



Anna Josefine Kvaløsæter

Kollektiv kreativitet

En etnografisk studie av DIGS coworkingspace

Masteroppgave i sosiologi

Trondheim, januar 2015

Sammendrag

Denne masteroppgaven har sitt utspring i en sosiologisk nysgjerrighet knyttet til hvordan fellesskap er mulig på tvers av fagretninger og mål. Fokuset på innovasjon her til lands øker stadig i takt med en innsikt om at Norge, på sikt, må satse på andre inntektskilder enn de vi har fra olje- og gassindustrien. Forskningsparker, klyngeutvikling, ulike fusjoneringer og andre samarbeidsplattformer dannes for å stimulere til nyskaping og vekst. Dette blir gjort i troen på at man i fellesskap kan finne bedre løsninger ved å dele kunnskap og arbeide sammen.

Coworking er beskrevet som en arbeidsmetode som har fokus på samarbeid med likeverdig konkurranse, men individuell vekst. Coworkingspace er derav et fysisk sted hvor helt ulike bedrifter og deler av større bedrifter kan møtes og utveksle kunnskap. I Trondheim ble den første av sitt slag, DIGS, etablert i 2013. På deres hjemmeside omtaler de seg selv som følger:

“DIGS is Trondheim’s first official coworking space — an open office and innovation platform with members working to unite entrepreneurs, ‘makers’ and ‘doers’ from varied disciplines and sectors. DIGS provides an office environment that stimulates the culture of collaboration, sustainability and mutual innovation through sharing knowledge and learning. We aim to spark innovation, strengthen networks and stimulate local community.” (Digs, 2015)

Deltakende observasjon og dybdeintervjuer er gjennomført for å se nærmere på miljøet ved DIGS og hvordan fellesskap er mulig. Oppgaven er basert på et etnometodologisk perspektiv, der det hverdagslige liv er resultat av handling og forhandling.

I diskusjonen formuleres det to forskningsspørsmål:

- Hvordan kan man forklare DIGS ut fra sosiologisk teori?
- Hvilke mekanismer gjør DIGS mulig?

En kort oppsummering av funn viser at den fysiske utformingen av rom er vesentlig for å skape interaksjon i likhet med en flat struktur som muliggjør engasjement. Dette genererer nye nettverksforbindelser og informasjon. Sted- og tidstilgjengelighet er også vesentlig i danning av fellesskap. Dette muliggjør handling og forhandling av fellesskap og derav også kultur. En delingskultur oppstår ved at man identifiserer seg med fellesskapet som igjen

skaper tillit. En åpenhet rundt idéer og prosjekter oppstår. Ved å bli kjent med hverandre kan man også få benyttet noe av den tause kunnskapen som finnes på stedet. I handling og forhandling av fellesskap utvikles det også en del krav til deltakerne. Disse er blitt definert med begrepet innpasskapital. Kravene er implisitte. Deltakeren vil selv oppleve innpass eller ikke. Fellesskapet vil på bakgrunn av dette også regulere seg selv.

Forord:

Selv har jeg vokst opp i ei lita bygd i Namdalen. Til tross for studievalg som har ført meg ut av kommunen, har ikke bygda gått i glemmeboka. Med tid og avstand kom det tydelig frem at mye av det som skapes av arrangementer og arbeidsplasser er av mennesker som har et brennende engasjement for bygda. Dette genererer aktivitet og samhold. På lokalbutikken starter man gjerne praten med spørsmål knyttet til hvordan de ulike prosjektene, som er satt i gang, går. Før man gjerne nevner at man tar med malekost og kaffe til dugnaden. Man prøver å hjelpe hverandre så godt man kan. Med et lite utvalg av folk å benytte og kanskje også varierende engasjement, er det gjerne de samme som stiller seg behjelpelig gang på gang. En god del av arbeidsplassene er opprettet av folk som har sett muligheter og ikke begrensninger for å ha tilholdssted i en liten bygd ved kysten. Disse ildsjelene, eller igangsetterne, og nettverket de har rundt seg skaper noe av verdi for dem selv, andre og ikke minst for kommunen. Gjennom studietiden ble jeg introdusert for tanken bak at flere fusjonerings av ulike firma, danning av ulike inkubatorer og industriområder var knyttet til en argumentasjon om at dette var veien å gå både for nyskaping, innovasjon, økonomisk vinning og mot «det nye Norge», etter oljen. Dette fikk meg til å tenke tilbake på dugnadsånden og engasjementet i den lille heimbygda mi og særlig hvordan ildsjeler skaper muligheter. Da masteroppgaven skulle skrives var det vesentlig for meg å finne et tema jeg selv syntes var interessant. Jeg gikk til professor Aksel Tjora ved NTNU og fortalte om mine tanker rundt ildsjelene. Han hadde da fått høre om et nytt konsept i Trondheim, DIGS. En annerledes inkubator startet opp av to menn for å bidra til innovasjon og nyskaping. Et møtested for gründere, frilansere, akademia og andre prosjekter rettet mot nyskaping og kreativitet. Dette var første gang jeg hørte begrepet coworkingspace.

Sosiologisk er dette svært interessant da det tydelig kommer frem at det er ønskelig å danne et *felleskap på tvers av ulike bedrifter og fagfelt*. Jeg avtalte et intervju med de to stifterne, Mats Mathisen og Arnstein Syltern. På denne måten fikk jeg vite litt mer om planene for DIGS og deres argumentasjon for å starte et slikt sted. Det var også en avgjørende faktor at jeg ikke fant mengder med sosiologiske artikler, masteroppgaver eller andre avhandlinger direkte knyttet til tema. Med denne muligheten fikk jeg anledning til å skrive om et tema jeg var nysgjerrig på og som var sosiologisk interessant.

Før jeg går videre er det noen sentrale personer som jeg har lyst til å takke.

De første som fortjener en stor takk er Mats Mathisen og Arnstein Syltern og resten av gjengen ved DIGS. Tusen takk for at jeg fikk lov til å være sammen med dere, for alle invitasjoner, samtaler, spørsmål, og deres tid. Takk for at dere delte informasjon med meg om deres prosjekter og planer. Dere gjorde forskningsprosessen til en hyggelig, lærerik, inspirerende og ikke minst flott periode.

Jeg vil også takke min veileder, Aksel Tjora, for alle innspill, råd og tilbakemeldinger. Jeg setter utrolig stor pris på alle timene med sosiologiprat, der digresjonene tilslutt er så langt fra opprinnelig tema at ingen vet hva som fikk samtalen dit. Videre vil jeg takke for din evne til å tenke annerledes. Jeg er veldig glad for at du introduserte meg for DIGS og en helt ny forsknings metode. Takk for muligheten og gleden det har vært å ha en så inspirerende, forståelsesfull, dyktig og engasjert veileder som deg!

Med en masterstudent i hus fortjener samboeren min, Kristian Andreassen, all mulig ros! Takk for at du har holdt ut denne prosessen sammen med meg. Jeg kan forstå at det ikke er enkelt å bo sammen med en masterstudent som i perioder bor på kontoret og som kun er sosial i det man henter den tiende koppen med kaffe. Du har brukt utallige mange timer på å høre meg fortelle om hva jeg har gjort og hvorfor. Jeg vet at du har gjort det for min del og ikke av faglig interesse, tusen takk! Jeg er veldig glad og takknemlig for at du er den du er!

Videre vil jeg takke familie, venner og naboer for deres overbærenhet, engasjement og forståelse. Dere har dratt meg ut fra kontoret når jeg trengte det og gitt meg motivasjon og rom til å skrive, når det var tid for fokus igjen. En særlig takk til min gode venninne, Synne Uddmo Ask, min mor Dagrunn B. Olsen, min hjelpsomme nabo Trond Bollingmo og samboer Kristian Andreassen for korrekturlesning. Tusen takk for deres tid og kritiske blikk!

Takk til alle medstudenter og sosiologisk poliklinikk for å ha gjort dette til en flott studietid med faglige diskusjoner, innspill, hjelp og sosiale tilstelninger.

Takk til «Tango for 3» og alle involverte for en teaterperiode i oktober som jeg virkelig trengte! Jeg har lovet flere å være litt mer sosial i 2015 – og det tenker jeg å holde!

Jeg vil også benytte anledningen til å takke min far, Tormod Kvaløsæter og mor, Dagrunn B. Olsen, for at dere har stilt opp på alle mulige måter. Jeg er takknemlig for at dere har gitt meg muligheten og taklet å ha en datter, som i tillegg til studier, bestandig har hatt mange andre

prosjekter gående. Dere vet at det har vært svært viktig å få ferdig denne masteroppgaven og i likhet med meg har dere sett frem til denne dagen. Jeg siterer nå min far:

«Når masteroppgaven er ferdig, da skal vi heise flagget hjemme på Kvaløseter»

Anna Josefine,

Steinkjer, januar 2015

Innholdsfortegnelse:

| | |
|---|-----------|
| 1.0 Innledning | 1 |
| 1.1 Kontekst..... | 2 |
| 1.2 Disposisjon av oppgave..... | 3 |
| 2.0 Teori..... | 5 |
| 2.1 Interaksjon – en forutsetning for fellesskap..... | 5 |
| 2.2 Arbeiderkollektivet..... | 8 |
| 2.3 Felt..... | 10 |
| 2.4 Kapital..... | 11 |
| 2.5 Den kreative klasse..... | 11 |
| 2.6 Generelt bytte..... | 13 |
| 2.7 Styrken i svake bånd..... | 14 |
| 2.8 Det grenseløse arbeidslivet..... | 16 |
| 3.0 Forskningsprosessen fra idé til trykk..... | 19 |
| 3.1 Fysisk utforming..... | 19 |
| 3.2 Observasjon – fra forsker til deltaker?..... | 20 |
| 3.3 Lydtette dører og økt interaksjon – en naturlig avslutning..... | 21 |
| 3.4 Intervju – med et godt grunnlag fra observasjonsperioden..... | 23 |
| 3.5 Utvalg og rekruttering..... | 26 |
| 3.6 Intervjuets oppbygning..... | 28 |
| 3.7 Tekstnære koder – mer enn bare stikkord til hjelp..... | 29 |
| 3.8 Personlig utfordring og et ønske om å prøve noe annerledes..... | 30 |
| 3.9 Forkortelser og dataspråk – en utfordring..... | 32 |
| 4.0 Analyse..... | 33 |
| 4.1 I sentrum av sentrum..... | 33 |
| 4.2 Lunsjområdet - en praksisarena..... | 36 |
| 4.3 Deltakelse..... | 39 |
| 4.4 Samlingspunkt og samlingstidspunkt..... | 43 |
| 4.5 Amerikansk juleball, spleiselag, trommesolo og karaoke..... | 45 |
| 4.6 Arbeidstid, fritid – hva er det?..... | 48 |
| 4.7 Gjør det selv..... | 51 |
| 4.8 Deling krever tillit..... | 53 |
| 4.9 Nettverk og deling – det nye Silicon Valley..... | 61 |
| 4.10 Sivert står på hendene mens han venter på at pannekaka skal bli ferdig.... | 64 |
| 4.11 Perleporten – der idéer dør..... | 66 |
| 4.12 Krav til deltakere for deltakelse..... | 68 |
| 5.0 Diskusjon..... | 71 |
| 5.1 DIGS – fellesskap i handling og forhandling..... | 71 |
| 5.2 Praksisfellesskap..... | 72 |
| 5.3 DIGS som felt..... | 74 |
| 5.4 Behovet for å være tilgjengelig og utilgjengelig for passiar..... | 79 |

| | |
|---|-----------|
| 5.5 Imperativ deltakelse..... | 82 |
| 5.6 Gjør det selv kultur (GDS)..... | 98 |
| 5.7 Er DIGS egentlig så annerledes? Det nye arbeiderkollektivet?..... | 84 |
| 6.0 Avsluttende tankespill..... | 87 |
| | |
| 7.0 Kildehenvisning..... | 89 |
| | |
| Vedlegg | |
| Vedlegg 1: Meldeskjema, NSD..... | 93 |
| Vedlegg 2: Invitasjon til intervju..... | 99 |
| Vedlegg 3: Intervjuguide, stiftere DIGS..... | 101 |
| Vedlegg 4: Intervjuguide, leietakere..... | 105 |
| Vedlegg 5: Kodeliste..... | 109 |

1.0 Innledning:

I de senere år har det vært et fokus på Norge, etter oljen. Vi vet disse ressursene en dag vil ta slutt. Hva har vi som nasjon å tilby og hvordan kan vi møte verdensmarkedet på en annen måte? Gründerånden, og nyskapning er det vi må satse på, som gjør at vi finner produkter som Norge kan tjene på, sier direktør i Norges forskningsråd, Arvid Hallén (De Rosa, Melgård og Vedeler, 2013). Det er nå vi har penger til å forske frem grunnlaget for nye næringer. Det er kunnskap og kompetanse vi skal leve av. Det har vært en voldsom økning i landet vårt, da det gjelder inkubatorer, innovasjonssentre, forskningsparker, næringshager og kunnskapsparker. Dette er steder som skal gi grobunn for innovasjon og utvikle ny og bedre kunnskap. Klyngeutvikling, industriparker og alle slags mulige fusjoneringer blir gjort i troen på at man i fellesskap kommer frem til bedre løsninger. Richard Florida (2002) hevder at vi nå har en kreativ økonomi, der folk selger sin egen kunnskap. Professor, Arne Krokan (2013), mener vi er inne i en delingskultur og derav også en delingsøkonomi. Flere ulike løsninger der fellesskapet gir tilbakemeldinger og deler informasjon kan også sees i ulike trender og bedrifter. Som eksempel kan airbnb.com, nevnes. Her kan man leie ut leiligheten og andre kan se hvordan oppholdet har vært ved å lese tilbakemeldinger på nettsiden. Andre løsninger der man kan leie en liten bit av en større helhet, som bilkollektivet, er også en trend man kan se i tiden (Krokan, 2013). Det som alt ovenfor har tilfelles, er tanken om at vi kan finne de beste løsningene i fellesskap ved deling av informasjon. Coworkingspacene jobber også ut fra denne troen. Personlig hadde jeg lenge vært interessert i hvordan fellesskap dannes og de menneskene som skaper noe av verdi. I 2013 ble Trondheims første coworkingspace etablert, DIGS. Det var lite å finne om hva dette var. Det lille jeg fant om DIGS og coworking trigget likevel min sosiologiske interesse. I DIGS vedtekstfestet formål står følgende:

«Etablere et «co-workingspace» som en innovasjonsplattform og møtested for grunderbedrifter og frilansere, og et møtested for etablert næring, akademia, det offentlige og andre initiativer rettet mot nyskapning og kreativitet og det som naturlig hører i forbindelse med dette» (Brønnøysundregistret, 2013).

I denne korte presentasjonen kommer det tydelig frem et ønske om å danne et fellesskap og et møtested på tvers av ulike fagretninger og mål for å generere innovasjon og nyskapning.

Hvordan er det mulig at ulike bedrifter, næringer, entreprenører og gründere kan samarbeide og dele kunnskap i det mange er i konkurranse om de samme midler og marked?

Hvordan kan man skape en innovasjonsplattform og et møtested på DIGS på tvers av fagretninger og mål?

Hva er coworking?

Det er sentralt å finne begreper og modeller som gjør at vi kan «forstå samfunnet». En anledning til å forske på noe som jeg synes er spennende og sosiologisk interessant ved å se nærmere på coworkingspacet, DIGS, var en mulighet som måtte tas. For å se videre på hvordan dette fellesskapet dannes og hva DIGS er, ble det vesentlig å se nærmere på handling og praksis. Aktør og strukturteorien vektlegger handling og ut fra dette er det en inngang til å forstå danningen av fellesskap sosiologisk. Gjennom observasjon og intervjuer fikk jeg en anledning til å beskrive, være i miljøet i det daglige og mulighet for å høre deltakernes meningsdanning og refleksjoner. De sosiale mekanismene kan forstås i det man ser nærmere på interaksjon. Det interaksjonistiske perspektivet er vesentlig, da det vektlegger betydningen av symboler, situasjoner, samhandling og selvet.

1.1 Kontekst:

Begrepet coworking er gammelt, men slik vi ser på det i dag fikk det sitt innhold fra DeKoven i 1999 (Fost, 2008). Han identifiserte det som en måte å jobbe på som verdsatte samarbeid, businessmøter koordinert gjennom datamaskiner og ikke minst det å jobbe sammen med likeverdige uten konkurranse, men med muligheten for å utvikle egne prosjekter. Dette kan gi referanser til en holografisk organisasjon hvor individer deler en felles identitet (Albert & Whetten, 1985). Den første offisielle coworkingspacen ble åpnet i San Francisco i 2005 av Brad Neuberg. Dette ble startet blant annet som en reaksjon på uproduktivt hjemmekontor og usosiale businessenter. Stedet stengte i 2006 og ble erstattet med The hat Factory som Brad Neuberg, Tara Hunt og Chris Messina startet. Hvert coworkingspace er ulikt, men det er spesielt fem verdier som blir trukket frem som sentrale: samarbeid, åpenhet, fellesskap, bærekraft og tilgjengelighet (Fost, 2008; Foertsch og Cagnol, 2013; Moriset, 2014). Etter hvert kom det flere lignende inkubatorer som jobbet ut fra prinsippene som i dag utgjør en bevegelse og nettverk av ulike coworkingspacer (Foertsch og Cagnol, 2013). Dette er en litt annerledes form for inkubator, som har hatt en rivende utvikling. I 2010 fantes det 600 coworkingspacer, der halvparten av disse hadde tilholdssted i Nord Amerika. I juli 2013 fantes det over 3000 coworkingspacer, der over 100 000 mennesker arbeidet (Foertsch og Cagnol, 2013). I Oslo ble det den første norske, MESH, opprettet i 2012

(Brønnøysundregistret, 2014). Økt mediaomtale om arbeidsformen førte til at flere større firma begynte å bruke modellen. Først og fremst med tanke på å bruke kunnskapen i bedriftene mer tverrfaglig og gjerne få en flatere struktur. Det å ha kort avstand mellom de ulike leddene både fysisk og tidsmessig med å bygge flere felles møtesteder ble sett på som sentralt. Bakgrunnen for dette var et ønske om økt sosial interaksjon også utenfor arbeidstiden og samle kunnskap lokalt (Moriset, 2014). Ett eksempel her er fra Toronto, der The Bank ING åpnet Network Orange i 2011 (Fost, 2008).

