Horx, M., & Strathern, O. H. (2004). *Trendreport 2005*. Kelkheim: Zukunftsinstitut GmbH.
- Huber, F. (2011). Do Clusters Really Matter for Innovation Practices in Information Technology? Questioning the Significance of Technological Knowledge Spillovers. *Journal of Economic Geography*, 12(1), S. 107-126.
- Huber, F. (2012). On the Role and Interrelationship of Spatial, Social and Cognitive Proximity: Personal Knowledge Relationships of R&D Workers in the Cambridge Information Technology Cluster. *Regional Studies*, 46(9), S. 1169-1182.
- Josef, B., & Back, A. (2019). Coworking aus Unternehmenssicht – Out of Office, into the Flow? *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*, 56(4), S. 780-794.
- Kaiser, H. (2005). *Wirksame Ausbildungen entwerfen: Das Modell der Konkreten Kompetenzen*. Bern: hep Verlag.
- Kaiser, H. (2014). *Die vier Wissenssysteme*. Abgerufen am 26. Juni 2020 von Lernen und Lehren: <https://hrkll.ch/WordPress/iml2/wissenssysteme/>
- Klimas, P. (2017). Summarising the Views on Cognitive Proximity in Cooperation and Networking Processes. *Organization and Management*, 4a, S. 9-25.
- Kubátová, J. (2014). The Cause and Impact of the Development of Coworking in the Current Knowledge Economy. In C. Vivas, & P. Sequeiro (Hrsg.), *The Proceedings of the 15th European Conference on Knowledge Management* (S. 571-577). London: Academic Conferences and Publishing International Limited.
- Mattes, J. (2012). Dimensions of Proximity and Knowledge Bases: Innovation between Spatial and Non-spatial Factors. *Regional Studies*, 46(8), S. 1085-1099.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Merkel, J. (2017). Coworking and Innovation. In H. Bathelt, P. Cohendet, S. Henn, & L. Simon (Hrsg.), *The Elgar Companion to Innovation and Knowledge Creation* (S. 570-586). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Mohammed, S., Klimoski, R., & Rentsch, J. (2000). The Measurement of Team Mental Models: We Have no Shared Schema. *Organizational Research Methods*, 3(2), S. 123-165.
- Molina-Morales, X., García-Villaverde, P., & Parra-Requena, G. (2014). Geographical and Cognitive Proximity Effects on Innovation Performance in SMEs: A Way through Knowledge Acquisition. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10, S. 231-251.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). *Die Organisation des Wissens: Wie japanische Unternehmen eine brachliegende Ressource nutzbar machen*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- North, K. (2016). *Wissensorientierte Unternehmensführung: Wissensmanagement gestalten*. Wiesbaden: Springer Gabler.

- Noteboom, B. (2000). *Learning and Innovation in Organizations and Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Parrino, L. (2015). Coworking: Assessing the Role of Proximity in Knowledge Exchange. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), S. 261-271.
- Probst, G., Raub, S., & Romhardt, K. (2010). *Wissen managen: Wie Unternehmen ihre wertvollste Ressource optimal nutzen*. Wiesbaden: Gabler.
- Raab-Steiner, E., & Benesch, M. (2015). *Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung*. Wien: Facultas-Verlag.
- Rasmussen, J. (1983). Skills, Rules, and Knowledge; Signals, Signs, and Symbols, and Other Distinctions in Human Performance Models. *IEEE Transactions on Systems, Men and Cybernetics*, 13(3), S. 257-266.
- Rosenkopf, L., & Almeida, P. (2003). Overcoming Local Search through Alliances and Mobility. *Management Science*, 49(6), S. 751-766.
- Schmidt, S., Brinks, V., & Brinkhoff, S. (2014). Innovation and Creativity Labs in Berlin: Organizing Temporary Spatial Configurations for Innovations. *Zeitschrift für Wirtschaftsgeografie*, 58(4), S. 232-247.
- Schürmann, M. (2013). *Coworking Space: Geschäftsmodell für Entrepreneure und Wissensarbeiter*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Sorenson, O., Rivkin, J., & Fleming, L. (2006). Clomplexity, Networks and Knowledge Flow. *Research Policy*, 35(7), S. 994-1017.
- Spinuzzi, C. (2012). Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative Activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), S. 399-441.
- Stegh, W., & Ryschka, J. (2019). Shared Mental Models. In W. Stegh, & J. Ryschka, *Führen von Jung und Alt: Handlungsempfehlungen für Mitarbeiterführung* (S. 78-80). Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Stewart, T. (1998). *Der vierte Produktionsfaktor: Wachstum und Wettbewerbsvorteile durch Wissensmanagement*. München, Wien: Carl Hanser Verlag.
- Storper, M., & Venables, A. (2004). Buzz: Face-to-face Contact and the Urban Economy. *Journal of Economic Geography*, 4(4), S. 351-370.
- Vidaillet, B., & Bousalham, Y. (2020). Coworking Spaces as Places Where Economic Diversity Can Be Articulated: Towards a Theory of Syntopia. *Organisation*, 27, S. 60-87.
- von Krogh, G., & Köhne, M. (1998). Der Wissenstransfer in Unternehmen: Phasen des Wissenstransfers und wichtige Einflussfaktoren. *Die Unternehmung*, 52(5/6), S. 235-252.
- Wink, R. (2008). Gatekeepers and Proximity in Science-Driven Sectors in Europe and Asia: The Case of Embryonic Stem Cell Research. *Regional Studies*, 42(6), S. 777-791.

Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions

Herausgeber: Daniela Gröschke & Stefan Strohschneider

2020/01

Huber, J., Hodes, K., Müller, N. D. & Gröschke, D. (2020). Externe Krisenkommunikation in Krankenhäusern: Ein Leitfaden für HCID-Situationen und Pandemiezeiten. In Gröschke, D. & Strohschneider, S. (Hrsg.). Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions, 02/2021. Jena: Friedrich-Schiller-Universität. <https://doi.org/10.22032/dbt.47290>

2021/01

Hong Van Nguyen, Janina Bäuerle, Nico Hoffmann, Jana Kratzer, Kevin Kroschwald, Nick Ludwig, Sven Olaf Nix, Stefan Strohschneider, Christina Sygulla (2021). Nachhaltig erfolgreiches digitales Leben und Arbeiten in Teams zu Zeiten von Kontaktbeschränkungen: Ein Handlungsleitfaden. In Gröschke, D. & Strohschneider, S. (Hrsg.). Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions, 02/2021. Jena: Friedrich-Schiller-Universität. <https://doi.org/10.22032/dbt.47839>

2021/02

Gröschke, D., Müller, N. D. & Huber, J. (2021). Erleben und Verhalten von MitarbeiterInnen in deutschen Krankenhäusern: Einblicke aus der ersten Hochphase der COVID-19-Pandemie. In Gröschke, D. & Strohschneider, S. (Hrsg.). Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions, 02/2021. Jena: Friedrich-Schiller-Universität. <https://doi.org/10.22032/dbt.48323>

2021/03

Müller, N.D., Wolf, J., Hofmann, E. & Gröschke, D. (2021). Integratives Resilienzförderungskonzept - Maßnahmenempfehlungen zur ganzheitlichen Förderung von Resilienz in Krankenhäusern (in Deutschland). In Gröschke, D. & Strohschneider, S. (Hrsg.). Jena Studies in Intercultural Communication and Interactions, 03/2021. Jena: Friedrich-Schiller-Universität. <https://doi.org/10.22032/dbt.50412>