

Coworking, arbetsmiljö och lönsamhet

Anna Rex & Maria Svensson Wiklander

**THE
REMOTE
LAB**

Coworking, arbetsmiljö och lönsamhet	1
1 Introduktion	3
2 Bakgrund	3
2.1 Coworkingmarknaden	4
3 Arbetsmiljö och ansvar	5
3.1 Hur coworking kan vara en lösning för arbetsgivare	5
3.1.1 Ekonomiska och organisatoriska fördelar	5
3.1.2 Psykosociala förhållanden och arbetsmiljö	6
3.1.3 Utmaningar med att använda coworkingmiljöer	7
3.2 Hur coworking påverkar medarbetare	7
4 Slutsats	8
4.1 För arbetsgivare	8
4.2 För medarbetare	9
5 Referenser	9

Sammanfattning

Coworking har, under de senaste decennierna, vuxit fram som ett alternativ till traditionella kontorsmiljöer. Inte bara för frilansare och startups utan också som en strategisk lösning för etablerade företag i ett arbetsliv präglad av flexibilitet, distansarbete och geografiskt obunden rekrytering. Den här rapporten är den andra i en serie som syftar till att fördjupa förståelsen för coworking som fenomen och specifikt belysa dess roll ur ett arbetsgivarperspektiv.

Rapporten visar hur coworkingmiljöer kan erbjuda både ekonomiska och organisatoriska fördelar för företag, särskilt de med medarbetare utspridda över olika orter. Genom att erbjuda plug-and-play-lösningar och flexibla medlemskap kan företag minska sina lokalkostnader och samtidigt stärka sitt employer brand genom att ge medarbetare tillgång till professionella och socialt stimulerande arbetsmiljöer.

Samtidigt lyfter rapporten de utmaningar som följer med att använda coworking som arbetsmodell, bland annat arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön, risken för splittrad företagskultur och behovet av att säkra både fysisk och psykosocial hälsa hos medarbetare.

Genom att kombinera statistik, fallstudier och arbetsmiljölagstiftningens krav, ger rapporten arbetsgivare vägledning i hur coworking kan användas som ett strategiskt verktyg i ett föränderligt arbetsliv där medarbetares välmående, flexibilitet och innovationskraft står i fokus.

1 Introduktion

Den här rapporten är den andra i en serie som syftar till att belysa fenomenet coworking. I den första rapporten förklaras mer kring fenomenet coworking (The Remote Lab, 2024) och denna rapport fokuserar på varför det har kommit att bli en viktig del av svenska bolags arbetsplatsstrategier. Rapporten belyser framförallt frågan ur ett arbetsgivarperspektiv och lyfter fram både ekonomiska och arbetsmiljörelaterade frågor. Den ämnar svara på frågor som "För vilka bolag passar coworking som arbetsplats?" och "när passar det bättre än ett eget kontor"? I dagens arbetsliv, med distribuerade arbetsgrupper och geografiskt obunden rekrytering, finns många alternativ till traditionella kontor och där är coworking idag en av lösningarna.

2 Bakgrund

Coworking är ett fenomen som har vuxit fram som ett svar på behovet av flexibla och innovativa arbetsmiljöer (Tillväxtanalys, 2022). Denna utveckling har skett både i Sverige och internationellt och har visat sig vara en kraftfull motor för lokal och regional tillväxt. Coworkingplatser har också utvecklats till att inte enbart vara en arbetsplats för frilansare och småföretagare, utan att även fungera som en viktig plattform för etablerade företag som vill testa nya marknader och rekrytera utanför sin närmaste geografiska miljö. Detta har också ökat under och efter pandemin (Tillväxtanalys, 2023)

Traditionellt ställs företag inför stora investeringar när de expanderar till nya orter och skapar filialer. Det innefattar såväl investeringar i fastigheter, infrastruktur och anpassning av arbetsplatser. Coworkingmiljöer erbjuder en lösning på dessa utmaningar genom att ge företag en "plug and play"-miljö där de kan komma igång omedelbart med minimala initiala kostnader och risker. Medlemskapsmodellen gör det enkelt att skala upp och ner efter behov. För arbetsgivare innebär det här en möjlighet att expandera det geografiska rekryteringsområdet, och samtidigt hantera hyreskostnader som en rörlig post med kortare avtal än tidigare.