I Trondheim i dag finnes det ulike typer kontorfellesskap, inkubatorer og næringshager. Disse har en litt annen utforming, enn coworkingspacet, DIGS. Først og fremst er det et skille i forbindelse med finansiering. Næringshager og inkubatorer som eies av Siva, er et statlig foretak eid av nærings og fiskeridepartementet (Siva, 2014a). De kan tilby spesialkompetanse innen eiendomsinvestering, innovasjon og næringsutvikling. Det argumenteres for at man kan få hjelp til å utvikle sitt eget firma. Det bør nevnes at Siva med dette gjerne har et aktivt eierskap i innovasjonsbedrifter, investering i næringseiendom og klyngeutvikling (Siva, 2014a). Det finnes ulike programmer og krav innenfor Siva - systemet, som gjør at ikke alle har en mulighet til å være med i dette. Forskjellen ligger først og fremst i hvem som finansierer prosjektene og ulike krav. Næringshager skal ha en mer lokal forankring, mens inkubatorene og bedriftene der, skal tenke mer globalt (Siva, 2014c). Ifølge Siva (2014d; siva, 2014e) er det gode forutsetninger i Trondheim for å starte innovasjonssenter, da byen er ledende innen utdanning, forskning og teknologi i likhet med et godt investormiljø, solid næringsliv innen olje og gass, elektronikk og næringsmidler. For at Siva skal investere må innovasjonssentrene ha internasjonale ambisjoner og fylle minstekrav med tanke på størrelse på bygget. Sammenlignet med kravene til bedriftene i Siva prosjektene skiller DIGS seg ut.

1.3 Disposisjon av oppgaven:

På bakgrunn av det som er nevnt i innledningen vil jeg gå rett til teori knyttet til oppgaven. Jeg har arbeidet etter stegvis- deduktiv induktiv metode (SDI) (Tjora, 2010:175 -191) og det som står i innledningen var den informasjon jeg begynte min prosess med. På bakgrunn av dette vil teorien først og fremst ta utgangspunkt i det, selv om kapitlet også er et resultat av analysearbeidet. Dette er vesentlig å presisere med tanke på valg av metode. I metodekapitlet vil forskningsprosessen og metodisk valg bli gjennomgått. Deretter vil analysekapitlet følge, som er empiri som kun er tilknyttet caset. Det har vært avgjørende å

presentere dette detaljert nok, slik at man kan finne en begrunnelse og forståelse. Retningen for oppgaven fikk sin form etter at analysearbeidet var gjennomført og disse hovedspørsmålene ble formulert:

- *Hvordan kan man forstå DIGS ut fra sosiologisk teori?*
- *Hvilke sosiale mekanismer gjør DIGS mulig?*

2.0 Teori:

Da DIGS ønsker å være et møtested som skal fremme innovasjon er det vesentlig å se nærmere på handling og praksis. Erving Goffman vil på bakgrunn av dette bli presentert først. Harold Garfinkel og Anselm L. Strauss vil også i denne sammenhengen bli nevnt. Teorikapittelet vil videre se nærmere på Sverre Lysgaards studie av arbeiderkollektivet som beskriver hvordan fellesskap på papirfabrikken oppstod. Aktør og struktur teorien vektlegger handling og i denne sammenhengen er teorier og begreper av Pierre Bourdieu presentert. Videre følger Richard Florida med sin beskrivelse av den kreative klasse. Bytteteori sett ut fra Richard Emerson og nettverksbygging i forbindelse med Mark Granovetters studie og teori vil deretter komme. Avslutningsvis vil det bli trukket noen linjer opp mot det som er beskrevet som «det grenseløse arbeidsliv».

2.1 Interaksjon – en forutsetning for fellesskap:

Erving Goffman er mest kjent for studier og teori knyttet til hvordan interaksjon oppstår og han ønsket å lage en egen retning for dette i sosiologien. Han har skrevet flere bøker der han utvider og konkretiserer hvorfor det er sentralt å se nærmere på dette og hvorfor det bør være en egen gren (Kendon, 1988:14-44). I følge Goffman (1963) finnes det én interaksjonsorden. Dette betyr ikke at vi her snakker om kun verbal kommunikasjon. Hvordan den eventuelle kommunikasjonen oppstår, gester og signaler er også sentralt for interaksjonen i seg selv. Det er vesentlig å se på hva som skjer før selve interaksjonen finner sted også, da man handler i forhold til hverandre. Spørsmålet ligger i hvordan interaksjon i utgangspunktet er mulig (Kendon, 1988: 15-17). Dette er i seg selv et interessant aspekt i det man skal danne en møteplass for blant annet gründere og frilansere, som ved DIGS (Brønnøysundregisteret, 2013). I forbindelse med interaksjon og hvordan dette er mulig kan begrepet interaksjonspåskudd (Henriksen, 2009) nevnes. Begrepet viser til en inngang for å starte interaksjon. Dette fellesskap kan oppstå fordi man gjør en aktivitet sammen og derav har gode grunner for kommunikasjon. Det å møtes ved postkassen eller ved kopimaskina åpner for et interaksjonspåskudd ved at kommunikasjon grunngis eller legitimeres gjerne subtilt og tilfeldig (Tjora, 2014). Et resultat av tilstedeværelse og nærhet kan skape handling og aktivitet som ikke nødvendigvis er planlagt. En samtale kan oppstå fordi man sitter på stedet, enn at man er der nettopp for å ha denne samtalen. Forrestenisme er brukt som begrep for å forklare

det sosiale potensialet i tilstedeværelse i offentlige eller halvoffentlige rom (Tjora, 2014b). Det er videre et poeng at fellesskap også kan dannes gjennom en felles døgnrytme. Tjora (2013) beskriver hvordan endringer i faser, ved campingbaserte festivaler, markeres for eksempel ved at noen åpner den første ølen, som gir en indikasjon til de andre om at en ny fase i festivaldøgnet starter. Både felles døgnrytme, forrestenisme og interaksjonspåskudd forutsetter at det må være en fysisk nærhet til andre mennesker. Dette sammenfaller med Goffmans (1963) begrep om co-present som innebærer at mennesker må være i en bestemt rekkevidde, slik at de oppfatter hverandre og skaper et samspill. I et forsøk på å se den sosiale forståelsen i tilknytning til den fysiske utformingen er det presentert noen begreper i en kronikk av Aksel Tjora (2014a). Her blir begrepene *passiare -soner*, *-nav*, *-linjer* og *-tidspunkter* nevnt. *Passiare* viser til uformell prat eller samtale og korte møter i forbifarten som knyttes til de «ikke-planlagte» møtene. *Passiare soner* er områder hvor folk er tilstede i kortere eller lengre tidsrom. *Passiare nav* blir til i de områdene som folkestrømmer møtes. *Passiare linjer* kan for eksempel oppstå på steder som gang- og sykkelstier. Interaksjon mellom møtende, spesielt, da dette kan føre til et betydelig antall konfrontasjoner med et nikk eller en kort samtale med en bekjent. *Passiare tidspunkter* er tilfeldige eller planlagte hendelser eller arrangementer. Eksempler på dette er festivaler og martna, men også vær-situasjoner eller ulykker som gir et grunnlag for interaksjon (Tjora, 2014a). Da det gjelder møter, eller gatherings, deles dette inn i to ulike typer hos Goffman (1963): *focused*- og *unfocused gathering*. Førstnevnte krever en felles oppmerksomhet fra deltakerne. Sistnevnte er samlinger der hver enkelt deltaker har sitt eget fokus og ikke er så opptatt av de andre. *Unfocused gatherings* kan ha innslag av *focused gathering*, for eksempel ved at det skjer en ulykke (Goffman, 1963). En spesiell gjensidighet oppstår ved at man kan vurdere hverandre og handlingene den enkelte gjør (Kendon, 1988:22). Dag Album (2008) så nærmere på interaksjon ut fra samme forståelse som Goffman. I sin forskning ved tre ulike sykehusavdelinger presenterer han et ritual som er knyttet til symbolske meldinger gjennom ekspressiv – symbolske tegn. Studien viser at pasientene, selv om de er sammen over ulike tidsperioder, danner noen ritualer og måter å være sammen på. «De veksler mellom å bare være samlet og å engasjere seg i samvær» (Album, 2008:162). Delt interesse, som sykdommen er, fører til samvær. Videre er det sentralt å merke seg at pasientene også er sammen kun for det sosiale. Felles interesser, i dette tilfelle felles skjebne, bidrar til en fornemmelse av fellesskap, medopplevelse og identifisering (Album, 2008:163). Det er en vesentlig del i fellesskapet, evnen til å kunne forstå tegn og symboler som de andre deltakerne viser. Det er dette som gjerne utgjør samling, i det pasientene kun observerer hverandre og

tolker signalene til enhver tid. For folk som er sammen mye, kreves det at man viser når man ønsker kontakt og ikke, i likhet med evnen til å se og tolke dette. Album (2008:164) beskriver ulike meldetegn. MP3 spiller i øret, lesing av bok er lite utadrettet og uttrykker at man ikke ønsker kontakt. Blikket er også avgjørende for hvordan man tolker i hvor stor grad det er kun samvær eller en invitasjon til samling (Album, 2008:164). Som en videreføring av tolkninger av signaler fra de andre i rommet, kan begrepet overall attention, en slags felles årvåkenhet, som er hentet fra forskningen knyttet til AMK – sentraler nevnes. Begrepet beskriver hvordan sykepleiere og leger koordinerer arbeiderne ute i felten og hvordan dette fungerer ved at de er årvåken til signaler fra andre i rommet (Tjora, 2004). I vår teknologiske verden kan også kommunikasjon foregå i flere lag, som det å sende SMS til andre i samme rom og fremdeles være tilstede i en annen samtale (Tjora, 2011). Dette er interessant med tanke på påbudsnormen om å være sosial i pasientfellesskapet (Album, 2008: 168,170). I Albums forskning var det kun direkte sykdom som fritar for plikten. Reglene preger handlingene til pasientene og skaper forutsigbarhet og likhet. Det å fremheve seg selv, i dette tilfellet som «mer syk», er i utgangspunktet et brudd på påbudsnormen med tanke på likhet (Album, 2008: 168,170). Det som er beskrevet ovenfor viser til en interaksjonistisk fellesskapsforståelse som dannes gjennom praksis. Et etnometodologisk perspektiv (Garfinkel, 1967), knyttet til studie av hverdagsliv, gjør seg da gjeldende. Strauss (1993) hevdet med sitt forhandlingsbegrep at fellesskap forhandles og derav kontinuerlig skapes av fellesskapets medlemmer. En felles kultur og ulike normer knyttet til fellesskap kom tydelig frem i beskrivelsen av arbeiderkollektivet ved papirfabrikken på 50- tallet av Sverre Lysgaard (2001). Her ble det vist til at interaksjon, nærvær og felles tidspunkter skapte en felles praksis og samhold. Videre er det sentralt å merke seg at dette også skapte en identitet. Arbeiderkollektivet ble blant annet dannet av følelsen av fellesskap og likeverdighet (Lysgaard, 2001). Dette var samme organisasjon, men i selve definisjonen til coworking (Fost, 2008) ligger det en føring med tanke på å jobbe *sammen* med likeverdige mennesker uten konkurranse, men samtidig ha muligheten til å utvikle sine egne prosjekter. Kan et fellesskap, lik arbeiderkollektivet, eksistere ved DIGS på tvers av fagretninger og mål? I arbeiderkollektivet ble det gjerne dannet et skille mellom «vi» og «de andre» for å definere og vise til hvem som var en del av selve kollektivet (Lysgaard, 2001:110). Vil da de ulike bedriftene skape dette mellom hverandre? Utad presenteres DIGS som et møtested som er annerledes og nytt. Derav også en fellesskapstanke. Kravene til bedriftene er også annerledes i forhold til Sivas (2014a; 2014b; 2014c; 2014d). Kan det eventuelle fellesskapet ved DIGS sees som en form for et nytt

arbeiderkollektiv med ulike bedrifter under samme tak, som sett i sammenheng med andre inkubatorer skaper et «vi» og «de andre»?

2.2 Arbeiderkollektivet:

Arbeiderkollektivet vokser fram gjennom en problemtolknings- og spontanorganiserende prosess. Spontanorganisering skjer ved to slags sosiale bånd: interaksjon og identifisering. Interaksjon eller samhandling sikter her til det å foreta seg ting sammen, enten det er planlagt eller spontant. Interaksjon, slik Lysgaard (2001:212) definerer, er atferd som er et tilsvarende på det den andre gjorde eller sa. Identifisering eller samhørighet er en følelse av å være det «samme» som den eller dem man identifiserer seg med. Ved papirfabrikken var det en hierarkisk struktur gjennom at underordnede dannet en allianse gjennom å ha en slags felles fiende, representert med de overordnede og deres krav. «Problembetingelsene blir selve nøkkelproblemet i studiet av sosiale systemers utvikling, det er her systemets målretning, dets tendens, er forankret» (Lysgaard, 2001:66). Problembetingelsene kommer tydelig frem gjennom samtale der det gjerne refereres til «vi» og «de andre». Hvem som er hva avhenger av situasjonen, men «vi» refererer til en gruppe som de selv oppfatter som likemenn, eller brødre som står solidarisk skulder mot skulder i kampen mot systemet. For å opprettholde kameratskapet, solidariteten og likheten arbeiderne mellom, er det en del normer og føringer som man som medlem av arbeiderkollektivet må forholde seg til (Lysgaard, 2001:110). Videre kreves det at man respekterer de verdier systemet representerer, også gjennom atferd. Folks forventninger til hverandre innenfor systemet, forankret i sosiale og kulturelle ordninger og forestillinger bidrar til å opprettholde og styrke det. Selve medlemskapet i kollektivsystemet er ikke noe man trer ut og inn av. Det er mulig å ikke være med i kollektivet, men da må man stå utenfor kameratklikkene og være en enstøing som heller ikke har kontakt eller identifiserer seg med ledelsen (Lysgaard, 2001:237) Det handler om du bidrar eller ikke. Dette likestilles med å være en god eller dårlig arbeidskamerat. En dårlig bidragsyter, altså en dårlig arbeidskamerat i kollektivsystemet, får gjerne en kollektiv straff i form av for eksempel å bli frosset ut (Lysgaard, 2001:128). Alle som tilhører arbeiderkollektivet vurderer tilslutningen og opptrer som talsmenn. Belønningen er ikke gjennom kroner og øre, men i selve opplevelsen av å høre til et fellesskap som gir trygghet. Hver og en handler som seg selv, men bærer etter hvert systemet i seg, som fører til at det opprettholdes gjennom hver enkelt sine handlinger. Det utvikles synspunkter for hva som *passer seg* å gjøre (Lysgaard, 2001:118). I Lysgaards beskrivelse av arbeiderkollektivet ved papirfabrikken var det tydelig at kollektivsystemet også strakk en arm ut i det private og at

man gjerne handlet etter de normer og verdier som gjaldt ved arbeidsplassen, også utenfor arbeidstid. Dette er et interessant aspekt med tanke på de større firmaenes oppslutning rundt coworkingmodellen (Moriset, 2014) og ønsket om at dette skal generere interaksjon også utenfor deres fastsatte kontortid. Oppslutningen til systemet avhenger av hver enkelt sin villighet for å slutte seg til gruppen og hvorvidt kollektivet ønsker innlemmelse, ifølge Lysgaard (2001:118). I vedtekstfestet formål til DIGS AS (Brønnøysundregistret, 2013) signaliseres det et ønske om å være et fellesskap både i begrepene plattform og møtested. Frihetsgraden i bedriften, skriver Lysgaard (2001:270 -271), i form av muligheten for interaksjon, er vesentlig for å danne et kollektiv. I likhet med selvsagte forhold som pauser i arbeidet og venting, som også gir muligheter for spontaninteraksjon. Kollektivet kan svekkes ved at de underordnede blir med i styre og stell i bedriften og gjøres medansvarlige (Lysgaard, 2001:205). Gyldighetsområdet til arbeiderkollektivet kan muligens overføres til elev- /student kollektiv, pasient- og fangekollektiv da disse også har en motpart de er avhengige av, selv om disse ikke nødvendigvis har en hierarkisk struktur. For å se nærmere på kollektivdannelsen på nevnte steder kreves egen forskning, skriver Lysgaard (2001:188). Elevene er, i likhet med arbeiderne, opptatt av å oppnå et godt ry ovenfor samfunnet. For eksempel en ualminnelig god skole eller en bedrift med dyktige ansatte, da dette faller positivt tilbake på de «underordnede» (Lysgaard, 2001:201). Videre bør det påpekes at arbeiderkollektivet ved papirfabrikken utgjorde folk som var ansatt ved stedet og som ikke betalte for å være på plassen, som ved DIGS. På bakgrunn av det som er nevnt nå og tidligere i kapittelet står praksis som et sentralt aspekt ved fellesskap. Etienne Wengers (1998) begrep praksisfellesskap, er også basert på handling og forhandling. Begrepet knyttes til kompetanseutvikling i uformelle grupper og hvordan handling og forhandling både skaper læring, men også bedre produksjon, ved at ulike og tause kunnskaper benyttes. I disse gruppene blir ressursene tilgjengelig. Nyskaping er en vesentlig del ved DIGS, knyttet til ønsket om å være en innovasjonsplattform (Brønnøysundregisteret, 2013). I introduksjonen kommer det frem at Siva (2014a; siva 2014b; siva 2014c) er en litt annerledes innovasjonsplattform grunnet spesifikke krav til bedriftene, finansiering og en mer hierarkisk struktur. Ikke alle får plass. Er DIGS da, som en motpol til dette, åpen for alle?

2.3 Felt:

Pierre Bourdieu sosiologiske prosjekt var tilknyttet å avdekke former for makt og dominans i samfunnet. Her er det sentralt å nevne hans arbeid: Distinksjonen (Bourdieu, 1995), der han så på det franske samfunnet ut fra ulike klasser og hvordan «eliten» sørget for å beholde sin posisjon, for eksempel i utdanningssystemet, og hvilke preferanser og smak som skilte de ulike klassene. Bourdieu har vært utsatt for kritikk med tanke på å forklare endring, da menneskene gjerne handler ubevisst ut fra til sin habitus og at dette blir for systemisk. Med sitt fokus på å avdekke former for makt, har han også fått kritikk for en tendens til å gjøre alle kontekster om til felt (Høstaker, 2006). Det er først og fremst enkelte begreper introdusert av Bourdieu jeg vil benytte, for å belyse miljøet ved DIGS. På bakgrunn av dette velger jeg å ha en kort gjennomgang av disse her.

Gjennom det som blir kalt for det subjektivistiske bruddet introduserte Bourdieu begrepet habitus. Habitus er først og fremst et kroppsliggjort integrert system av disposisjoner som regulerer hvordan vi forstår og handler i vår sosiale verden. En stor del av det folk gjør i dagliglivet, gjør de uten å tenke over det (Bourdieu, 1977:79). Habitus er en form for praksis og utgjør kjernen i en persons identitet, da vi blir født inn i en struktur og videre handler etter denne. Det er ikke én bestemt habitus i et samfunn, men den er gjerne klassespesifikk (Bourdieu, 1998).

Sentralt for oppgaven er i Bourdieus begrep felt, da dette er områder i vårt samfunn som favoriserer enkelte habitus. Hvor mange felt som finnes uttaler ikke Bourdieu, men han definerer hva felt er i *Sociology in Question* (1993:72-74). For at et felt skal fungere må det være noe på spill og aktører som er forberedt på å spille spillet. Som en forutsetning for å være med må aktørene ha kunnskap om de iboende lovene innenfor feltet som ligger i den enkeltes habitus. Disse har aktørene bidratt til, da strukturer er laget og reproduert av «oss selv». Når man studerer et nytt felt vil man oppdage særegne lover og egenskaper knyttet til det bestemte feltet. Hvert enkelt felt gir ulike alternativer med tanke på handling, men også begrensninger i forbindelse med hvordan vi skal være. Aktørene beveger seg i ulike felt, med forskjellige regler. Feltene trenger heller ikke å være helt separert (Bourdieu, 2000:27). Bourdieu (1990:55) hevder at habitus stadig blir bekreftet eller reproduert. På bakgrunn av dette, blir feltene ganske stabile. En av forklaringene er at habitus gjerne blir knyttet opp til det aktøren definerer som identitet.

2.4 Kapital:

Bourdieu (1986) beskriver ulike kapitalformer som er rettet mot posisjonen i samfunnet, dette er ressurser som det er en konkurranse om, da volumet og den samlede totalen av hver enkelt kapital gir enkelte fordeler i det sosiale livet. *Kulturell kapital* utgjør kunnskap, men her inngår også kunstverk, bøker og musikkinstrumenter som er materielle gjenstander (Bourdieu, 1986). *Sosial kapital* er medlemskap eller tilhørighet til en gruppe. Deltakelse på bestemte eliteskoler og familiebakgrunn. Mengden av sosial kapital avhenger av sosiale relasjoner som kan bidra til å realisere bestemte mål (Bourdieu, 1986). *Symbolsk kapital* fungerer som en samlebetegnelse av økonomisk-, sosial- og kulturell kapital som kan legge grunnlaget for et godt omdømme, berømmelse og prestisje i samfunnet (Bourdieu, 1986). De ulike formene av kapital som er nevnt, kan generere penger. Mengden av kapitalen og hvordan den benyttes er vesentlig for en eventuell endring av posisjon i samfunnet. Når det gjelder de ulike feltene kan det finnes andre kapitalformer som er vesentlige eller rettere sagt feltspesifikke.

Hverdagslivets handlinger gjennom smak og preferanser er, ifølge Bourdieu (1977:174), et resultat av ulike disposisjoner i habitus som symboliserer likhet eller ulikhet fra andre og gjennom dette klassifiserer også folk seg selv. Richard Florida (2005) definerer en bestemt klasse, den kreative klasse, som gründerne og andre kreative mennesker inngår i. Han har sett på hvilke forutsetninger som trengs fra et mer makronivå for at kreative økosystemer kan oppstå. Før Siva skal investere i ulike inkubatorer er det ikke nok at det finnes noen kloke hoder som ønsker dette. Et stort lokalt engasjement er vesentlig. Trondheim blir trukket frem som et sted der det er gode forutsetninger for å lykkes. Det skal her være et godt investormiljø, solid næringsliv og et sted som er ledende innen utdanning, forskning og teknologi (Siva, 2014d). I følge Florida (2005) er ikke dette alene nok. Åpenhet blir lagt frem som svært vesentlig, i likhet med flere andre sentrale elementer.

2.5 Den kreative klasse:

Richard Florida (2005) har beskrevet det han mener er vår nye klasse og økonomiske bærebjelke, den kreative klasse. Den kreative klasse er mennesker som beskjeftiger seg med vitenskap, ingeniørarbeid, arkitektur, design, kunst, musikk og underholdning (Florida, 2005:39). Oppsummert er det mennesker som har som funksjon å skape nye ideer, ny teknologi eller et nytt kreativt innhold. Disse igjen genererer også arbeid i servicesektoren. Ut

fra dette er det nærliggende å tro at de ved DIGS, og andre innovasjonssteder, er en del av den kreative klasse. Florida (2005:18,24) uttaler at før eller siden vil noen finne ut av hvordan man kan utnytte de kreative talentene hos mennesker i bredere segmenter og vil gjennom dette oppnå en stor konkurransemessig fordel. Anne Wally Ryan (2013) mener at lek er et sentralt element for kreativitet. Det lekne menneske er ikke knyttet til tid og rom, men lek er en iboende kraft i menneskene som utløses av inspirasjon utenfra. Her kan det videre dras referanser til tilstanden «flow» (Csikszentmihalyi, 2008), der man åpner opp for hendelsen som skjer i øyeblikket og er fullt konsentrert i denne. Som barn i en altoppslukende lek. Ved å la folk improvisere og leke med nye løsninger vil det også skapes ny verdi. Schrage (2000) referer til leken som en forutsetning for innovasjon. Det omtales da som seriøs lek og dette reduserer skillet mellom arbeid og fritid og mellom lek og alvor (Ryan, 2013). Men for at leken og et økonomisk vekststed skal oppstå må det kanskje være noen andre mekanismer som er vesentlig? Floridas (2005:19-20) forskning har vært kritisert for at den ikke evner å forklare hva som gjør at økonomiske vekststeder oppstår og hvordan man får trukket den kreative klassen til et sted, hvor dette ønskes. Han står ovenfor høne og egg problematikk. Den kreative klassen og stedets betydning er knyttet sammen på en slik måte at det er vanskelig å skille. På bakgrunn av dette bør vi rette blikket mot land og regioner som forsøker å tiltrekke seg alle slags typer mennesker og det blir i denne sammenheng referert til Toronto og Vancouver. Det Floridas forskning viser, derimot, er at steder med høy konsentrasjon av homoseksuelle og bohemer generelt er mer innovative og har en større vekst enn andre steder. Dette handler ikke først og fremst om homoseksuelle eller bohemer, men om en underliggende kultur som legger vekt på åpenhet og forskjellighet. Folk ønsker å være seg selv, finne en meningsfylt jobb og være på områder som nettopp tillater dette (Florida, 2005:20). Simonton (1999) hevder at kreativitet blomstrer på steder og i perioder som har fire kjennetegn: aktivitet på området, intellektuell mottakelighet, etnisk mangfoldighet og politisk åpenhet. Dette har en sammenheng med at selv om fagretningene og jobbene er ulike, knytter kreativiteten disse sammen. De deler en felles tankeprosess og de krever miljøer som lar dem være kreative, som verdsetter deres innsats, utfordrer dem, som kan mobilisere ressurser til idéutvikling og som er mottakelige ovenfor forandringer (Florida, 2005:68). Det kreative etos gjennomtrenger alt fra arbeidskultur, verdier, lokalsamfunn og omdanner måten vi ser på oss selv som økonomiske og sosiale aktører (Florida, 2005:52). Kreativitet betraktes ofte som et individuelt fenomen, men det er uunngåelig en sosial prosess (Florida, 2005:63). I den kreative økonomi betales man for å skape, men man har større autonomi. Gjennom arbeidet uttrykker vi vår egen identitet og arbeidet blir en altoppslukende livsstil, der tid er den eneste

ressursen som ikke kan fornyes. På bakgrunn av dette irriteres den kreative klasse over strenge oppdelinger som skiller arbeid, hjemmeliv og fritidsliv (Florida, 2005:43-44,167). Dette er vår tids normsettende klasse som foretrekker individualitet, selvtutfoldelse og åpenhet fremfor homogenitet, konformitet og tilpasning (Florida, 2005:40). Kreative økosystemer er miljøer som er åpne for nye mennesker og idéer. Her dannes nye bekjentskaper og nettverk. Utradisjonelle ideer omsettes til nye prosjekter og virksomheter som gir vekst (Florida, 2005:21). David Brooks (2001) hevder at den nye kulturen representerer noe mer enn en blanding av borgerlige og bohemverdier. Vi har fullstendig overskredet skillene slik at de ikke lenger er anvendelige. Den kreative klasse har forskjelligartede interesser og roller som ikke direkte kan settes inn i et skjema, slik Bourdieu (1995) analyserte og gjorde med det franske samfunn. Florida (2005:93,197-198) noterer likevel at medlemmene av den kreative klasse ikke definerer seg som en del av en gruppering, men har en del felles preferanser. Spesielt setter de pris på utendørsaktiviteter som har et preg av risiko og muligheten dette gir med å oppleve et slags eventyr utenom den «vanlige verden». For eksempel sykling som kombinerer fysiske anstrengelser med utfordring, avkobling, utforskning og i dette også muligheten til å tømme sinnet for det man har tenkt på (Florida, 2005:198). På bakgrunn av det som er presentert av Floridas forskning, kommer det frem at den kreative klasse krever miljøer som lar dem være kreative og at dette skjer i samspill med andre. Det kreves ressurser til idéutvikling. DIGS har ikke den samme strukturen som andre inkubatorer i form av at noen sitter på toppen med et apparat som har jobb basert på å hjelpe andre på stedet. For å være et møtested og en innovasjonsplattform trengs det, ifølge Florida (2005), et samspill mellom ulike aktører basert på åpenhet. På bakgrunn av dette er det sentralt å se nærmere på Richard Emerson og byttekultur.

2.6 Generelt bytte:

Bytteteorien har vært en sentral teori innenfor økonomi, men også studert sosiologisk. Bakgrunnen for at Emerson er nevnt her, er at han også så på bytte i nettverksstrukturer. Dette førte til en liten vending fra mikro- mot et mer makroperspektiv. Videre snakker han om makt innenfor disse strukturene. Gouldner (1960) beskriver i sin «gaveteori» at det du gir til noen ikke er motivert av avkastningen det vil bringe. Det er ikke moralsk riktig å forvente noe tilbake, men mottakeren vil føle en forpliktelse til å gi en gjenytelse. Emerson (1976:341) mener at rasjonalitet er handling som er basert på foregående beregning av forventet

avkastning. Emerson inntar en mer sosial posisjon ved å se på bytte innad i nettverk. I nettverket kan det hende at en som sitter på en ressurs hjelper en annen, men det trenger ikke å være en forventning om gjenytelse. Dersom noen andre i gruppen eller dette nettverket trenger hjelp kan gjenytelsen, for eksempel, ligge i at man kan hjelpe andre i samme nettverk. Ikke alle er direkte ressurser for hverandre, da dette avhenger av hvilke personer som verdsetter de ulike ressursene (Emerson, 1976:348). Det er med andre ord ikke en direkte forventning om gjenytelse i bytte mellom en til en, men forpliktelsen til avkastning ligger i nettverket. Videre vurderer vi også hvor kostbart deling av ressursen er for oss. Emerson (1976:349) snakker om to ulike kostnadstyper. For det første er det en kostnad i form av ubehagelig stimuli som oppstår i en sosial transaksjon. For eksempel at man må gjøre arbeid som man selv mener er kjedelig. For det andre handler kostnad om tid. Dette er interessant med tanke på Floridas (2005: 43-44,167) uttalelse om at tid er den eneste ressursen som ikke kan fornyes hos den kreative klasse. Med kostnad, hos Emerson (1976:349), ligger en beregning for eksempel hvordan man kunne ha brukt tid og krefter på en annen måte. Er en løpetur for å treffe sin venn kostbar, dersom den oppleves innenfor et langsiktig vennskap? I begrepet kostnad er det også makt. Den potensielle kostnaden en aktør kan få en annen aktør til å akseptere, utgjør makten til den enkelte aktør. Avhengighet omhandler på bakgrunn av dette, den potensielle kostnaden som den enkelte aktør er villig til å godta (Emerson, 1976). I en bytterelasjon vil derfor makten være fordelt etter hvor avhengig hver enkelt aktør er av hverandre og nettverket (Emerson, 1976). Emersons perspektiv på bytte blir at «man gir noe og får noe tilbake». Den man gir til, trenger ikke å være den samme aktøren man får tilbake fra. Dette skaper en opplevelse av å være i et «givende» miljø. Med Emersons fokus på byttenettverk og det som tidligere er nevnt, kommer Granovetters nettverksteori som en naturlig videreføring.

2.7 Styrken i svake bånd:

I Mark Granovetters (1995) bok «Getting a job. A study of contacts and careers», skriver han om det som har gått inn i sosiologien som: styrken i svake bånd. De kontaktene man gjennom livet møter i ulike fora, forskjellige jobber, gjennom studietiden og ellers andre sosiale møter og steder, danner et nettverk av mennesker som man vil ha ulik tilknytning til. De svake båndene som dannes og som krever mindre vedlikehold er sentrale med tanke på å skaffe seg jobb og informasjon (Granovetter,1995). En kan spørre hvorfor ikke alle benytter seg av de

svake båndene, men dette har en sammenheng med at man må ha «de riktige» forbindelsene. Granovetter (1995:17) skriver videre at det ikke bare er individets atferd som er sentralt, men også plasseringen i nettverket. Strukturen av de personene man kjenner er vesentlig, men også venners - venners struktur. Enkelte jobber vil ikke ha like mye kontakt med kunder, andre ansatte eller yrker, som for eksempel en leder eller salgsperson vil i løpet av sin karriere. Deres nettverk vil inneholde mange svake bånd og informasjonen fra disse vil også oppfattes som bedre, enn en vanlig annonse, på bakgrunn av ens tidligere befatning med personen (Granovetter, 1995). Informasjonen ansees som billig, det stoles på at denne informasjonen er best på bakgrunn av flere og rikere detaljer og den er videre kjent for å være nøyaktig (Granovetter, 2001:58). Svake bånd kan utgjøre lange kjeder, og dette er ikke nødvendigvis bra med tanke på informasjonens kvalitet. Graden av «øremerket» informasjon vil være mindre i det den spres til for mange, som fører til at de spesifikke opplysningene oppfattes mer som et rykte, uten en bestemt formidler (Granovetter, 1995:59). De svake båndene kan utgjøre broer mellom ulike nettverk og fører til informasjonsflyt mellom ulike grupper. I Granovetters (1995:61) forskning rapporterte ikke folk lengre kjeder enn én, av de som brukte kontaktene sine sjelden. Videre kan man legge merke til at de som rapporterte at de sjelden hadde kontakt med flere i sitt nettverk, var arbeidsledig mellom nåværende og forrige jobb (Granovetter, 1995:54). De man dulter bort i på gata, treffer på en fest, møter på et seminar kan gi tilgang på informasjon, selv om man ikke nødvendigvis er på leting etter jobb eller ny kunnskap. I Japan kan man se at vennskap og langvarige personlige forbindelser påvirker forretningslivet. Etter arbeidstid i barer og nattklubber blir personlige kontakter etablert og pleiet sakte. For mange utenlandske selskaper har det sammensveidede businessamfunnet lenge vært en frustrasjon (Lohr, 1982). De som for eksempel tilbyr informasjon fra ens eget firma kan selvfølgelig gjøre det ut fra tanken om at de vil jobbe sammen med en bestemt person for å rekruttere allierte (Granovetter, 1995:55). I utgangspunktet er det ikke noen baktanker ved informasjonsutveksling, men det skal nevnes at ved å rekruttere kompetente mennesker kan man få ryktet sitt forbedret innad i firmaet. Noen ganger kan det også vanke «gaver» (Granovetter, 1995:55). Familie og nære venner danner det som omtales som sterke bånd. De vil ikke ha det samme nedslagsfeltet med tanke på å skaffe informasjon, da de er tilbøyelig for å bevege seg i de samme kretsene som en selv (Granovetter, 1995:52). Her vil det være mindre tilgang på informasjon. Muligheten for rekruttering kan også være vanskelig på bakgrunn av at de nære vennene eller bekjente, ikke var i posisjon til å bruke innflytelse. Videre er det også en tendens til at det er en motvilje til å tilby informasjon om jobb i samme firma som en selv, da dette kan komplisere vennskapet. Brukere av sterke bånd, for å komme

inn på arbeidsmarkedet, antas å være yngre mennesker (Granovetter, 1995:54-55). Carson (1992:220-221) hevder at de unge arbeidssøkerne ikke trenger å bruke sterke bånd, dersom de jobber for å bygge opp et godt rykte selv. Innovasjon og nyskaping viser til å tenke nytt og videre et ønske om å lykkes med sitt produkt, gjennom å få det ut på markedet. Mye av det som er presentert i dette avsnittet, kan settes i sammenheng med det nye arbeidslivet. Dette er interessant med tanke på Trondheim som teknologihovedstad. Nye sektorer som IT og web-tjenester ble blant annet beskrevet av Bente Rasmussen og Birgitte Johansen i 2002. Disse bedriftene er avhengige av de ansattes kompetanse og ut fra dette skulle man forvente å finne ansatte med høy utdanning og erfaring. Det var ikke tilfellet. På disse stedene kunne man finne unge mennesker som var opptatt av å lære og utvikle seg. Denne arbeidskulturen har etter hvert fått merkelappen «grenseløs».

2.8 Det grenseløse arbeidslivet:

Bente Rasmussen og Birgitte Johansen (2002) skriver at det er i kunnskapsøkonomien med IT tjenester at man finner de grenseløse jobbene. Folk som startet å jobbe i disse bedriftene var glad for å ha en arena de kunne utvikle sin kompetanse og samtidig drive med sin lidenskap eller hobby. Først og fremst fikk man utviklet sin kompetanse gjennom daglige diskusjoner rundt problemer man møtte underveis. Mange følte at dette i utgangspunktet var en godt betalt studenttilværelse, der man kunne ta en øl på kvelden og ellers jobbe når man ville.

Autonomien hadde sin bakside i form av at det var et hardt arbeidspress og liten forståelse fra ledelsen, som ønsket å komme inn på markedet (Rasmussen og Johansen, 2002). Aarseth (2007:68) skriver at det som står sentralt i slike yrker er muligheten til selvtillit og videre knyttes det en identitet til jobben. Arbeidet blir på mange måter likestilt med å utvikle ens eget potensial. Her kan også David Beers (2014) forskning knyttet til punkkulturen og Do – it yourself etikken (DIY) som preget kulturen nevnes. De løsningene og målene man har, går man inn for fullt for å realisere. Det var en stor tro på sine egne evner og ambisjoner med en trygghet i selve punkkulturen og sin egen forståelse. Her var man ikke passive brukere, men eide produktet ved å være involvert (Beer, 2014:24). De lange arbeidsdagene til kunnskapsarbeiderne ble et uttrykk for engasjement og interesse på jobben. Det ble en del av en kultur der tilgjengelighet ble arbeidstakernes symbolske kapital (Børve og Kvande, 2007:121). Som et resultat av dette ble også grensene mellom arbeid og privatliv diffuse og yrkesinnsats ble vanskelig å avgrense i tid og rom (Pettersen, Kjeldstad, Nymo, 2007:170).

I forskningen til Rasmussen og Johansen (2002) kom det tydelig frem at mange bukket under for arbeidspresset og begynte å søke etter andre jobber. I IT-bransjen var det da lignende tilstander over alt og en del valgte på bakgrunn av situasjonen å starte opp for seg selv. Kanskje er DIGS et sted for disse? Men hva er egentlig DIGS?