Coworkingplatser har under det senaste decenniet blivit en allt mer central del av arbetsmarknadens infrastruktur, både globalt och nationellt (Waters-Lynch et al, 2018). Ursprungligen växte fenomenet fram som en lösning för frilansare, entreprenörer och mindre företag som behövde flexibla arbetsplatser utan att ta på sig höga fasta kostnader i långa hyreskontrakt för traditionella kontor (Spinuzzi, 2012). Med tiden har coworking blivit en hållbar arbetsmodell för företag av alla storlekar, inklusive större organisationer som värderar flexibilitet och samverkan i sina arbetsmiljöstrategier.

I Sverige har coworking blivit en arena för utveckling av både urbana och landsbygdsnära arbetsmiljöer. Tillväxtanalys (2022, 2023) har under de senaste åren undersökt coworking som en möjlig lösning för att stärka den lokala ekonomin, skapa attraktiva arbetsmiljöer och möjliggöra distansarbete på ett effektivt sätt. Med sin flexibilitet, sociala dynamik och innovativa arbetsmiljö erbjuder coworking ett alternativ till traditionella kontorsmiljöer. I en tid då hybridarbete och distansarbete har blivit norm har det också blivit allt viktigare (SCB, 2025). I

statistiken definieras arbete från arbetsplats eller hemifrån, men i praktiken kan arbete "hemifrån" ske från en myriad olika platser. Det ökade möjligheten att arbeta på distans innebär dessutom en större geografisk frihet för företag att rekrytera talang på olika ställen i landet, vilket skapar större möjligheter för det enskilda företaget att hitta rätt kompetens. Med ett stort nätverk av olika coworkingaktörer över hela landet så är dessa personer inte heller enbart hänvisade till att jobba hemifrån med allt vad det innebär. Att erbjuda sina medarbetare möjligheter att nyttja coworkingplatser kan därmed fungera stärkande ur ett employer branding-perspektiv och skapa en konkurrensfördel när det kommer till att rekrytera eftersom det ger en bättre psykosocial arbetsmiljö (Spinuzzi, 2018; Tillväxtanalys, 2023).

Som nämnts i den förra rapporten (The Remote Lab, 2024), bygger coworkingplatser på Ray Oldenburgs (1989) teori om *third spaces* - en tredje plats mellan hem och arbete som möjliggör produktivitet, social interaktion och trivsel. Denna rapport fokuserar på de ekonomiska och organisatoriska fördelar som coworking erbjuder arbetsgivare, samt hur dessa miljöer påverkar medarbetarnas psykosociala arbetsmiljö och hälsa.

2.1 Coworkingmarknaden

I den föregående rapporten (The Remote Lab, 2024) beskrivs utveckling av coworkingmarknaden mer utförligt, men här summeras de stora dragen. I Sverige har coworkingmarknaden expanderat betydligt, särskilt i urbana områden som Stockholm, Göteborg och Malmö. Enligt fastighetsplattformen yta.se har efterfrågan på flexibla kontorslösningar ökat stadigt, vilket har lett till en diversifiering av utbudet av coworkingplatser. Denna trend har även spridit sig till mindre kommuner, där coworkingplatser ses som en möjlighet att attrahera företag och distansarbetare, vilket i sin tur kan stimulera den lokala ekonomin.

Tillväxtanalys, en svensk myndighet för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, har i sina rapporter belyst hur coworking kan fungera som en katalysator för regional utveckling genom att skapa nätverk och främja innovation. Som en parallell till det kan nämnas SKR:s rapport om aktivitetsbaserade arbetsplatser, som understryker vikten av att anpassa arbetsmiljöer efter verksamhetens behov och medarbetarnas arbetsuppgifter för att uppnå en effektiv och trivsam arbetsplats. Detta sammantaget belyser behovet av nya typer av arbetsplatser när hybridarbetet blir norm och de sociala sammanhangen blir desto viktigare.