3.0 Forskningsprosessen – fra idé til trykk

Deltakende observasjon og intervju er gjennomført for å se nærmere på DIGS. Gjennom observasjon kunne jeg se den daglige interaksjonen og samspillet mellom deltakerne i miljøet. Hvordan dette oppleves, beskrives og tolkes av de ved DIGS er det ikke mulig å få frem gjennom observasjon. Intervju ble da den andre forskningsmetoden. Ved å benytte observasjon først fikk jeg innsikt i ulike situasjoner på stedet og kunne også få dannet et bedre grunnlag til en intervjuguide. Behovet for to ulike forskningsmetoder som kunne generere ulik kunnskap var vesentlig. Stegvis – deduktiv induktiv metode (SDI) som verktøy, oppfordrer til en åpenhet til empirien, og var et avgjørende valg med tanke på hvor lite jeg selv visste om DIGS og miljøet. Nå kunne jeg arbeide ut fra data som ikke hadde blitt farget på forhånd mot teori og senere sjekke det teoretiske mot det empiriske, deduktivt. Videre i kapitlet ser jeg nærmere på forskningsprosessen med en kort beskrivelse av caset, samt en gjennomgang av de ulike forskningsmetodene, tanker og begrunnelser for valg. Herunder kommer jeg også inn på forskningens pålitelighet. Metodisk verktøy vil også bli sett nærmere på, i likhet med personlige tanker for valg av oppgave og utfordringer. Etske dilemma kommer inn under de ulike avsnittene. Tanker knyttet til forskningens overførbarhet nevnes avslutningsvis, men vil komme tydeligere frem i diskusjonskapitlet og i etterordene. En kan her snakke om en konseptuell generalisering (Tjora, 2012: 215).

3.1 Fysisk utforming:

DIGS er et arbeidsfelleskap der mange oppstartsbedrifter jobber under ett tak. Firmaene som er her arbeider i ulike fagfelt og på bakgrunn av dette er det også forskjellige prosjekter og behov. I andre etasje er det fem kontorer med glassvegger og vanlige dører, men enkelte kontor har også skyvedører av glass. Her sitter først og fremst de litt større firmaene, som har rundt tre til fire ansatte. I det åpne landskapet som er inndelt med glassvegger sitter det enkeltpersonsforetak som i hovedsak jobber for større firma eller arbeider med å utvikle sine egne ideer og prosjekter. Videre er det litt ulike inndelinger her mellom de som har fast- og flexiplass. Sistnevnte avtaleform jobber her opptil ni dager i måneden og kan sette seg hvor som helst i rommet der det er pulter markert med gule kryss. Etter endt arbeidsdag skal disse ha såkalt «clean desk». Midt i rommet er det et lite kjøkken og benker med langbord for å

spise. En trapp midt i lunsjområdet i 2.etasje knytter noen møterom, kontorplasser og kaféen i 1. etasje sammen.

3.2 Observasjon - fra forsker til deltaker?:

Jeg ønsket å se på hvordan folk samhandlet med hverandre i det daglige. Hensikten med dette var å få innsikt i hvilke sosiale normer som styrer folks adferd og handling på DIGS. Gjennom observasjon kunne jeg få en innsikt og en mulighet til å beskrive miljøet og se videre på arbeidspraksisen. Dette fremkommer da den er situert, altså skapt i situasjonen (Tjora, 2012:46). En slik fremgangsmåte, der man ser på det hverdagslige liv, kommer inn under etnometodologi som Garfinkel introduserte i 1967. Golds (1958) definisjon deltakende observasjon, er ikke en god beskrivelse av observasjonsmodi ved DIGS. Den dekker over hvordan de observerte har deltatt og engasjert seg i forskningen, gjennom å stille spørsmål og komme med innspill til hvordan de selv ser på DIGS. I starten var min rolle som forsker tydelig i form av at de som var der, visste bakgrunnen for min tilstedeværelse. Dette ble presentert først og fremst gjennom samtaler med de på stedet. Ut fra etiske vurderinger var bakgrunnen for min tilstedeværelse sentral. Skjult observasjon, med en dekkhistorie, ville ikke vært etisk riktig. Selv om det kunne vært gjennomførbart. Jeg har vært sammen med de som arbeider her, stilt spørsmål under lunsjen, gått bort til de som jobber ved de ulike pultene og på kontorene. Deretter har jeg trukket meg tilbake til flexiplasspulten og gjort notater fra det jeg har vært deltaker i og videre tatt observasjonsnotater fra det jeg har sett fra pulten. Å sitte ved en pult og skrive feltnotater på PC førte ikke til at jeg skilte meg ut i miljøet, da også andre jobber på samme måte. I mitt forskningsarbeid blir nok interaktiv observasjon (Tjora 2012:64) det begrepet som beskriver observasjonsformen best. Videre har jeg hatt muligheten, når jeg har sittet side om side med andre, til å observere og stille spørsmål til det de gjør. Og på bakgrunn av dette har jeg også valgt å sitte ulike steder med forskjellige personer. Videre har jeg deltatt på julebord, lunsjtider, feiring av nylagt gulv og mandagsmøte for å se forskjellige sosiale situasjoner både i form av faglige og mer fritidsrelaterte aktiviteter. Gjennom dette fikk jeg en mer naturlig interaksjon med de som er på DIGS. Jeg ble lagt til internsiden på facebook og på denne måten fikk jeg samme informasjon som de andre ved stedet. Her legges ut spørsmål til ulike løsninger, jobber, hva som skjer i Trondheim og ved DIGS, praktisk informasjon knyttet til oppussing av bygget, «kjøreregler» og sosiale arrangementer for å nevne noe. Når noen nye begynte å jobbe ved stedet kom de bort til pulten jeg satt ved, eller det ble tatt en kort prat i trappa eller i lunsjområdet. Jeg fikk raskt mulighet til å fortelle de nye medlemmene hvorfor jeg var der, før praten gjerne gikk over til

hva de gjorde og bakgrunnen for å komme til DIGS. Gjennom hele forskningsperioden har de ved DIGS vist interesse for forskningen, kommet med tanker og innspill, hatt en del spørsmål til hva sosiologi er, spurt om hva jeg gjør innad i enkeltpersonsforetaket mitt og på fritida, men også spurt hva jeg synes om enkelte ting de holder på med, tips og råd knyttet til dette. Da den ene av stifterne av DIGS kom tilbake fra en turné i Europa kom han med en bok med bilder og beskrivelser av ulike coworkingspacer, som i utgangspunktet var tiltenkt DIGS. Den var det bare å bla i, dersom jeg hadde lyst. Utover i forskningsperioden, endret den interaktive observasjonen seg til at jeg ikke lenger ble sett på som gjest, men deltaker. Det å stille spørsmål, interessere seg for andres prosjekter, prøve å bli bedre kjent med de som er her, er en del av kulturen ved DIGS og valg av observasjonsmodi sammenfalt med måten deltakerne handlet i miljøet. Da jeg etter hvert ble sett på som deltaker, selv om de i utgangspunktet visste hvorfor jeg var der, kan observasjonen vurderes til å ha hatt liten forskereffekt. Muligheten til å skrive feltnotater rett etter eller under observasjon gjør at notatene har blitt ganske detaljerte, da de sitter friskt i minnet. De feltnotatene som er blitt skrevet mens jeg observerte har heller ikke åpnet for noen mulighet til å tenke gjennom og «ettersensurere» i en bestemt retning. Denne muligheten har styrket påliteligheten til observasjonsmaterialet.

3.3 Lydtette dører og økt interaksjon – en naturlig avslutning:

Tiden som ble tilbragt på stedet kan også være en årsak til at rollen som kun forsker etter hvert ble visket ut. Det ble også mer naturlig for de som jobber på DIGS å komme dit jeg satt for å slå av en prat om løst og fast. Jeg var på DIGS ulike dager og tidspunkt fra oktober 2013 til midten av mars i 2014. Jeg har sett endringer av det fysiske rommet fra betonggulv til nytt «vegg til vegg teppe» og glassvegger. Vært med å feire det nylagte gulvet og fått snakket med nesten alle som var der frem til mars. Økt interaksjon utover i forskningsperioden, førte til at jeg begynte å vurdere om de hadde glemt hvorfor jeg var der. Dette er også et eksempel på at observasjonsstudier gjerne kan preges av en ekstrem nærhet mellom forsker og miljøet det forskes på. Som igjen fører til et stort engasjement på bakgrunn av valg av observasjonsmodi (Tjora, 2012:89). Min egen bevissthet rundt dette skiftet kan beskrives med begrepet «omvendt forskereffekt» (Tjora, 2012: 87). I det jeg ble bedre kjent med de på stedet ble det ubehagelig å skrive feltnotater på laptop. Selv med å skru lyset ned på skjermen følte jeg at alt ble lyst opp. Jeg gikk over til å skrive på A4 blokk, men beholdt laptop på pulten for at dette ikke skulle være tydelig. Med denne løsningen kunne de ikke lese hva jeg hadde notert i

rollen som forsker og som en eventuelt deltaker ble det hyggeligere for meg å få besøk ved arbeidspulten med denne løsningen. Endringen i hvordan eller hva feltnotatene ble skrevet på, førte ikke til at jeg ikke kunne notere detaljert mens observasjonene ennå lå friskt i minnet. Jeg ble også lagt til av enkelte på facebook. Jeg takket ja til invitasjonene av flere grunner. På bakgrunn av tiden med de som var der, følte det rart og merkelig om jeg ikke skulle takke ja. Det var også glede knyttet til det å få invitasjon og gjennom forespørselen også være «godtatt». Tjora (2012:98) skriver i sin metodebok:

«Som observatør kommer man nær dem man studerer. Ved lengre eller gjentatte observasjonsstudier skapes det både vennskap, forventninger og forpliktelser mellom forskere og dem som blir observert»

Mot slutten av observasjonsperioden ble jeg spurt om jeg kunne hjelpe til med å kjøre noen lydtette dører fra Steinkjer til Trondheim. Det var flere på huset som fortalte om sin involvering i stedet gjennom å hjelpe til med å legge opp strøm, internetttilgang, maling og andre jobber. I det tidsrommet jeg var på DIGS var det oppussing av lokalene. I lunsjen ble det gjerne pratet om videre arbeid. Jeg følte at jeg hadde fått tatt del i så mye, da det gjelder tips og involveringer i planer for bygget, ulike ideer og prosjekter. Videre var jeg glad for muligheten jeg hadde til å komme å gå når jeg ville og alle tilbud til ulike arrangementer. Det ble naturlig for meg å hjelpe til med noen dører. Selv om jeg har vært vag i forbindelse med å komme med tilbakemeldinger og bevisst min rolle som forsker, kom ikke denne forespørselen som unaturlig. Dette bekreftet heller det jeg hadde følt utover i perioden. Ved å bli behandlet som en deltaker har jeg fått se livet på DIGS til ulike tidspunkt og i ulike sosiale situasjoner, dette er vesentlig da stedet tydelig kom frem som noe mer enn kun et arbeidsfellesskap. Alene styrker dette påliteligheten til materialet.

Det var min opplevelse og bevissthet rundt en omvendt forskningseffekt (Tjora, 2012: 85 -88) som førte til valget om å skrive oppgaven et annet sted, enn på DIGS. Muligheten til å skrive oppgaven der, ble gitt tidlig. Behovet for å få avstand og kun benytte det materialet jeg til da hadde, førte til beslutningen. Jeg har ikke engasjert meg i internsiden eller det som har vært av tilbud og forespørsler, nettopp for å beholde distansen, ikke bare geografisk. Spesielt under arbeidet med empirien og analysekapittelet unngikk jeg internsiden, for å sørge for at empirien jeg hadde fra før, kun lå til grunn. Ved å se nærmere på min egne observasjonsnotater ble det enklere også å utforme en intervjuguide.

3.4 Intervju – med et godt grunnlag fra observasjonsperioden:

Intervju brukes for å studere meninger, holdninger og erfaringer som kan gi en innsikt i livsverdenen til informanten (Tjora, 2012:105). I tiden min på DIGS hadde jeg fått observert og snakket en del med de som var der. For å kunne lage gode forskningsspørsmål var et intervju med de som har startet DIGS og observasjon avgjørende. Dybdeintervjuer er mye brukt da det er effektivt (Tjora, 2012:109). En begrunnelse spesielt for å bruke både observasjon og intervju er derav på sin plass. Først og fremst mener jeg at bruken av begge forskningsmetodene har styrket forskningens pålitelighet. Dette på bakgrunn av muligheten for å spørre videre om situasjoner jeg hadde bemerket meg i observasjonsperioden i intervjuene. Å være på stedet i en lengre tidsperiode viste seg å være nyttig med tanke på tillit og kanskje også mer pålitelige svar fra informantene. En lengre periode på stedet til ulike tider førte til at jeg også fikk se forandringene av det fysiske rommet og truffet flere av de som hadde sin første dag ved stedet. Observasjonsperioden gav også en kunnskap om deltakerne som var vesentlig for et strategisk utvalg. For eksempel muligheten til å rekruttere deltakere til intervjuene på bakgrunn av kortere og lengre tid på stedet. Selv om jeg med en interaktiv observasjonsrolle fikk snakket med mange på DIGS og notert noe av dette, var det behov for en formell setting. Dybdeintervjuene baserer seg på det fenomenologiske perspektivet med ønske om å forstå informantens opplevelser og hvordan de reflekterer over dette (Tjora, 2012:105). Med intervjuene fikk jeg i invitasjonen og innledningen bekreftet min rolle som forsker på nytt. Videre gav dette en mulighet for informanten til å reflektere uten forstyrrelser, innspill eller andre tilstede. Selv om intervjuene helst skal fortone seg som en samtale der forskeren har en struktur (Tjora, 2012:110) skiller dybdeintervjuene seg fra de mer løse samtalene jeg hadde med deltakerne i det «daglige», selv om disse også kunne dreie seg om det som ble tema for oppgaven. Med tanke på forskningseffekt kunne jeg se at enkelte var litt mer opptatt av hvordan de uttrykket seg ved at diktafonen lå på bordet, enn ellers, spesielt i starten. De så mer på den, mens andre igjen virket ganske avslappet til situasjonen ved å lene seg tilbake og spise dagens frokost eller lunsj. Enkelte synes det ble veldig formelt i det jeg refererte til muligheten for å trekke seg fra intervjuet både under og etter at intervjuet var gjennomført og videre at det var helt i orden om man ikke ville svare på noen spørsmål. Da kunne jeg få svar som «hva er det du skal spørre om egentlig – er det så skummelt?» Hvorpå jeg måtte forklare at jeg kun skulle spørre om det jeg hadde beskrevet i invitasjonen. Videre fulgte spørsmål om det var i orden at jeg tok samtalen opp på diktafonen og informasjon om at fullstendig anonymisering ikke kunne garanteres, men at jeg kunne tilby

sitatsjekk. Utover i intervjuene ble det en mer naturlig samtale, men jeg merket også at jeg satt på en del informasjon, rundt ideer eller andre uttalelser som informantene ikke nødvendigvis ville dele i en intervjusituasjon. Dette kan være en bekreftelse på at jeg utover i observasjonsperioden hadde blitt sett på som en deltaker. Det å bli betraktet som en del av et miljø i observasjonstiden, er positivt i form av at man kan trekke slutninger rundt at man har fått data som er lite påvirket av min tilstedeværelse som forsker. Sett fra en annen side kan dette ha en negativ konsekvens under intervjuene. Dette på bakgrunn av at et intervju kan oppfattes som en vennetjeneste og at man føler en forpliktelse til å delta. Under intervjuene opplevde jeg ikke at de svarte ut fra hva de trodde jeg ville høre. Enkelte av informantene var kanskje mer opptatt av at de ikke kunne gi meg som forsker et helt nøytralt blikk på miljøet ved DIGS, da de følte de hadde ulike roller og tilknytning til miljøet og stedet. Under intervjuene kunne jeg også få beskjed om: «dette er en ikke - offisiell historie, så dette trenger ikke du å skrive om. Men det er viktig for at du skal få et klarere bilde». Eller svar som: «nå skjønner jeg denne anonymiseringen» sagt med en lattermild stemme. Sett fra en annen side følte jeg at det var en tillit mellom meg som forsker og informant, ved at de fortalte historiene til meg med diktafonen på bordet, men uttalte at det var noe de ikke ville skulle komme på trykk. Dette måtte jeg selvfølgelig ta hensyn til, i respekt av informanten og den felles tilliten som var opparbeidet. For å sikre at det ikke er uttalelser som informanten ikke vil ha i oppgaven og på bakgrunn av fullstendig anonymisering ikke var mulig, ble det gitt sitatsjekk. Dette gir informantene mulighet til å ta stilling til om de åpent kan stå inne for de uttalelsene som er blitt referert, dersom de skulle bli gjenkjent (Tjora, 2012:161). Da stedet i seg selv er vesentlig var det umulig å garantere at ingen kunne kjenne igjen hvem som kunne ha sagt hva, spesielt internt på DIGS, selv om det er gitt fiktive navn og alder ikke er oppgitt. Stifterne av stedet fikk også sitatsjekk med spørsmål knyttet til om jeg kunne bruke deres virkelige navn i oppgaven. Det ble bekreftet var i orden. Bakgrunnen for spørsmålet, er knyttet til at det er viktig å få frem at dette er stifternes tanker og meninger. Da det er to å velge mellom, er det vanskelig å garantere noen form for anonymisering. Tilbakemeldingene på sitatsjekkene fra informantene, bar preg av at de syntes de muntlige sitatene var usammenhengende. Med tanke på at alle sitatene er transkribert i sin helhet, tok de dette som en kritikk på sin egen evne til å uttale seg klart muntlig. Deres «usammenhengende bidrag» var ikke optimalt. Enkelte av informantene foreslo at jeg gjerne kunne fylle inn ord, slik at betydningen av det de hadde sagt, ifølge dem, ville komme tydeligere frem. For meg var dette uaktuelt, da det blir å manipulere eller endre de eksisterende data. Jeg oppfattet tilbudet først og fremst for min egen del. Det ble fremstilt som en mulighet og som en hjelp de ville tilby for at jeg, etter deres

mening, skulle få en bedre masteroppgave. Muntlig tekst i skriftformat er uvant for mange, da vi gjerne ikke er like strukturert med tanke på fremstilling. Vi hopper fra den ene tanken til den andre, som i en muntlig situasjon, gir mening. Jeg transkriberte også mine egne spørsmål og det ble tydelig, også for meg, at man bruker enkelte ord mer og at den muntlige samtalen i et tekstlig format kan bli fremstilt som usammenhengende, da det gjelder argumentasjon og tankerekke. Sitater tatt ut fra intervjuet blir igjen et kort utsnitt av interaksjonen, som heller ikke kan referere til alt man har vært gjennom i den muntlige samtalen, som kan bidra til en bredere forståelse. På et vis blir både sitatene og den muntlige konteksten misbrukt i et tekstlig format, ved at samtalerne ikke i helhetlig forstand fremstilles og i det man som leser ikke får tilgang til kroppsuttrykk og tonefall. Sitatsjekkene og tilbakemeldingen ble derfor vesentlig også for meg som forsker. Da man har jobbet med intervjumaterialet over en lengre periode og selv vært en del av samtalen, førte det til at jeg både kunne se for meg situasjonen og videre ha tilgang til å høre hvordan samtalen hadde fortonet seg. I det informantene får sitatsjekk nesten ett år i ettertid, er det ikke nødvendigvis slik at de husker samtalen like godt. Flere nevnte at de kunne stå inne for det de hadde sagt, men at de ikke husket at de hadde sagt det. Enkelte vil da mulig ha lest sitatet ut fra den konteksten det er presentert i, uten å huske hele intervjuet og derav komme med en tilbakemelding ut fra hvordan den muntlige teksten oppleves og fremstilles også fra en leasers perspektiv. Andre husket intervjuet godt og kom med tilbakemelding på at det var interessant å få sitatene og med dette se seg selv i et historisk tilbakeblikk og hvor man var i sin prosess da. En del av de ufullstendige setningene ble fjernet etter sitatsjekken for informantenes del, men også for å få det mer leservennlig. Jeg ønsker med dette å påpeke at sitatsjekk også kan være nyttig for forskeren, da man selv kan se seg blind på sitatene. Oppgaven er godkjent og gjennomført etter NSD sine retningslinjer i forhold til behandling av personlige dataopplysninger.

Tiden på stedet, tror jeg hadde en positiv effekt både for informant og forsker, da det bidro til en tryggere intervjusituasjon. Samtalerne fløt også etter at diktafonen var avslått og jeg ble vist noen prosjekter og fikk noen spørsmål fra informantene om hvordan det gikk med oppgaven. Jeg takket for intervjuet og flere uttrykte at de håpet de hadde vært til hjelp. Anslagsvis trodde jeg at intervjuene skulle ta mellom 30 til 40 minutter. De fleste kom med utdypende svar og videre åpnet jeg for digresjoner som igjen førte til at intervjuene i snitt lå rundt 50 minutter. Intervjuene ble gjennomført i hovedsak på møterommene på DIGS. Ett intervju ble tatt ved trappa i 1. etasjen, da det stod et bord der og informanten selv foreslo stedet. Bakgrunnen for dette var at det var vanskelig å komme frem til angitt møterom grunnet oppussing. Under

intervjuene drakk vi kaffe og spiste litt sjokolade. Andre hadde med seg mat. Litt av den «en kopp kaffe- og lunsjpause stemningen» fra tidligere, ble da videreført.

3.5 Utvalg og rekruttering:

Det ble gjennomført et strategisk utvalg (Tjora, 2012:145) ved at jeg gikk på internsiden og sendte ut personlig melding på facebook til de jeg trodde kunne ha noe å tilføye og som jeg visste hadde startet på litt ulike tidspunkt. Videre ønsket jeg å snakke med de som både satt i kontorfellesskap og i det åpne landskapet. På bakgrunn av dette fikk jeg også snakket med de som jobber alene og de som har firma sammen. Det var også viktig å få snakket med enkelte, som jeg visste hadde jobbet andre steder, for å få en tydeliggjøring av hva de mente DIGS var og hvorfor de hadde valgt å sitte her. For å unngå at jeg kun rekrutterte de jeg hadde snakket mest med tidligere, valgte jeg å sende invitasjoner til noen jeg hadde hatt mindre kontakt med i perioden. Dette for å gi disse en mulighet til å uttale seg, dersom de ikke hadde følt at de hadde hatt muligheten. Bakgrunnen for at invitasjonen til intervju ble sendt som en personlig melding på facebook er det flere grunner til. Internsiden til DIGS på facebook gav en tydelig oversikt over hvem som var tilknyttet stedet og det var lett å finne en adresse, slik at man kunne sende en melding til hver enkelt. Istedenfor å legge dette ut som et arrangement, der man fikk oversikt over hvem som skulle delta og ikke, unngikk jeg med dette at andre også fikk en oversikt over hvem som var interessert i å delta og videre kunne jeg i ettertid sørge for, om mulig, en litt høyere grad av anonymitet. En tilfeldig invitasjon på internsiden kunne også ha sørget for at det på nett ble en oversikt over hvem som kunne stille, med kommentarer under posten. Sett fra en annen side kunne dette igjen føre til at jeg ikke fikk nok informanter ved at «alle trodde» noen andre kunne delta. For å ikke fremstå for objektiv og tilbaketrukket skrev jeg i meldingen, til de som hadde nevnt at de kunne stille fra før, om tilbudet som var gitt i tillegg til fellesinformasjonen som alle fikk. Videre var det viktig å understreke at dette var frivillig, slik at det ikke ble oppfattet som en vennetjeneste.

Det er vanlig at man gjerne må sende purringer på invitasjoner og det kan være vanskelig å få noen til å stille (Tjora, 2012: 147). I mitt tilfelle valgte jeg å sende 11 invitasjoner til å begynne med, som jeg trodde kunne dekke kravene til utvalget. Bakgrunnen for å ikke sende flere var også for å sjekke stemningen for å uttale seg videre i en intervjusituasjon. Jeg intervjuet 6 av de 11 som jeg hadde sendt forespørsel til. Ett intervju ble avtalt på den ene intervjudagen med en informant som ikke hadde fått invitasjon, på mitt initiativ. Videre hadde

jeg sendt personlige facebookmeldinger til en eller to fra hvert av de litt større firmaene for å sørge for at jeg fikk en informant fra hver av disse. To av informantene som ble kontaktet på facebook kunne ikke de dagene jeg hadde satt av til intervju, men stilte seg villig til å bidra, dersom jeg trengte flere informanter. Under de to intervjudagene var det flere som gjerne ville bidra, dersom jeg hadde behov for flere intervju. Disse tilbudene er det viktig å sette pris på, selv om man må vurdere om interessen som blir vist kan være en skjult agenda. Da mange er svært involvert i DIGS og de planer som er på bygget kan man anta at de ønsket å presentere seg selv og miljøet på best mulig måte. Ut fra en lengre observasjonstid på stedet og opplevelsen av miljøet, vurderte jeg ikke dette som tilfellet. På bakgrunn av den positive holdningen jeg opplevde til min tilstedeværelse på DIGS og observasjonstiden, som hadde gitt meg et innblikk i kulturen ved stedet, ble det naturlig å ikke sende for mange invitasjoner til intervju. I forbindelse med dette trodde jeg det ikke ville være noe problem å få skaffet nok informanter. Jeg gikk ut fra at en god del av de 11 kunne stille, slik at jeg ikke ble stående i den posisjonen at ingen av intervjuene var mulig å gjennomføre. I observasjonstiden hadde jeg vært opptatt av å ikke fortelle for mye om forskningen. Det har også en sammenheng med at jeg selv ikke hadde staket ut en retning og kunne egentlig ikke svare på spørsmålet. I spørsmål knyttet til forskningen fortalte jeg mer om hva sosiologi var og tydeliggjorde bakgrunnen for hvorfor det var sentralt for meg å ikke ha en bestemt retning. I invitasjonen til intervju kom det frem tydeligere hva jeg ville se nærmere på og jeg tror det førte til at det ikke var så skummelt å stille¹. Jeg satte opp forslag til dager jeg kunne gjennomføre intervju, så fikk informantene selv angi ønsket tidspunkt. Alle intervjuene ble tatt 11. og 12. mars 2014, sett bort fra intervjuet² med de to stifterne av stedet. Sistnevnte intervju ble gjennomført før observasjonstiden, også på DIGS, i oktober 2013 og varte i 1,5 time. Den ene kom til intervjuet etter at 20 minutter var gått, på grunn av et annet møte. Intervjuet før observasjonsperioden med dem var nødvendig for å forstå deres tanker rundt coworkingspace, argumentasjonen bak og bakgrunnen for å starte et slikt sted. Denne informasjonen var sentral da jeg visste svært lite på forhånd om hva DIGS og coworkingspace var. Da jeg kunne skaffe informasjon fra stifterne, andre deltakere og en mulighet for å observere å se nærmere på caset, DIGS, var det heller ikke interessant å se på andre coworkingspace og ulike artikler og kronikker som er skrevet om coworking andre steder. På denne måten fikk jeg egen empiri fra starten, som ikke var farget av andres forskning eller tanker som kunne ha sendt meg inn i forskningsprosjektet med lukkede øyne og ører. Helt tilslutt satt jeg igjen med ett intervju med

¹ Vedlegg 2, Invitasjon til intervju

² Vedlegg 3, Intervjuguide, stiftere DIGS

de to stifterne av stedet og 7 intervju med de som leier enten kontorpult eller kontor. Da alle de avtalte intervjuene var gjennomført følte jeg at jeg hadde dekket en bredde av aspekter knyttet til DIGS. Etter intervjudagene satte jeg en strek når det gjelder å samle mer empiri. Det var likevel betryggende å vite at enkelte hadde stilt seg disponibel til intervju, dersom jeg trengte det, både fra de som ikke kunne stille de dagene jeg hadde satt av og andre.

3.6 Intervjuets oppbygning:

Intervjuene³ som ble gjennomført hadde en oppvarmingsdel der jeg spurte om utdanning og hva de drev med. Denne delen ble kanskje litt lang. Et brennende engasjement knyttet til jobben gjør at de har mye å fortelle i tillegg til at flere har mange ulike prosjekter. De fleste av informantene hadde jeg snakket med i observasjonsperioden. Jeg forklarte før vi begynte at jeg kanskje hadde stilt enkelte spørsmål tidligere, men at jeg satte pris på om de svarte som om jeg ikke hadde det. Intervjuguiden var også innom spørsmål knyttet til bakgrunnen for å arbeide på DIGS, hvordan det oppleves å jobbe der og hvordan kontakter eventuelt knyttes. Intervjuet ble avrundet med spørsmål rundt hvilke tips og råd mange hadde til de nye som skulle komme til stedet og videre utvikling. Deretter ble hver enkelt informant spurt om de hadde noe mer å tilføye, som de ikke hadde fått sagt eller som de ville tydeliggjøre. Det ble en slags historisk gjennomgang med en avslutning knyttet til veien videre. For å opprettholde en mer naturlig samtale valgte jeg å bruke intervjuguiden under intervjuet minst mulig. Den ble i hovedsak anvendt for å kontrollere at det meste var dekket underveis. Graden av refleksjon til informantene varierte, men flere hadde mer å komme med ut over i intervjuet, gjerne med at jeg spurte spørsmålet igjen senere. Videre var jeg opptatt av å ikke kaste bort tiden til informanten, spesielt med tanke på at jeg så intervjuene ble lengre enn estimert. I etterkant av intervjuene fikk jeg tilbakemelding på at det ikke var et problem. Intervjuene ble gjennomført ved et møterom på DIGS. Det førte til lite forstyrrelser fra andre og informantene kunne komme raskt tilbake til arbeid igjen. Noe skurring på enkelte opptak ble det på bakgrunn av bygging av kafé i 1. etasje, som ligger vegg i vegg med møterommene. Påliteligheten til materialet styrkes også gjennom at alle sa seg villig til å gjennomføre intervjuet på diktafon og at dette igjen ble transkribert i sin helhet.

³ Vedlegg 4, Intervjuguide, leietakere

3.7 Tekstnære koder - mer enn bare stikkord til hjelp

SDI- modellen er en skjematisk modell for kvalitativ forskning som er en induktiv utvikling av empiri til konsepter og teorier (Tjora, 2012:230) «Målet med metoden er konseptutvikling (induktivt, til felles med GT) og kvalitetssikring (stegvis deduktivt)» (Tjora, 2012:230-231). Det jeg har av materiale i form av feltnotater og intervjuer har jeg kodet empirinært ved bruk av hyperResearch. Tekstnære koder⁴ innenfor SDI- modellen viderefører nærheten til empirien og bruker kun materialet som utgangspunkt. Kodingen er ikke basert på teori, planlagte forskningsspørsmål eller temaer (Tjora, 2012:179). Gjennom dette videreføres den samme åpenheten til stoffet som ble startet i begynnelsen av forskningsprosessen. Å arbeide ut fra en slik metode, der veien er målet, kan være frustrerende. Jeg var usikker på hva jeg hadde notert og om jeg hadde empiri som kunne være sosiologisk interessant. Da jeg fikk skrevet ut kodene, fikk jeg en bedre oversikt over hvor stort materialet var og innhold. Det måtte være noe her som var gjennomgående og sosiologisk interessant. Jeg grovsorterte alle kodene ut fra hva de omhandlet og satte de inn i to permer med skilleark. De tekstnære kodene førte også til at jeg enkelt kunne huske intervjuet eller min egen observasjon og situasjonen godt. Dette bidro til at man ikke hadde behov for å lese gjennom hva som stod under hver kode, men heller bruke kodene som veiledninger, også etter at de var sortert, for å starte på analysen. For hvert skilleark laget jeg et eget ark der alle kodene sto. Det ble da lettere å navigere i materialet og skrive direkte ut fra kodene. Ved det første utkastet til analysen ble kodene benyttet for en rask strukturering, før jeg etter hvert gikk nærmere inn på hver enkelt kode og etterkontrollerte for informasjon som mulig kunne blitt glemt. For å unngå et fokus som ikke var direkte knyttet til materialet leste jeg ikke teori under skrivingen av analysekapitlet. Da analysen var klar så jeg hvilke funn jeg hadde og søkte deretter etter sosiologisk teori som kunne forklare og kaste et lys over funnene. Her kom Goffman frem som sentral i likhet med Bourdieu, da det i materialet fremkom en slags gruppesammensetning og en helt annen arbeidskultur. Selve kulturen ble også trukket opp mot forskning tilknyttet det «grenseløse arbeidsliv» (Rasmussen og Johansen, 2002; Børve og Kvande, 2007; Pettersen, Kjeldstad og Nymo, 2007) Interaksjon på stedet er gjennomgående i det daglige med både faglige og sosiale arrangementer. I intervjuene kom det å ha noen å dele ideer med som sentralt i valg av arbeidssted, i likhet med «riktig mindset». Dette måtte jeg undersøke nærmere og kom da inn på Wengers (1998)

⁴ Vedlegg 5, Kodeliste

praksisfellesskap. Bygget rommet også så mye mer enn bare pulter. Her fantes det private gjenstander som gjerne ble delt eller lånt ut til de andre. Dersom man ser på stedet som kun en arbeidsplass var studiet av arbeiderkollektivet til Sverre Lysgaard (2001) historisk interessant, sett i lys av «den nye coworkingspacen» og om det som er dannet her egentlig er så «nytt». Diskusjonen går nærmere inn på hvilke mekanismer som gjør dette stedet mulig og hvordan man kan forstå DIGS ut fra sosiologisk teori. Når det gjelder overførbarhet er det elementer her som kan benyttes også på andre case. Begrepet *innpasskapital* ble utviklet som et resultat av empiri og teori. Først og fremst bidrar begrepet til å tydeliggjøre og forklare en forutsetning for deltakelse gjennom handling og forhandling. I en tid der fusjoner og sammenslåinger blir gjort, gjerne for å skape noe som gir et konkurransefortrinn eller økonomisk vinning, er kulturen i seg selv vesentlig. Studien beskriver noen av de mekanismene som muligens bør være på plass, dersom man ønsker en sammensveiset gjeng, som deler av sin kunnskap og som hjelper hverandre. Det handler her om både den fysiske utformingen, hvilke mennesker man søker til konseptet og størrelsesorden. I det siste kapitlet vil dette bli sett nærmere på da analysen og diskusjonen vil være lagt frem. Før analysen blir fremlagt er det vesentlig å se nærmere på mitt eget engasjement og bakgrunn for valg. Videre ønsker jeg å beskrive personlige tanker knyttet til prosessen og hvordan det å jobbe ut fra SDI- modellen har vært.

3.8 Personlig utfordring og et ønske om å prøve noe annerledes:

Å jobbe så empirinært som det blir gjort i denne modellen har vært spennende. Det som er av empiri har jeg samlet på stedet, den tilhører kun dette caset. Videre har SDI-modellen gitt meg en annerledes følelse, enn tidligere, med tanke på tilknytning til prosjektet. Jeg har følt et større eierskap ved at ingen spesifikt hadde skrevet en sosiologisk masteroppgave om DIGS eller coworkingspace i Norge, som jeg kunne finne. Dette var ikke en tydelig utformet oppgave knyttet til spesifikk oppdragsforskning eller et tema gitt ut fra at man skal se dette i lys av en bestemt teori. Modellen åpner for en opprettholdelse av muligheten til å gå bredt ut og skape prosjektet selv underveis. Forskningen har fremstått som en aktiv læringsprosess på flere plan. Det gjelder opplevelsen knyttet til nærheten av feltet, arbeidet ut fra en bestemt metode og muligheten for å starte med blanke ark. Tankemessig har det vært frigjørende, i form av at jeg har vært svært åpen til det som har skjedd rundt meg og hva som er blitt meg fortalt. Denne fremgangsmåten har gitt meg trygghet, da et forutinntatt syn eller en

underbevisst ønske om å benytte en bestemt teori eller se på et bestemt fenomen, ikke var gitt. Med denne metoden skal man ta utgangspunkt i egen empiri og derfra benytte teorier og utvikle konsepter og begrep (Tjora, 2012: 175). Å arbeide på denne måten, var uvant. I de periodene jeg var usikker på meg selv og egen forskning kunne jeg lese om metoden og se at den heller ikke krevde at jeg hadde alle punktene, som man tidligere har arbeidet ut fra, klart for meg. Modellen gir derfor rom for å forske og være tilstede i øyeblikket, uten at man har noe på skulderen som hvisker: Er dette nødvendig å notere? Hvilken teori skal du bruke for å forklare dette? Det var både frigjørende og greit å finne trøst i. Gjennom studietiden har jeg følt at jeg kanskje ikke hadde denne store muligheten til å lage mitt eget prosjekt og gå inn i det ukjente og virkelig forske. Dette kan selvfølgelig ha en sammenheng med at jeg, og muligens flere, har vært feig i valg av tema. Da det er en trygghet å velge noe som andre har forsket på. Her finnes både tips til hvilke teorier som tidligere er brukt og man kan se hvordan andre har valgt å strukturere innholdet. Flere oppgaver, som skal gjennomføres på kort tid, har kanskje hatt en innvirkning på valget med hensyn til å velge minste motstands vei i enkelte perioder. Andre oppgaver har igjen krevd at man skal bruke en bestemt teori knyttet opp mot et forhåndsbestemt tema. Man kan få en følelse av at en sitter og reproducerer og ikke kommer med noe som lenger er like dagsaktuelt og nytt, selv om jeg også lærte av dette. Sett fra en annen side er det ikke til å legge skjul på at denne måten å jobbe på, har ført til en del frustrasjon. Alt ble veldig interessant og man blir etter en observasjonsdag sliten, nettopp fordi man ikke har et spesifikt tema eller fokus. Underveis i arbeidet har det vært tanker knyttet til om man har gått så bredt ut at man sitter med en mengde elementer som alene ikke gir noen sammenheng eller kan utdypes. At jeg har notert etter beste evne av det som har foregått rundt meg, ser jeg i ettertid har styrket empirigrunnet. Det kom også frem hvor mye mer DIGS var, enn kun et kontorfellesskap – eller et coworkingspace, som beskrives til å være et sted hvor gründere samles og utveksler ideer. Modellen er en helhetlig prosess og man forstår ikke hva man egentlig har vært gjennom, før man er ferdig. Videre har jeg kommet bort i spørsmål om masteroppgaven fra de som jobbet på DIGS og andre, der det første spørsmålet er: «hvilken problemstilling har du?». At man ikke tydelig kan uttrykke dette har bidratt til at redselen for å ikke ha god nok fremdrift og ikke å ha «noe», ytterligere ble styrket, da dette for andre virker meget spesielt og kanskje også litt useriøst. I det man begynner å arbeide ut fra denne metoden er det ikke noen direkte vei tilbake og det er en trygghet i dette også, i de periodene man er usikker selv. Du har tatt valget å må stå for det. Etter at man har funnet en retning ut fra analysing av materialet er metoden arbeidsom og tidkrevende. Jeg sikter da til den deduktive siden ved den. Med dette mener jeg at man finner

teori som kan utdype det man har funnet. Man begynner å lese på teori og noterer nye betraktninger til seg selv. Videre fyller man ut litt av det man har lest i teorikapittelet og går tilbake til analysen og deretter diskusjon. I dette arbeidet kan man begynne å tenke på en kode eller et sitat som er vesentlig på bakgrunn av de funn man har kommet frem til. Videre går man tilbake til kodene og kan da i dette arbeidet finne andre elementer som gjerne også kunne ha vært med. Slik arbeider man frem og tilbake før man begynner å få en struktur på det man arbeider med. I perioder var jeg veldig frustrert da jeg satt med en følelse av at jeg aldri helt ble ferdig og en skriveprosess som veksler mellom ulike kapitler. Det er stadig noe nytt å ta tak i. Dette er også styrken til modellen. Det kan i perioder være uoversiktlig, men samtidig en glede i det man ser hva empirien kan by på. Ikke noe er gitt på forhånd, det er en prosess.