Coworking som arbetsmodell passar väl in i Sveriges tradition av att balansera arbete och fritid. Statistiska centralbyrån (SCB) rapporterar att en växande andel företag erbjuder distansarbete som en del av sin personalpolicy under perioden 2019-2024 (SCB, 2025). Detta skapar ett ökat behov av flexibla arbetsytor som kan stödja både produktivitet och social interaktion, vilket coworkingmiljöer erbjuder. Tillväxtanalys (2022, 2023) har också belyst coworkingplatsernas potential att stärka småföretagande och innovationsförmåga genom att skapa mötesplatser för entreprenörer och företagare. Coworkingplatser har därmed blivit en katalysator för tillväxt och innovation i både stads- och landsbygdsmiljöer som inte omfattas av nationell statistik i dagsläget.

3 Arbetsmiljö och ansvar

För arbetsgivare är coworkingmiljöer ett förhållandevis nytt fenomen att förhålla sig till, och det finns idag bara en svensk studie som har börjat undersöka hur utbredd det är att företag använder sig av coworkingmiljöer eller kontorshotell för att husera anställda på andra orter (Tillväxtanalys, 2023).

Enligt arbetsmiljölagen bär arbetsgivaren det juridiska ansvaret för arbetsmiljön. Kortfattat säger lagen att alla arbetsgivare måste arbeta systematiskt med arbetsmiljön och ta ett aktivt ansvar för sina anställdas hälsa och säkerhet. Lagen säger även att arbetsgivarens ansvar omfattar både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön.

I arbetsgivaransvaret ingår därför ansvar för anställda, oavsett var de befinner sig. På traditionella kontor är detta en miljö som kan vara lättare för arbetsgivare att ha grepp om, eftersom alla vistas i samma miljö. När anställda är distribuerade och kanske på helt andra orter blir det svårare för arbetsgivare att ha ett helhetsgrepp på hur försäkringar, ergonomi och trivsel fungerar i praktiken för alla anställda. Under pandemin var det många som hamnade vid köksbordet hemma, med dålig ergonomi och isolering som resultat.

3.1 Hur coworking kan vara en lösning för arbetsgivare

3.1.1 Ekonomiska och organisatoriska fördelar

I en coworkingmiljö tar ofta coworkingaktören ansvar för faktorer som ergonomi, trivsel och sociala aktiviteter, vilket underlättar för arbetsgivaren. Dessa kan då följa upp sitt eget arbetsgivaransvar på ett mer systematiskt sätt än i hemmiljöer. I en coworkingmiljö har den anställde en god fysisk arbetsmiljö, både vad gäller att det är rent och snyggt och att denne har en genomtänkt ergonomisk arbetsplats. Coworkingmiljön svarar också upp till psykosociala arbetsmiljökrav i form av trivsel och andra människor att prata och socialisera med. I miljön finns ofta en community manager eller motsvarande person som tar hand om miljön och svarar på frågor.

Coworkingmiljöer bygger på medlemskap som för det mesta innefattar både en arbetsplats, kaffe, konferensrum, skrivare och liknande. Rent ekonomiskt och administrativt är det en enkel lösning för arbetsgivare. De slipper sätta sig i långa avtal med diverse leverantörer, lägga tid på att ordna i kontorsmiljön och kan istället fokusera på att driva bolagets kärnverksamhet. Det här innebär minskade driftskostnader överlag. Kontorskostnaden förflyttas från fast till rörlig kostnad då den kan skalas upp och ner beroende på antalet anställda. Kostnaden delas dessutom för mötesrum, kök och IT-tjänster med andra medlemmar.

Räkneexempel:

Räkneexemplet baseras på en liten organisation om 15 personer med ett eget kontor på ca 225

kvm med en öppen planlösning och aktivitetsbaserat arbetssätt. Kostnaderna varierar beroende på om kontoret ligger i en storstad som Stockholm, eller en mindre stad som till exempel Östersund, så därför visas två exempeluträkningar nedan.

Hyra:

Stockholm: ca 112 500 kr/månad (baserat på en hyreskostnad på 6000 kr/kvm/år)

Östersund: ca 46 875 kr/månad (baserat på en hyreskostnad på 2500 kr/kvm/år)

Driftkostnader för el, värme, vatten, fastighetsskatt etc: ca 11 250 kr/år

Städning: ca 6000 kr/mån

Internet: ca 3000 kr/mån

Möblering, kaffe, försäkring etc: 5000 kr/mån

Total månadskostnad blir utifrån ovanstående data ca 130 000 kr/mån i en större stad och 60 000 kr/mån i en mindre stad, vilket motsvarar en kostnad på ca 8650 kr/anställd/mån i Stockholm och 4000 kr/anställd/mån i Östersund.

Priserna på fasta coworkingplatser med egna skrivbord varierar, men ligger i Stockholm mellan 3500-6000 kr/mån och i mindre städer mellan 2000-3500 kr/mån.

För företaget med 15 anställda skulle den totala besparingen i det här räkneexemplet vara ca **40 000 kr/månad** eller mer för ett Stockholmsbaserat företag. Räkneexemplet utgår ifrån att kontoret har maximal beläggning. Om arbetsstyrkan minskar kommer kostnaden per anställd att öka om företaget har sitt eget kontor, medan den rörliga kostnaden för coworkingplatser sjunker om antalet anställda minskar och coworkingplatser sägs upp.

3.1.2 Psykosociala förhållanden och arbetsmiljö

En stor fördel med coworkingplatser är deras fokus på att skapa arbetsmiljöer som främjar produktivitet och trivsel. Till skillnad från traditionella kontor erbjuder coworkingplatser ofta en variation av arbetsytor - från tysta zoner för koncentrationskrävande arbete, till öppna ytor för samarbete och nätverkande. Detta gör att medarbetare kan välja den arbetsmiljö som bäst passar deras behov (Spinuzzi, 2012).

Studier visar att medarbetare i coworkingmiljöer ofta upplever en ökad arbetsglädje och motivation (Garrett et al, 2017; Spinuzzi, 2012; Spinuzzi et al, 2018). Detta kan delvis förklaras av den sociala interaktionen och känslan av gemenskap som coworking erbjuder. Det motverkar den isolering som distansarbete ibland kan leda till om en arbetstagare arbetar hemifrån (Garrett et al, 2017). I en tid när arbetsmarknaden blir allt mer global och konkurrensutsatt är förmågan att erbjuda flexibla arbetsmiljöer en viktig konkurrensfördel. För många medarbetare, särskilt yngre generationer, är möjligheten att arbeta från coworkingplatser en attraktiv förmån som stärker arbetsgivarens varumärke.

Coworkingmiljöer är ofta utformade för att främja samverkan och innovation genom att samla individer och företag från olika branscher under samma tak (Waters-Lynch et al, 2016). Detta skapar möjligheter för nätverkande och kunskapsutbyte som kan leda till nya affärsmöjligheter och samarbeten. Enligt Tillväxtanalys fungerar coworkingplatser som lokala innovationshubbar där entreprenörer och småföretagare kan samarbeta och utveckla nya idéer. För större företag kan coworking därmed fungera som en plattform för att etablera kontakt med startups och innovativa aktörer (Coworking Resources, 2020)

3.1.3 Utmaningar med att använda coworkingmiljöer

När det kommer till att bibehålla en stark företagskultur när medarbetare finns på distans, så finns det flera bra verktyg och arbetssätt att använda. Coworkingmiljöer kan i vissa fall utmana det arbetet då det kan finnas en stark egen kultur inom coworkingmiljön som den anställda kanske identifierar sig med. Detta kan teoretiskt påverka den upplevda samhörigheten med arbetsgivarens kultur negativt, men det finns ännu inga studier som stödjer den tesen.

Omvänt kan det också hända att en organisation med många anställda på samma coworkingställe skapar en egen subkultur. Det kan bli en utmaning för en coworkingoperatör som försöker bygga en specifik kultur och även stå ivägen för interaktion mellan olika organisationer som helst håller sig för sig själva. Inte heller detta finns belagt i studier.

Beroende på arbetsuppgifter kan coworkingmiljöer vara mer eller mindre lämpliga för en anställd. Coworkingmiljöer är ofta utformade för att vara öppna och dynamiska, vilket kan vara en fördel för kreativt arbete men en nackdel för arbetsuppgifter som kräver hög koncentration eller sekretess. Det finns också en övre gräns för kostnadseffektivitet - helt enkelt en punkt där antalet anställda blir så stort att det är billigare att ha ett eget kontor än att lägga till fler medlemskap. Coworkingställen kan också ha en begränsning i hur stora organisationer de har möjlighet att husera.

3.2 Hur coworking påverkar medarbetare

En av de största fördelarna med coworkingplatser för en anställd är möjligheten till social interaktion och att bryta den isolering som annars kan upplevas vid arbete i hemmet. Coworkingplatser erbjuder en miljö där människor från olika branscher och bakgrunder samlas, vilket skapar möjligheter för nätverkande, samhörighet och spontana samtal.