3.9 Forkortelser og dataspråk – en utfordring

Generelt har noe av dataspråket og forkortelser ved stedet vært en utfordring. Sett fra en annen side har det ikke vært noe problem å spørre hva de mener og de har uten oppfordring også forklart hva de driver med på et nivå som enhver kan forstå. På stedet er de også opptatt av å få tilbakemelding på om andre skjønner ideen eller hva de tenker å gjøre. De spør andre firma om de kan høre på presentasjonen de tenker å ha, på bakgrunn av at det er vesentlig å gjøre seg forstått. En spurte om jeg hadde facebook og forklarte jobben sin ut fra facebook-siden, slik at jeg skulle få en innsikt i hva arbeidet han gjorde gikk ut på. Dette forenkler jobben som blir gjort, men samtidig gir forklaringen en mulighet for at jeg uten samme faglige bakgrunn kan forstå. Gjennom forklaringer av ulike begreper, prosjekter og ideer har jeg også blitt tilbydd en anledning til å lære. Dette kunne jeg vise ved å bruke det som var beskrevet, eksempelvis ord og uttrykk, i senere samtaler. Mange er veldig flinke til å redegjøre og de har prøvd, etter beste evne. Likevel har det i noen tilfeller vært slik at jeg måtte nikke forstående, selv om jeg gjerne skulle ha spurt hva det siste teknologiske begrepet innebar eller hvilket arrangement de snakket om. Det meste har vært mulig å søke opp på nett, slik at man ikke fremstår i et alt for dårlig lys.

4.0 Analyse

I dette kapittelet vil empirien tilknyttet caset bli presentert. Først vil bakgrunnen for å starte DIGS og begrunnelse for plassering bli presentert. Beskrivelser av hva DIGS er, miljøet og bakgrunn for å velge å arbeide her vil også fremkomme. Vesentligheten av samlingspunkt og -tidspunkt i danning av fellesskap i likhet med deling, nettverksbygging og deltakelse vil også bli lagt frem. Avslutningsvis blir det presentert en liste over en slags kollektiv kulturell kapital tilhørende fellesskapet DIGS. Listen utgjør en oppsummering av vesentlige verdier på bakgrunn av deltakernes beskrivelser av miljøet, seg selv og hverandre.

4.1 I sentrum av sentrum

«Det er første gang jeg skal møte de som har startet DIGS og se lokalene. Jeg er spent på mottagelse og hvordan intervjuet går. Jeg vet fryktelig lite om plassen og hva coworking er. Dette på bakgrunn av at jeg vil høre på det de sier, uten at jeg eventuelt sitter med mye informasjon på forhånd. Sånn sett føler jeg meg litt uforberedt, selv om jeg har laget en slags intervjuguide. Idrettsbingoreklamen er det jeg går etter for å finne frem. Biler, busser, sykler og folk suser forbi meg i Olav Trygvassonsgate og jeg satser på at DIGS har samme inngang som bingoen. I den gule gangen, med en sirkeltrapp i mur, lukter det litt gammel røyk. Jeg ser at det står DIGS på en av postkassene i inngangen. Jeg beveger meg oppover trappa. Ved siden av advokatfirmaet i 2.etasje står det DIGS skrevet på et A4 ark med svart sprittusj, samt noen andre firmanavn. Jeg åpner døra forsiktig. Det ser ut som en byggeplass i store deler av rommet. En mann med skjegg kommer mot meg og vi hilser. «Vil du ha en kopp kaffe?». Han begynner å fortelle litt om plassen og oppussingen. De har lett lenge etter et slikt sted, midt i byen. DIGS har lokaler både i første-, andre etasje og i kjelleren. I tillegg har de tilknytning til en takterrasse og bakgård» (Observasjon, 30.10.13)

De ansvarlige for oppstarten av DIGS har brukt lang tid for å finne et sted som kunne signalisere at DIGS er noe annet enn et vanlig kontorfellesskap. Mye av oppussingen har de gjort selv, med litt hjelp fra de som før selve oppstarten hadde sagt seg villig til å leie. Videre har de hatt møter med dem, for å høre hva de syntes om ulike steder og hvilke ønsker de hadde. Ut fra utsagnene til flere av leietakerne, her representert med Frode, ser det ut til at de

var veldig spente på å komme i gang og interessert i at det ble tatt et valg med tanke på plassering.

«Vi tenkte at nå må dere bare ta en avgjørelse» (Frode).

For tankegangen bak DIGS var det avgjørende å finne et sted som egnest seg med tanke på de fasiliteter man ønsket; kafé, makerspace, åpent kontorlandskap og møterom, men også en plassering som gjorde bygget tilgjengelig for å bidra til å danne en tilgjengelig kultur for kunnskap⁵.

«Vi var og tittet på veldig mange plasser, men stort sett i midtbyen, på grunn av den faktiske – at det er tilgjengelig, fra alle kanter, holdt jeg på å si. Kommer du utenbys fra så er det nært togstasjonen, flybuss (...) Være i byen det er flere aspekter. Den faktiske tilgjengeligheten, men og det at vi er litt sånn, som vi kaller nøytral grunn. Man blir fort veldig farget hvis (det) ligger på Gløshaugen, uansett hvor mye du roper om at du ikke har noe med de på Gløs å gjøre.....Det samme hvis du er ute på Piren, ikke sant....mens vi mener at midtbyen er kanskje litt mer nøytral der. Så har vi et ønske om å bidra til ei utvikling av sentrum med å være en plass som ikke dreier seg om.....shopping, men kunnskap i byen. Det er noe vi synes er veldig spennende» (Mats)

Man kan si at DIGS og midtbyen i seg selv utgjør et passiar nav (Tjora, 2014). I midtbyen nå har man både treningssenter, restauranter, ulike kulturarenaer innenfor musikk, dans, teater og film, turistattraksjoner, samt ulike butikker og bedrifter som gjør at det er naturlig for folk å dra dit. Videre er det sentralt at det er en infrastruktur som muliggjør at stedet i seg selv er tilgjengelig, både for de som bor der og for de som holder til utenfor byen. Den kreative økonomien krever et samfunn som kan gi både sosiale-, kulturelle- og økonomiske stimuli (Florida, 2005:52). Geografisk tilgjengelighet er vesentlig for at folk skal kunne bruke stedet. De som jobber på DIGS nå, ser på dette som sentralt, da man kan stikke innom en tur, enten for å jobbe eller ta en kopp kaffe.

«Når jeg føler at jeg drar til DIGS, så føler jeg (...) at jeg ikke drar på en måte på landet for å jobbe (...). Altså hvis jeg skal til byen da, så drar jeg bare innom DIGS og er på DIGS. Du føler at du er i sånt senter også i Trondheim da (...). Når du først er og handler, jeg må jo bare innom» (Inge)

⁵ Wenger, 1998

Plasseringen er også sentral for å oppnå tankegangen bak coworkingbevegelsen:

«Det er i alle fall typisk: samarbeid... litt klisjeaktig, men det er umulig å komme utenom når vi snakker om verdigrunnlag. Men samarbeid, bærekraftighet, åpenhet ja...tilgjengelighet.»
(Arnstein)

For å være åpen og tilgjengelig i geografisk forstand må det være en plassering i et aktivt sentrum. Det kreves at samfunnet rundt er åpen for ulike type løsninger og mennesker, for å oppnå en kreativ kultur (Florida, 2005: 19- 20). I denne sammenhengen kan man snakke om et urbant konsept, som også den ene av gründerne bak DIGS referer til:

«Også har du også at man jobber veldig sånn, med å lage slike smart cities rundt omkring, ikke sant. Og da er det ekstremt fokus på (...) fysisk infrastruktur, det er liksom slik: man skal ha vindmølle på taket og ...hvordan man kommer seg inn og ut av byen(...). Det er veldig sånn teknisk approach, til det å lage en sånn smart by. Og vi tror at smarte byer skal ha det også, men det som er veldig viktig er at man også legger opp til en sosial infrastruktur, slik at de smarte folkene, (hehehe), som bor i de smarte byene, at de på en måte har møteplasser og kan utveksle kunnskap og kan bygge en kultur sammen. (...) Så her i midtbyen så har du på en måte mange arenaer og særlig i forhold til kulturfeltet, ikke sant. Men vi tror også at det er viktig å skape plasser der man også kan diskutere andre ting» (Mats)

Her kommer ønsket om å danne en delingskultur frem, der man kan bruke kunnskapen som folket både på og utenfor DIGS har, til noe nyttig. Skape en arena for å diskutere og dele kunnskap. Det er et ønske om å bygge en ny kultur. Den sosiale arenaen var derfor viktig å plassere et sted, som man anså som nøytralt. Ved at det ikke hadde vært i besittelse av store firma før, for å signalisere at man var noe nytt. På denne måten kunne man unngå å skremme gründerne og andre kreative personer fra å sjekke ut stedet. Dette gjenspeiles også i et navn, som ikke gir assosiasjoner til andre innovasjonssenter og kontorfellesskap man eventuelt har vært på tidligere og en tydeliggjøring av at DIGS ikke er statlig. DIGS er noe nytt.

«Vi var på utkikk etter et navn eller et ord som ikke hadde fryktelige mange assosiasjoner ved seg, som var kort og enkelt» (Arnstein)

«Viktig å ikke bli forvekslet med ting, plasser som vi kunne bli forvekslet med.» (Mats)

En redsel for at DIGS blir stemplet før det har blitt sjekket ut, er sentral. Dette krever både at man er tilgjengelig, åpen og da spesielt gjennom en kafé på gateplan med tilhørende arrangementer og gjennom andre kanaler som media og internett. På disse stedene kan

nettverk dyrkes og man kan pleie, spesielt de svake båndene, ved at man tilfeldigvis møter andre og utveksler informasjon (Granovetter, 1995).

4.2 Lunsjområdet – en praksisarena:

Kafeen er et sted som kan bidra til å trekke folk som også ikke jobber ved DIGS inn. Kafeen utgjør en lavterskel for å sjekke ut stedet og med den blir DIGS lettere tilgjengelig utenfor de fire veggene bygget utgjør. Det å gå til en kafé for å sitte og jobbe der, er kjent for de som er her og man kan trekke referanser til kafesamfunn og kafénomader (Tjora og Scrambler, 2013). Muligheten for å ta med seg laptopen og jobbe nede, til tross for en kontor plass i andre etasje, ansees som legitimt ved stedet.

«Så kan jeg sette meg (...) og, ta med laptopen og sitte og jobbe i kafeen. Da er det på en måte litt automatisk, litt mer åpent da...eller at du har lunsj i første etasjen.(...) Så sånn sett så tror jeg det (kaféen) blir viktig. Også blir det en litt sånn uformell møteplass.» (Inge)

Flere uttrykker at det å ha en uformell møteplass for å treffe en kunde er ønskelig. Kaféen ansees som et slikt sted. Videre slipper man også å gå langt for å ta prat. Å spare tid er vesentlig.

«Du trenger ikke å dra til Dromedar for å ha et møte med noen.» (Emma)

Ut fra det jeg har sett under min observasjonstid, har det ikke vært faste lunsjtider på bygget, hvis det ikke er gitt beskjed om noe annet. Før man fikk skikkelig kaffetrakter ble det benyttet vannkoker og pulverkaffe. Mikrobølgeovnen startet gjerne hele lunsjseansen med ett pling, som fikk andre til å bli oppmerksomme på at noen skulle ha mat.

«Rundt klokka tolv begynner mikrobølgeovnen og vannkokeren å bli brukt. En dame, i hvitt skjørt, svart strømpebukse og genser med en lys hestehale, vasker koppene ved kjøkkenbenken. En mann, i dongeriskjorte, svarte bukser og briller, står med en gaffel i hånden og ser ut til å vente på mikrobølgeovnen. De konverserer og selv om mikrobølgeovnen gir lyd om at den er ferdig, fortsetter de samtalen. Så kommer det en mann til. Mannen med gaffel tar ut maten og de tre går mot bordet jeg i utgangspunktet ikke trodde var i bruk. Det flyttes litt på noen esker og damen og de to mennene får plass til å sette seg ned. De to stifterne av DIGS kommer også bort til bordet, etter at de har hatt møte. Den ene av dem flytter på søppelsekken ved bordet for å få plass. En annen mann i lilla skjorte smiler og setter

seg ned ved bordet også. Det kommer til litt folk etter hvert og det flyttes på utstyr for å få skapt plass ved det provisoriske lunsjbordet. Jeg kan se at det fortsatt er noen på kontorene som ikke tar lunsj nå. Kanskje de ikke vil? Kanskje de er i en spennende fase i sitt prosjekt? Eller har de en deadline? Det prates rundt bordet og det ser ikke ut til å være noen regel om å være stille, da det er en del andre som jobber. Dette til tross for at førsteinntrykket, da jeg kom hit, var en stille og konsentrert atmosfære. Det kommer en ny mann inn døra, i en grønn parkas og joggebukse. Han nikker til de som sitter ved bordet – går rett til kjøleskapet og setter seg deretter ned med de andre og noen pakker sammen. To nye kommer inn med laptop, det ser ut til at de har vært i bygget, da de ikke har ytterklær på – kanskje i 1.etasje? De hilser på de ved lunsjbordet og den ene går til et kontor og henter en matboks, før han setter seg ned ved lunsjbordet. Den andre forsvinner på et annet kontor og blir der. Den ene av stifterne av DIGS begynner å flytte kjøleskapet, som stod ved en søyle, og som nå flyttes ved hybelkjøkkenbenken. Det konverseres ganske høyt fra bordet om treningssteder, medlemskap og bindingstid. Så forteller en at han har blitt innkalt til generalforsamling i et firma. «Hva skal jeg gjøre da med mine tre aksjer?!» Det er tydelig at han synes det er lite og fnyser av at han skal dit. Samtalen går over til biler og det deles historier om andre og det blir latter. Nå har vannkokeren fra kjøkkenet blitt flyttet til bordet fra kjøkkenbenken og enkelte som ikke skal sitte ved bordet må dit for å få vann til pulverkaffen sin. En spør en av de ansvarlige: «Hva er tilbudet da?». Han svarer og det er da helt stille rundt bordet. Det er tydelig at dette er noe alle vil ha med seg. Etter at han er ferdig blir det småpratning, samtidig, fra nesten alle rundt bordet både mot han og mellom de andre. Det kommer en mann inn døra og han dumper ned på en stol med en remapose og tar opp mat og legger raskt noen varer i kjøleskapet. Den ene gründeren bak DIGS fortsetter å rydde i skap og i en sekk med tomflasker. Damen i hvitt skjørt går fra bordet og begynner å vaske fat og bestikk. Klokka er nå blitt 12.29, det er blitt ganske stille. «Er alle ferdige nå?», kommer det en mann i grønn jakke og spør oppgitt, i det han kommer inn døra. Og han ser på den siste som da står og vasker egen tallerken. Han går til et av kontorene. Litt senere kommer han ut og skruer på mikrobølgeovnen og klapper i taktfastrytme på benkeplata og lårene. Det plinger i mikroen. Han ser på maten og skruer igjen på knappen. Går så videre inn på kontoret og setter seg sammen med de to der, som for øyeblikket sitter foran en og samme dataskjerm. Han inntar maten samtidig.» (Observasjon 30.10.2013)

Lunsjtidene på stedet har vært ganske vilkårlige, da det gjelder tidspunkt de blir tatt. Det virker ikke som alle har tid til å spise samtidig heller, da det stirres intens i dataskjermer og

snakkes i telefoner. Det man kan se er at når det først er noen som begynner å rigge seg til lunsj, kommer det flere. Mikrobølgeovnen signaliserer starten på seansen og utgjør med lyden et passiar tidspunkt (Tjora, 2014), men også at en ny fase (Tjora, 2013) «lunsjtid», starter. Vannkokeren blir utover i lunsjtiden gjennom forflytning et interaksjonspåskudd (Henriksen, 2009), ved at den blir plassert ved bordet og de som ikke skal ha lunsj, men kaffe, må gå dit for å få varmt vann. Videre kan man også ut fra dette se at det er et ønske å ha lunsj sammen og danne et fellesskap. Folk lager plass til seg selv og andre rundt bordet. Det foregår en spontanorganiserings prosess, som er vesentlig i danningen av et kollektiv (Lysgaard, 2001:212). Den holografiske strukturen (Albert og Whetten, 1985) kommer også tydelig frem i det de spør de ansvarlige om hva tilbudet var og at de kan diskutere dette med dem og hverandre. For enkelte kan det være vanskelig å rekke lunsj. Da mikrobølgeovnen med sitt første pling, signaliserer lunsjstart. Du må være tilgjengelig og på stedet, for å sikre at du blir med på dette. Enkelte tror at nettopp kafeen kan bidra til at det blir flere faste lunsjtider og noe som kan være bra for fellesskapet:

«Det er ikke noe faste tidsrammer her nå, men kanskje kaféen kan være med på å bidra til det sosiale(...) Når bjella går, for eksempel, så hopper alle ned, ikke sant. (...) og jeg synes...og DIGS er faktisk en plass hvor... sånt kan tillates. At noen går rundt med en bjelle og slår på stekepannen, for å illustrere at nå er det middagstid, for eksempel – kunne ikke eksistert på en seriøs arbeidsplass (...). Vi gjør noe som er viktig, men vi gjør det på en leken og morsom måte.» (Vidar)

Det er et behov for å få flere faste lunsjtider med tydeligere signaler. Ideen om å bruke bjelle, for å signalisere lunsjtid blir beskrevet som spesielt, men noe man faktisk kan gjøre på DIGS. Her kommer man inn på det de her kaller mindset, som jeg skal komme tilbake til i diskusjonen. DIGS ønsker å være noe nytt og annerledes og dette åpner også for å danne en kultur eller praksis for andre måter å gjøre ting på. Ut fra sitatet ovenfor kan man merke seg at de som er her ser på det som naturlig å bruke kaféen til et lunsjsted. Videre avhenger bruken av kaféen som møteplass og lunsjsted ut fra pris:

«For å få med innsida på en måte så må det være litt mer sånn, brukerskapt kanskje...litt sånn som tiltaler de som er her...billig brødkive, skulle jeg til å si» (Inge)

«Det må være såpass billig at jeg kan spise lunsj her to til tre ganger i uka» (Frode)

«Som gründer også, så er du som regel ganske fattig da (...),men pils nede – det tror jeg blir bra uansett... Pils har man alltid råd til...det er snodig det» (Nils)

Med tanke på pris og ønske om hyppig bruk av kaféen referer jeg i intervjuene til at dette kanskje er en slags kantine for DIGS. For de som er her er det veldig stemplende, da kaféen er noe mer enn dette.