En rapport från SCB (SCB, 2025), har visat en tydlig ökning av arbete från hemmet under och efter pandemin, och prognosticerar att denna siffra inte kommer att minska den närmsta tiden på grund av nya sätt att arbeta och en föränderlig arbetsmarknad. Dock finns det tydliga forskningsresultat som visar att den sociala aspekten av arbete är viktig för medarbetares psykosociala välbefinnande (Dell'Aversana & Miglioretti, 2025; Garrett et al, 2017; Spinuzzi, 2012). Att vara en del av en arbetsmiljö med andra människor kan minska känslan av ensamhet och ge en starkare känsla av gemenskap. För frilansare och entreprenörer är coworking dessutom

ofta en möjlighet att hitta samarbetspartners och utveckla professionella relationer som kan stärka deras verksamhet (Howell, 2022).

Coworkingmiljöer medger också en hög grad av flexibilitet när det gäller var och när medlemmarna arbetar. Ofta kan medlemmar välja olika arbetszoner beroende på deras behov – tysta zoner för koncentrationskrävande arbete, öppna ytor för samarbete och mötesrum för teamdiskussioner. Denna frihet är en komponent i att skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv, vilket har en direkt koppling till förbättrad psykisk hälsa och trivsel (Dell'Aversana & Miglioretti, 2025; Howell, 2022). Enligt Arbetsmiljöverkets rapporter (2018) är autonomi och kontroll över sin arbetsmiljö avgörande faktorer för att minska stress och öka arbetstillfredsställelsen, och alla dessa faktorer sammantaget ger coworkingmiljöer relevans i framtidens arbetsliv.

I en svensk kontext, har forskningen visat att coworkingmiljöer utanför storstäderna fungerar som nav för innovation och samarbete (Rex & Westlund, 2024). Där kan medarbetare utbyta erfarenheter och skapa kreativa lösningar på utmaningar. Detta är särskilt värdefullt för medarbetare som arbetar i branscher som kräver hög grad av innovation och nytänkande. För den typen av medarbetare blir det extra viktigt att inte bli sittandes i hemmiljö - både för individen men även för arbetsgivare.

För många som arbetar hemifrån är arbetsmiljön inte optimal ur ett ergonomiskt perspektiv. Hemarbetare saknar ofta ordentliga skrivbord, stolar och andra ergonomiska lösningar, vilket kan leda till fysisk belastning och långsiktiga hälsoproblem. Coworkingmiljöer erbjuder däremot ofta moderna och ergonomiska arbetsstationer, vilket skapar en hälsosammare fysisk arbetsmiljö för medarbetare.

Även om coworkingplatser ofta erbjuder moderna och ergonomiska arbetsstationer, är de inte alltid anpassade efter individuella behov. Medarbetare med särskilda ergonomiska krav eller hälsobehov kan uppleva att coworkingmiljöer inte fullt ut möter deras förväntningar. Detta kan vara en utmaning för arbetsgivare som har ett ansvar att säkerställa en god arbetsmiljö för sina anställda enligt svensk arbetsmiljölagstiftning. Därför behöver arbetsgivare, precis som på ett vanligt kontor, tillse att coworkingplatsen ses över och utrustas utifrån individens ergonomiska behov.

4 Slutsats

4.1 För arbetsgivare

Coworkingplatser har blivit en nyckelkomponent i arbetsmarknaden och erbjuder arbetsgivare betydande fördelar, som kostnadsbesparingar, ökad flexibilitet och möjligheter till innovation. Samtidigt finns det utmaningar kopplade till säkerhet, företagskultur som också behöver beaktas när man ska fatta beslut om att använda coworkingplatser. För svenska arbetsgivare och kommuner innebär coworking en möjlighet att skapa attraktiva arbetsmiljöer som stärker lokal tillväxt och innovation. Samarbete mellan privata aktörer, kommuner och regioner är avgörande för att utveckla hållbara coworkingmodeller som möter framtidens behov. Genom att adressera utmaningarna och dra nytta av coworkingplatsernas potential kan arbetsgivare bidra till en mer flexibel, produktiv och innovativ arbetsmarknad.