«Kantine er veldig stemplende – det blir Trondheims nye hippe bistro» (Frode)

Kantine er en dårlig beskrivelse av stedet, i form av at ordet ikke gir en positiv konnotasjon hos de som er her. Det skal være noe nytt og spennende – et aktivt sted som følger med i tiden. Det er knyttet en slags identifisering til DIGS og kaféen. Dette kom tydelig frem gjennom den kaféansvarliges utsagn:

«At man skjønner at det man får her representerer idéen bak hele huset da (...) Noe litt friskt, nytt, noe som skjer – litt spennende på en måte. Det skal liksom være bærekraftig da, eller skape noe bedre. Vi nekter ikke å servere spekepølse, det er ikke det det går på. (...) Prøver å gjøre noe lokalt... noe genuint (...) og gi ordentlig kvalitet.» (Line)

Å referere til kaféen som kantine, ble nesten det samme som å kritisere konseptet eller DIGS. Konseptet, eller i denne sammenhengen verdiene, rettes mot å være: lokal, tilgjengelig, åpen for nye innspill, omstillingsdyktig, engasjert, leken, bærekraftig, nytenkende og et ønske om å danne et fellesskap basert på samarbeid internt og utenfor bygget. Og sist, men ikke minst – nye bekjentskaper og nettverk. De som er her identifiserer seg med stedet gjennom mange av disse verdiene. I det jeg spør om stamplass for å ta en kaffe eller øl, kommer det kontant:

Nei, den holder på å bli bygd nå - nede» (Nils)

4.3 Deltakelse

De fleste har et forhold til kaféen og bygget, selv om det ikke er helt ferdig.

« -Nei, her ser du jo det blir bygd og alt mulig rart, så det blir jo et helt annet forhold til det.» (Nils)

De som har vært her lenge har bidratt og sett forandringene fra betonggulv til vegg til veggteppe. Mange har utført ulike handymanjobber og kommet med innspill til hvordan de ville enkelte løsninger og kontorene skulle være og se ut. Deltakelsen i dugnadsarbeid og tiden med oppussing rundt dem, har ført til en identifisering og eierskap til stedet, i likhet med en mulighet til å bli bedre kjent med de andre. Arbeidet med det fysiske bygget ble en

praksisarena, og kommunikasjon blir legitimt gjennom felles aktivitet. Det å bidra til utviklingen og komme med innspill gir de som er her noe; ikke bare innflytelse og eierskap, men identitet og inkludering med og i stedet.

«Ønsker jo å bidra mye – synes jo det er gøy. Hvis ikke så hadde jeg ikke gjort det (...) får jo komme med noen anbefalinger om hvordan ting bør være(...) det har vært litt sånn...kanskje...en tanke med å være tidlig inn i bildet så får man formet litt ting hvordan man.. på kontoret vårt så ønsket vi å ha sånn og sånn – sånne ting da.» (Frode)

Det at mange har bidratt og kommet med innspill til oppussing og sørget for at det skjer noe på bygget av ulike aktiviteter gjør at det genereres et ansvar ovenfor fellesskapet om at man må bidra. Man kan snakke om en slags påbudsnorm (Album, 2008:168,179).

«Jeg var faktisk på dugnad litt nå i helgen, for jeg følte det var så mange som hadde vært så flinke til å bidra» (Sander)

Her kommer vi inn på ansvar og videre en underbevisst rolleforventing (Merton, 1957:364 - 384). Deltakelse ligger i kortene for å være med i fellesskapet og dette styres gjennom de andre deltakernes praksis. Det å bidra er en verdi som er vesentlig ved DIGS og som man ønsker å opprettholde i det det kommer nye leietakere også. Det betyr ikke å bidra med dugnadsarbeid, nødvendigvis, men at alle sørger for at det skjer ting på stedet:

«De må betale litt med penger og litt med seg selv. Når det blir ferdig da...at folk må skjønne at de betaler ikke liksom bare for å... de må betale litt med penger og litt med seg selv...i fellesskapet DIGS på en måte – det burde nesten stått i prislisten.» (Inge)

Selv om stifterne av DIGS ikke har krevd deltakelse i en prisliste, mener de som er her at det ligger som et krav for å være med i fellesskapet. Stifterne, Mats og Arnstein, ville ikke skape et press, men åpnet for at andre kunne bidra. Blant annet med inkludering i startfasen, ved å dele deres tanker og spørre om råd og innspill. Den holografiske organiseringen (Albert og Whetten, 1985) åpner for et engasjement. Det sosiale presset til deltakelse har kommet fra de andre leietakerne gjennom deres ønske om bidra.

«Det var helt frivillig valg. Det var ingen som ble, hverken tvunget til å være med på dugnad eller ikke, selv når de dreiv å pusset opp og ordnet her, så var det sånn... Vi foreslo jo..eller noen av oss foreslo: man bør gå litt mer bredt ut og si «hei, i kveld er det dugnad eller i helga er det dugnad». Mats og Arnstein (stifterne av DIGS) de ville ikke det, for de ville ikke at folk skulle føle at de måtte komme.» (Frode)

På bakgrunn av dette kan man anta at dugnadsånden har kommet gjennom et fellesskap ut fra praksis. Forhandlingen av kulturen eller feltet DIGS har ført til en rolleforventning til hverandre som leietakere av kontorpult. En av grunnene til at dette mulig har kommet av seg selv, er at det ikke er en formell forventning til dette på en avtale. Kravet har blitt dannet gjennom interaksjon i både samling og samvær (Album, 2008:162). Enkelte har også erfaring fra andre kontorfellesskap der dette har vært et formelt krav. Emma beskriver hvordan dugnadspresset og det formelle kravet som var på papir, fra sitt forrige kontorfellesskap, opplevdes:

«Nesten som er et velfungerende borettslag, så blir det litt det samme – du har fester og du har arrangementer (...) Masse som er hyggelig og det er veldig fint og bra det, men for meg er det sånn (banker i bordet) på et punkt så ble det støy for meg, for jeg føler at jeg må være... må gi meg selv tillatelse til å være mer fokusert på min bedrift og min utvikling i den bedriften da» (Emma)

Ved at det har blitt åpnet for et engasjement har det ført til at flere har ulike roller og det dannes en holografisk organisering. Noen har ansvar for drifting av nettverk, opplegging av strøm og makerspace, for å nevne noe. Enkelte som har definert sin egen rolle tydelig viser til at tilknytningen er så sterk til stedet at det å snakke med dem, for å få en helt nøytral vurdering, som de ønsker å gi, er vanskelig:

«Det er kanskje litt buy- ups å snakke med meg, siden jeg er med så masse og bygger opp ting her...» (Inge)

Flere opplever sin rolle, som så sterkt tilknyttet DIGS at man i forhold til meg som forsker, kan bli sett på som "bedriftens mann" (Lysgaard, 2001). Rollene og ansvaret hver enkelt påtar seg bidrar til en fornemmelse av fellesskap, medopplevelse og identifisering. Under intervjuene spør jeg flere om de har en rolle på DIGS. Hos enkelte får jeg konkrete svar, men også de som mener at alle har et ansvar:

«Det er som å være hjemme, er det ikke dopapir på dorullen, ja så må du bytte det. Er oppvaskmaskinen full, så rydder du den – alle bidrar» (Nils)

Noen svarer på spørsmålet om de har noen rolle på DIGS slik:

«Jeg liker å tro det» (Frode)

Det at man liker å tro man har en rolle og føler man er sentral, blir også en selvoppfyllende profeti. «Hvis mennesker definerer situasjoner som virkelige, så blir de virkelige i sine

konsekvenser» (Thomas og Thomas, 1928:572). For en arbeidsplass er det vesentlig at de tilsatte føler en tilhørighet. Dersom man ser på DIGS som én arbeidsorganisasjon viser tanken om at man har en sentral rolle ved stedet, både engasjement og eierskap. Selv om det er ulike bedrifter og noen jobber alene, opplever man et fellesskap – der det er viktig at jeg er tilstede og bidrar.

Spørsmål i lunsjen om videre jobbing da glassvinduene kom, forespørsler i måter å løse ting på, folk man kan kontakte for hjelp også videre utgjør et slags lim for fellesskapet. Et ord som ofte blir brukt i forbindelse med DIGS som sted, er at det er brukerskapt. Dette bygger på en inkludering og en mulighet for å påvirke og bidra. Som jeg nevnte i metodedelen ble jeg også inkludert i denne prosessen ved å bringe noen lydtette dører til bygget. Selv om dette var langt utenfor forskerrollen, kjørte jeg disse på bakgrunn av at jeg ønsket å bidra og videre en måte å takke for den inkluderingen jeg hadde opplevd gjennom samtaler og innblikk i hvordan tanken bak huset var. Og det var også i dette arbeidet jeg måtte tenke over min rolle som forsker, da man kanskje fra å komme inn som sosiologistudenten hadde blitt til en likeverdig deltaker i fellesskapet. Oppussingen har tatt tid og endringer av hvordan pultene stod fra en dag til neste, nytt teppegulv, glassvegger som skulle monteres, støy fra noen som borer i kjelleren og arbeidere som går ut og inn på dagtid har ført til at mange nå gleder seg til at dette blir ferdig. Man har flyttet i takt med at ting ble ferdig. Det ligger masse forventinger til det ferdige produktet og det er en stolthetsfølelse knyttet til det å være en del av fellesskapet. De som er her har lyst til å vise frem hvordan tankene på papiret tilslutt har blitt for andre:

«Det er fortsatt slik at når vi snakker med folk om DIGS og det å sitte her, så må vi alltid si «men det er fortsatt under oppussing da» og det er litt sånn at (...)vi ikke nødvendigvis kan vise frem at vi sitter på DIGS og være kjempestolte av det. Vi må på en måte selge ned forventingene litte grann og...vi kan ikke si «ja, kom innom på lunsj, på torsdag» så kommer folk også kan bare prate skit, så det er litt det jeg... savner da» (Sander)

Dugnadsjobben som er lagt ned og tiden man har jobbet her med oppussing rundt seg har, også ført til et skille, mellom de som har vært her under oppussingen kontra de som har kommet til i ettertid. Dugnadsarbeidet har legitimert posisjon.

«De som sitter her nå er på en måte ganske...blir godt sammensveiset gjeng – det er vi på en måte som har vært gjennom oppussingen» (Inge)

I sitatet uttrykkes også at man er et fellesskap og en identifisering med en gruppe gjennom det personlige flertallspronomenet «vi». Men for å opprettholde miljøet er det viktig at alle bidrar

også når dugnaden og store deler av oppussingen tar slutt. Det er viktig at husånden, ikke drar med et ferdig oppusset bygg, men at det engasjementet og tiltakslysten går over til at man bidrar til fellesskapet på andre måter.

«Skikkelig vasking, søppeltømming, ...sånne rene ting som må på plass...i alle fall når en bedrift kommer lenger enn den der helt gründergründer fasen, så trenger man litt sånn halvprofesjonelle forhold rundt seg på slike ting da. Og der tror jeg de må ha noen ansatt, profesjonelt, på å gjøre en del styring, men så tror jeg at hvis det kun blir profesjonelt det også, så faller litt av den husånden bort, den der ungdomsklubb følelsen eller hva det skal være da» (Frode)

De som var her under oppussingen angrer ikke på at de var det, da dette har overskygget muligheten de har fått, ved å være på DIGS, til å møte andre. Følelsen av å være en del av et fellesskap. I valget av arbeidssted var det spesielt viktig for mange, muligheten man her fikk; Fra å være alene som bedrift på et kontor eller arbeidspulten ved kjøkkenbenken hjemme – til å bli en del av et større nettverk. Dette handler om tilgangen til informasjon som man får ved å bygge nettverk og skaffe seg nye bekjenskaper. Anledningen til å jobbe side om side med andre bedrifter og de sosiale aktivitetene, spesielt meetups, er vesentlig for nettverksbyggingen.

4.4 Samlingspunkt og samlingstidspunkt

Selv om det ikke har vært de store arrangementene på kaféen under tiden min på DIGS – på bakgrunn av at lokalene ikke var ferdig, så kom argumentasjonen for hvorfor ulike arrangementer er viktig frem. For mange var arrangementene sentralt for valget av arbeidssted. Dette henger sammen med troen på at nettverk er viktig og at kontakter kan knyttes gjennom ulike arrangementer. Samlingspunkter og - tidspunkt er avgjørende for å danne et fellesskap.

«Meetups er veldig viktig – for en gründer er det utrolig viktig (...) Altså det folk misser: «altså nå skal jeg starte en bedrift, også skal jeg skaffe meg penger» - og hvordan skal du skaffe deg penger? «nei, må ut av rommet mitt, må flytte da» Hvor er det du møter folk? Du må møte folk (...) over alt til enhver tid for å få tips og triks og alt mulig rart. Må møte og få fyr på andres energi, du må få påfyll for andres energi. Du må ut. Du blir ikke gründer av å bare sitte hjemme altså (...) Det er her ting skjer da. Det er jo her det er meetups. (...) Uten å

bevege deg så forbannet mye så kan du bygge nettverk bare med å gå ned en etasje å delta på et teknologisk inspirerende og i det heletatt snakke med teknologiske likestilte mennesker, for å si det slik» (Nils)

Det er tydelig at de som er her er nettverksstrateger. Det er sentralt å treffe de riktige folkene som også gir noe tilbake. Med meetups kan man tette nettverkshull og utvide nettverket. I utgangspunktet er dette basert på svake bånd (Granovetter, 1995). Det er ikke nødvendigvis et ønske å utvikle vennskap og tette allianser, som krever mye vedlikehold. Kvantitet av svake bånd er i denne sammenhengen viktig for å lykkes, med tanke på tilgangen man får til ulik informasjon. Kreativitet er en sosial prosess (Florida, 2005:63). Tid er sentralt for gründerne. Det ansees som en stor fordel den tidsbesparelsen og tilgangen til nye mennesker man har, ved å gå ned en etasje. Dette knytter seg til at tid er en ikke fornybar ressurs (Florida, 2005: 43 -44, 167) og hvordan man vurderer kostnaden (Emerson, 1976:349). Det er sentralt å følge med på utviklingen og ha tilgang til nyttig informasjon først. Dette skaper også et konkurransefortrinn. Ulike arrangementer vil tiltrekke seg forskjellige mennesker og da gjerne mennesker med den habitusen og den kulturelle kapitalen du søker på bakgrunn av dine prosjekter og interesser. Første etasje, med kafé og møterom, blir et fysisk samlingssted og en rekrutteringsarena som er lett tilgjengelig. De mange ulike arrangementene og stor trafikk av mennesker vil sende signaler ut om utvikling, men også bidra til å danne et sentrum for tilgjengelig kunnskap. Det er her det skjer. På denne måten blir DIGS sentral både i sted- og tidsdimensjon. Hvis folk også tror at det er her det skjer, vil man også skape en nødvendighet for mange å komme innom. Adgangen de på bygget og andre folk har til å holde kurs og bruke lokalene vil genere et senter for nyskaping og informasjonsutveksling, dersom det er stor aktivitet på stedet. Emma nevner at dette også er bra brandingmessig.

Noen kan komme hit og bruke lokalene – det gjør at det virker som om det er mye som skjer her. Det er bra sånn brandingmessig.» (Emma)

På lik linje med internsiden de har på facebook er det ikke hva som helst som er av interesse og som nødvendigvis er «kult» nok til å delta på. Nils uttaler seg om internsiden og «kulhetsfaktoren» på denne måten:

«Å kunne dele skitkulte ting da. Terskelen er ganske høy for hva som er kult her. (...) Du kan bruke den (internsiden) bruke den som: jeg har spørsmål til, ikke sant. – og du får ufattelig til svar, men hvis du skal slenge ut noe kult, så må det være dritkult. Det må liksom være epic icons factor, (...) hvis ikke så har de bare sett det før. (...) Steve Wozniak kommer til

Trondheim, det var jo ganske kult – post. Det var ikke ganske kult, det er sånn episk kult.»

(Nils)

Det som er kult er gjerne det som er av interesse for de ved DIGS. De holder seg oppdatert på det som skjer rundt omkring og oppleves som en samfunnsengasjert gjeng, gjennom avislesning, deling av ulike faglige artikler og mange diskusjoner på bygget. Det som postes på internsiden og det som er av arrangementer må være såpass nytt at det er attraktivt for deltakerne. I gruppen dannes det en forståelse av hva som er kult nok. De som er her utgjør en slags inngruppe (Bø og Schiefloe, 2007:16-17) overfor hverandre med tanke på hva de som er her bør være med på. Dersom noen andre melder seg på et arrangement, kan det være lurt å stille selv også. Dette føyer seg sammen med tids- og stedstilgjengeligheten. Dersom noen på DIGS skal på arrangementet har «inngruppen» godkjent innholdet og dette kan igjen føre til et sosialt press med tanke på å delta.

«Men å møte opp, det får jeg lyst til å gjøre hver gang jeg legger merke til at det er noen på DIGS som skal, men en del av de eventsene som har vært her i første etasje, har stort sett vært for..andre ting, som har kommet inn her og har hatt noe greier her – og da har ikke jeg følt min plass der.» (Sander)

Når det gjelder interne arrangementer eller kurs holdt av noen på bygget, handler det om å stille opp for hverandre. At noen vil dele den informasjonen de sitter på, er positivt og sånn sett utenom kravet i forhold til «kulhetsfaktoren», da dette allerede er en del av den kulturelle kapitalen folk på DIGS innehar og en del av praksisfellesskapet. Som nevnt fikk jeg ikke vært med på meetups, under observasjonstiden min. Julebordet, et litt større sosialt arrangement, var jeg tilstede på. Dette var et internt arrangement startet opp av noen som jobber på DIGS, av egen vilje. De hadde lyst på julebord – hvorfor ikke arrangere for hele bygget?