4.2 För medarbetare

Coworking erbjuder en rad fördelar för medarbetare, särskilt när det gäller social interaktion, flexibilitet och förbättrad arbetsmiljö jämfört med hemarbete. Genom att skapa inspirerande miljöer som främjar kreativitet och produktivitet kan coworking bidra till ökad trivsel och psykisk hälsa för medarbetare.

Samtidigt finns det utmaningar som inte får underskattas. Brist på kontroll över arbetsmiljön, distraktioner och svårigheter att upprätthålla balans mellan arbete och privatliv är några av de nackdelar som kan påverka medarbetares psykosociala hälsa negativt. För arbetsgivare är det därför viktigt att noggrant utvärdera coworkingplatsernas funktion och säkerställa att medarbetarnas individuella behov tillgodoses.

I Sverige, där frågor om arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid står högt på agendan, har coworking potential att bli en ännu viktigare del av framtidens arbetsliv. Genom att kombinera fördelarna med flexibilitet och innovation med åtgärder för att minska nackdelarna, kan arbetsgivare och medarbetare tillsammans dra full nytta av coworkingplatsernas möjligheter.

5 Referenser

- Arbetsmiljöverket. (2018). *Gränslöst arbete: en forskarantologi om arbetsmiljöutmaningar i anknytning till ett gränslöst arbetsliv*.
https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/rapporter/granslost-arbete-en-forskara-ntologi-om-arbetsmiljoutmaningar-i-anknytning-till-ett-granslost-arbetsliv_rap2018_1.pdf?hl=%22autonomi%20i%20arbetet%22
- Coworking resources. (2020). *Global coworking study 2020*.
<https://en.coworkingresources.org/hubfs/Coworking/Global-Coworking-Study-2020.pdf>
- Dell'Aversana, G., & Miglioretti, M. (2025). *Coworking spaces for remote workers: An inclusive solution? Advantages and challenges from affiliated workers' perspectives*. *Review of Managerial Science*, 19(4), 1131–1160.
<https://doi.org/10.1007/s11846-024-00787-5>
- Garrett, L., Spreitzer, G. M., & Bacevice, P. (2017). *Co-constructing a sense of community at work: the emergence of community in coworking spaces*. *Organization Studies*, 38(6), 821–842. <https://doi.org/10.1177/0170840616685354>
- Howell, T. (2022). *Coworking spaces: An overview and research agenda*. *Research Policy*, 51(2), 104447. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2021.104447>
- Oldenburg, R. (1989). *The great good place: Cafés, coffee shops, bookstores, bars, hair salons, and other hangouts at the heart of a community*. Paragon House.
- Rex, A., & Westlund, H. (2024). *Coworking and local development outside metropolitan areas in Sweden*. *Journal of Rural Studies*, 105, 3185–3196.
<https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2023.103185>
- SCB. (2025). *Arbetskraftsundersökningarna 2019-2024. Arbete hemifrån och arbetad tid*.
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/utbud-av-arbetskraft/arbetskraftsundersokningarna-aku/pong/publikationer/arbetskraftsundersokningarna-aku-20251--tema-arbete-hemifran-och-arbetad-tid/>
- Sveriges kommuner och regioner, SKR. (2019). *Aktivitetsbaserade arbetsplatser*.
<https://skr.se/skr/tjanster/rapporterochskrifter/publikationer/aktivitetsbaseradearbetsplatser.64577.html> . Accessed 2025-01-28.
- Spinuzzi, C. (2012). *Working alone together*. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. <https://doi.org/10.1177/1050651912444070>

Spinuzzi, C., Bodrožić, Z., Scaratti, G., & Ivaldi, S. (2018). “*Coworking is about community*”: but what is “community” in coworking?”. *Journal of Business and Technical Communication*, 33(2), 112-140. <https://doi.org/10.1177/1050651918816357>

The Remote Lab. (2024). *Coworking som fenomen*.
<https://remotelab.io/rapport-coworking-som-fenomen/>

Yta.se (2024). *Kvartalsrapport Q3 2024*. <https://yta.se/blogg/kvartalsrapport-q3-2024/>.
Accessed 2025-01-25.

Waters-Lynch, J., Potts, J., Butcher, T., Dodson, J., & Hurley, J. (2016). *Coworking: a transdisciplinary overview*. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2712217>