4.5 Amerikansk juleball, spleiselag, trommesolo og karaoke

«Jeg får forespørsel om jeg har lyst til å være med på julebordet, noe jeg synes er veldig hyggelig og som en bekreftelse på at jeg er en del av fellesskapet. Jeg forteller at jeg gjerne skulle ha tatt turen, men at jeg jobber denne dagen. Kan eventuelt stikke innom etter endt arbeidsdag og da etter mat. «Meld deg på også krysser du av at du ikke skal ha mat, ikke noe problem - skriv videre at du tar med ditt gode humør» Jeg krysser av på avkryssningsskjemaet på nett og skriver det jeg får beskjed om. Når dagen er der gruer jeg meg for å dra, nettopp

fordi jeg tror dette blir annerledes. Nå har plutselig de som er her til vanlig med seg sin bedre halvdel eller en venn som de alle må ta godt vare på og sørge for å inkludere. Kommer dette til å bli direkte kjedelig og litt påtrengende? Vinduene i første etasje er dekt med gråpapir, men helt i toppen, der det ikke er dekt noe, blinker det lys. Det er tydelig at det er fest her. I det jeg tar i døra kommer det to kjente ansikter mot meg, ønsker meg velkommen og sier: «kan du ikke forsyne deg av riskrem?», noe jeg gjør og finner et sted å sitte. Jeg setter meg ned sammen med noen jeg aldri har truffet før og det kommer raskt frem at vi har felles bekjente. Etter at riskremen er fortært går jeg med pappfatet bort til søppelkassen. «Var riskremen god?» kommer den ene av arrangørene bort til meg og spør. Jeg skryter av riskremen og får vite at den har de laget selv, fra bunnen. Festen er dannet som et spleiselag for drikke og betaling for mat. Blandevann har arrangørene stilt med. Øl og vin kan man også betale noen kroner for eller skrive på krita. I kjelleren er det en som har noe fotoutstyr. Det er satt opp i lokalet mot en nøytral bakgrunn og med blender. Til kameraet på stativet er det laget en egen selvutløserknapp og bildene blir direkte prosjektert på en vegg. På denne måten kan bildene sees fra nesten alle kanter i rommet. Etterhvert pakkes en del av bordene ned og det blir karaoke og dansing. Så blir det hentet et trommesett opp av kjelleren, som noen tilfeldigvis hadde der. En setter seg ned ved trommene og i dj- hjørnet spilles det musikk godt akkompagnert av han ved trommesettet. I løpet av kvelden stikker det innom andre bekjente av DIGS og det er tydelig at dette er noe helt annet enn julebordet de har vært på.

(Observasjon, 13.12.13)

Utdraget viser tiltakslysten som man finner på DIGS til å arrangere noe. Høy deltakelse viser også at de som er på bygget stiller opp når det skjer noe og bidrar til fellesskapet med både drikke, trommer, fotoutstyr, høyttalere og hva det ellers skulle være. Delingskulturen går langt utover direkte jobbrelaterte saker. At noen stikker innom fra andre organisasjoner tydeliggjør muligheten for å utvide nettverket sitt her, nettopp ved at noen stikker innom – eller at de vet at det er her det skjer. Det blir en levende plass gjennom ulike aktiviteter og på bakgrunn av at folk er her til ulike tider. Videre gjennom makerspacen, verkstedet, som holder på å bli bygd, har man etter hvert fått en del utstyr i kjelleren og mange har også private gjenstander der, som trommesett og ølbryggeri. Bygget i seg selv er en plass både for å jobbe, møte andre og drive med ulike fritidsaktiviteter. Huset rommer så mye at det blir et diffust skille mellom jobb og fritid. Man kan heller snakke om en livsstil knyttet til bygget, enn et skille. Det er folk her som du kjenner og som man kan få hjelp av. Mange av disse møter du på ulike arrangementer på bygget som gjerne fellesskapet selv har startet. Dette kan være spillkveld,

julebord eller rett og slett ett par øl etter jobb, men også gjennom å bli invitert eller invitere til ulike aktiviteter på internsiden som fotball, kajakkstur i elva, downhill i Oppdal med sykkel, grilling, 17.mai feiring, eller Åretur med snowboard og ski på programmet. Bygget rommer mye mer enn kun en arbeidsplass og felleskapet og tilhørigheten gjennom bygget strekker utenfor DIGS lokaler til sosiale aktiviteter både i helger og ukedager. På bakgrunn av at man på dette tidspunktet ikke hadde fyltopp alle kontorpultene, beskriver Sander felleskapet på denne måten:

«Akkurat nå føler jeg at vi likegodt kunne vært en vennegjeng» (Sander)

Aktivitetene som er beskrevet ovenfor kan også ligne på en vennegjeng med mye tiltakslyst og engasjement. En vennegjeng referer også til en identifisering og et samhold med de som er her. Så lenge man stiller opp og bidrar med å engasjere og skape praksisarenaer, skaper man et fellesskap. Det er flere som nevner at de føler de bør bidra, på bakgrunn av at mange andre har sørget for at det skjer noe. Gratispassasjerer passer ikke inn.

«At man tar initiativ (...) Nå har jeg vært veldig opptatt nå i helgene, men jeg ser jo at noen andre er mye mer flinkere, enn det jeg er (...) å skape en event en helg, spille fotball for eksempel – skal vi dra til Åre for eksempel. Skal vi ha.... fest her? (...) Så går vi ut etterpå, ikke sant? Så...de eventene er viktige for å skape bånd. Men jeg tror også at det er viktig å passe på grensene at man ikke stepper over visse grenser. Alle har jo sin komfortable sone. Alle har jo sine bobler. (...) Atmosfæren på DIGS er jo noe som ikke er skapt av de som har stiftet det – det er noe som er skapt av personene de henter inn da. Så ja...absolutt – det er vi som må skape den atmosfæren. Det å ta en joke, det å ta en pils også. Vi må skape det. (...) Som jeg sa, så er ikke jeg veldig flink på det selv, men jeg har planer - jeg har store planer.» (Vidar)

Felles arrangementer er viktige for å knytte sosiale bånd. Vidar uttaler til at han ikke har bidratt så mye, som han selv mener han burde ha gjort, da det gjelder å sette i gang arrangementer. Videre uttrykker han at det er viktig å sette grenser. Disse grensene er vanskelige å sette på DIGS, da det er flere som er igangsettere av ulike aktiviteter. På bakgrunn av at andre har vært flinke har også han planer om å sette i gang noe sosialt. Selv om det ikke er skrevet ned en forventning på papir til sosial deltakelse, kommer det frem som et krav. I det mye av dugnadsarbeidet er ferdig er arrangementer vesentlig for muligheten for å handle og forhandle i felleskapet. På lik linje som mange beskriver jobben som gründer blir DIGS med alle arrangementene på og utenfor bygget, en livsstil.

4.6 Arbeidstid, fritid – hva er det?

DIGS står i grenseland mellom fritid og jobb på lik linje som de fleste her har en jobb som også er deres hobby, som gjerne utøves på «fritiden». Bakgrunnen for at fritid står i gåseøyne handler om at de som er her ikke snakker om fritid. Arbeidstid er også et diffust begrep i denne sammenhengen.

«Jeg har ikke arbeidstid, jeg har arbeidsliv!» (Emma)

«Fritid eksisterer ikke som gründer. Du må beine på som faen og vite at dette kommer jeg til å lykkes med» (Nils)

Dette gjør at skillet, som bygget i seg selv heller ikke er med på å skape, er vagt mellom jobb og fritid. Dette føyer seg inn i definisjonen av den kreative klasse (Florida, 2005:20,43-44,167), der fritid ikke eksisterer. Videre er jobben på mange måter din fritid gjennom at det er din hobby. Det ligger et ansvar i dette, gjennom å sørge for at hobbyen eller livsstilen fremdeles er morsom og noe man fortsatt har glede av å drive med.

«Man må sørge for at jobben er så morsom at man kompenserer for manglende fritid, men det er jo et valg man har tatt» (Frode)

Når mange beskriver jobben sin, er det i positive ordlag. Under intervjuene og ellers under observasjonstiden kan man se at dette er noe de brenner for. I det jeg spør de om å beskrive jobben og hvordan det begynte, har de fleste en utredning som varer over 10 minutter. De forteller om sine produkt og tanker, men interesserer seg også for hva jeg gjør. Når de møter nye mennesker er de ivrige etter å fortelle om egne idéer, men også nysgjerrig på hva andre gjør. Dette har nok en bakgrunn i delingskulturen som eksisterer her, men også motivasjonen, troen på seg selv og engasjementet man har i sin egen idé og jobb.

«Her er det en helt annen motivasjon ikke sant, for du – vi har jo bedrifter. Her jobber du i en bedrift fordi du på en måte lever av det – elsker å drive med det» (Inge)

Selv om enkelte ønsker å ha et skille mellom jobb og fritid, har de hørt at andre hevder at det ikke finnes og kan se seg enig i det. Mulig det ligger noe i gründerkulturen, spesielt, der det er skapt en virkelighet rundt at det skal være eller er slik.

«Personlig synes jeg det er fint og sette noen grenser for hva som er jobb og for hva som er fritid, om man skal si det på den måten. Så ikke de går inn i hverandre. Men igjen da...her har jeg hørt veldig mye forskjellig, som jeg forså vidt er enig også. Din jobb er din fritid for

eksempel, ikke sant (...) Det hvilerommet. Jeg tror det er viktig å komme seg bort fra PC'en, ikke sant (...). Gjerne borte fra folk også et sted. Jeg kan sikkert sette meg her i en av møterommene. Men ikke sant, man har jo lyst til å ha mer sånn slappeavstol, og bare slappe helt av litt her (...). Det er kjempeviktig, kjempeviktig det der og bare slappeav litt (...) Altså jeg, når jeg tar en sånn der femten minutters powernap –så er jeg et (knips) helt nytt menneske jeg» (Vidar)

Om man klarer eller vil skille mellom jobb og fritid, så er det helt klart at de som sitter her, bruker mye tid på stedet. Tilgjengelighet, ved å være tilstede blir en del av den symbolske kapitalen (Børve og Kvande, 2007:121) og vesentlig for å være med i fellesskapet. Det kommer tydelig frem en annerledes kultur og arbeidspraksis i det man henviser til et behov for et rom, der man kan komme seg litt bort fra de andre og ta en liten pause med noen minutter på øyet. De er villige til å ofre tid og penger, for å lykkes.

«Nå tilbringer jeg jo...70 - 80 prosent av min våkne tid på dette stedet her da (...) Henger jo mye med de folkene her.» (Frode)

Med slike beskrivelser er det klart at fritid er et begrep som de her ikke benytter i stor grad. Videre er de som er her også ganske strategiske med tanke på å utvide nettverket. Det er tydelig at det er en bevissthet rundt hva man faktisk bruker tiden på, men også hvem. Hvor du jobber og hvilke mennesker man omgås er ut fra nettverksbyggingstanken sentral. Energi er en verdi, som står sentralt hos Emma. Ordet refererer til et krav til andre i nettverket:

«Du blir litt stresset av å sitte hjemme, det blir for behagelig eller kjedelig eller ensomt, eller...det må man jo velge hva man har selv da men.(...)Du trenger andres energi for å bygge egen energi. Og den energien jeg fikk av å sitte hjemme, var negativ til slutt. (...) Jeg har blitt mer bevisst på, å vite hvor jeg skal og hva ting gir meg. Hvem gir meg energi, hvem tapper meg for energi. (...) Hvis jeg skulle gitt DIGS et råd da: passe på at folk har en viss energi, at folk ikke har sånn negativt holdningssett, tanke – nedgående spiral – det må være folk som strekker seg oppover.» (Emma)

Energi, er slik Emma beskriver, å ha mål, visjoner og et positivt tenkesett. Å bruke tid på mennesker som ikke kan tilfredsstillte disse kravene ansees som en kostnad (Emerson, 1976:349). Leken, som skaper innovasjon (Schrage, 2000) er en iboende kraft som utløses av inspirasjon utenfra (Ryan, 2013). Tilgang til andre mennesker krever også at man selv gjør seg tilgjengelig. Å være sin egen lykkes smed krever prioritering, spesielt når det gjelder egen

familie. Friheten har på mange måter et Janus ansikt, selv om friheten er noe gründerne setter stor pris på, medfører den en del valg som går ut i det private.

«Når du liksom holder på å jobbe, så krever på en måte at du (...) er steinhard på...en del valg. At du setter på en måte: Da skal jeg på middag, den er prioritert like høyt som høyeste styremøte, liksom» (Inge)

«Jeg setter av helgene – stort sett, og morgenen til lilleemor og madammen» (Nils)

Videre er det flere som uttaler til at de setter pris på friheten jobben gir, man trenger ikke å møte hver dag til klokka åtte og gå hjem klokka fire. Huset blir også gjennom dette levende i store deler av døgnet. Det er folk her til ulike tider, både med tanke på at de jobber med utenlandske firma i andre tidssoner, men også at det er ulike avtaler i forhold til fulltid- og flexiplass. Ulike avtaler, arbeidstider og for enkelte arbeidsteder gjennom at man sitter ved ulike pulter, skaper bevegelse både i rommet og til ulike tider. Flere tror at det vil bli mer bevegelse og aktivitet ved at flere får tilknytning til plassen og man vil få tid til å bli bedre kjent. Da folk jobber til alle døgnet tider kan dette igjen føre til at man gjerne stitter noen ekstra timer, da det er flere som gjør det. Ved at andre sitter og jobber kan man også selv få inspirasjon og oppnå en slags «flow» (Cskiszentmihalyi, 2008). I det noen er i en altoppslukende prosess kan man selv bli oppmuntret til å holde sin egen konsentrasjon oppe ved påvirkning av andres fokus og arbeidspraksis.

«Når du er her, så er det litt vanskelig på en måte, for det er alltid folk som jobber her (...) Du merker det er folk her klokka to om natten, som sitter og jobber liksom. Hvis jeg hadde jobbet en plass der alle går hjem klokka fire, så er det mye lettere å gå hjem fire (...) selv om jeg ikke er helt ferdig (...) det er liksom, naturlig å være her og jobbe litt da» (Inge)

At andre jobber til ulike tider, utgjør en ekstra drivkraft i forbindelse med å gi en liten ekstra innsats. Ved at representanter fra fellesskapet gjør det godt faller også positivt tilbake på de som er en del av fellesskapet. Videre er det også inspirerende da andre kan være i faser av prosjekter som du selv synes er interessante. Det er dette med å jobbe solo, men samtidig i fellesskap.

«En ting er at du trives med din egen jobb, men uansett i din egen jobb da så kommer det kjedelige elementer...men da.. trives jeg med at andre folk gjør kule ting.(...) Så kan jeg snakke med en i lunsjen som akkurat da er i en kul fase av prosjektet sitt da (...) Du føler at selv om du ikke er en fysisk del av det, så føler du ofte at du er en del av .. de andre sine

prosjekter som foregår her da... (...) Det er det som er spennende... jeg tror alle her er interessert at alle her på en måte...skal lykkes – selv om det av og til er litt sånn kniving om ting og tang.» (Inge)

Man trenger ikke nødvendigvis ha en økonomisk interesse i det andre driver med. Engasjement og nysgjerrighet for hverandres prosjekter gjennom deling er sentralt, for danning av fellesskap og identifisering. Ønsket om at andre skal lykkes ligger i følelsen av tilhørighet til et fellesskap. Spørsmålene er ikke for å kun grave i hverandres prosjekter, men deling åpner for et praksisfellesskap. Det gir andre motivasjon i likhet med at man blir bedre kjent og kan benytte hverandres kunnskap og lære.

4.7 Gjør det selv

Jeg har til nå ikke skrevet så mye om makerspacen, verkstedet, som skal være i kjelleren. Planen med verkstedet er at de som har noe utstyr/verktøy de kan dele og som de tror flere kan ha bruk for, lagres i kjelleren. På denne måten kan alle tilknyttet DIGS bruke utstyret, uten at store økonomiske ressurser er lagt ned. For mange som lager fysiske produkter eller som trenger arbeidsbenk i sin jobb, har dette vært vesentlig for å velge DIGS som arbeidssted. Det å lage noe, teste, være nysgjerrig og ikke minst lære er vesentlig. Det handler om å gjøre det selv, vi kan snakke om en DIY- kultur (Beer, 2014). De benytter det de har tilgjengelig av ressurser og muligheter, for å oppnå det de vil. Her er det et annet syn på å løse utfordringer: - det handler om å komme med et bedre alternativ:

«Folk lenker ikke seg lenger fast på anleggene, men de er heller og lager nye ting» (Arnstein)

«Her er det folk som prøver å skape en movement, ikke sant» (Vidar)

Tilgangen til ressurser gjennom folk og ulikt verktøy på stedet, kan bidra til at du lykkes med å gjennomføre prosjektet, til tross for at du i utgangspunktet ikke har vært gjennom dette før. Her kan man også få tilgang til den tause kunnskapen som er vesentlig for danningen av et praksisfellesskap (Wenger, 1998). Innspill og råd fører ikke til at man mister tilknytningen til sitt eget prosjekt. I fellesskap kan man komme med gode løsninger, som kan være av verdi også for samfunnet. Det å søke om penger, møteopp og presentere sin egen idé er noe de ikke er villige til å slippe. I enkelte andre kontorfellesskap kan mye av det organisatoriske ordnes rundt ideen, gjerne mot en investering i firmaet.

«Jeg har et (firma) alene (...) det går ikke uten funding, så jeg søker funding, i store investorer, stor kapitalen. Det går rett og slett ikke uten storkapitalen. Så det er jo en utfordring, men det er jo en morsom utfordring. Nettverksbygging da – så til det er det jo suverent, rett og slett. Ja, og personlig, altså utfordring, herregud altså – det er så herlig!»
(Nils)

Personlig utfordring og det at du gjennomfører prosjektet selv, er vesentlig for de som er her. Dette har også en sammenheng med muligheten for å utvide eget nettverk, gjerne med kontakter som kan støtte prosjektene med økonomisk bistand. Det ligger også en støtte i at noen er mer erfarne, enn andre på bygget. Et firma fortalte om hvordan de fikk hjelp med sin egen presentasjon fra noen andre på bygget, ved at de hørte på hvordan de skulle presentere ideen. Tilbakemeldingen var klar, lag en prototype – da blir det enklere å forstå. I dag har de fått støtte til sitt prosjekt. I andre tilfeller kan det være vanskelig å få laget en fysisk prototype og utvikle ideen videre, uten veldig mye penger. Her har de som jobber ved DIGS en viktig ressurs: nettverket og folket som er knyttet til DIGS.

«Også er det da fem andre jeg har hentet inn for å ta del i prosjektet (...) Tre av disse som er de personene jeg nevner, utrolig flinke folk, er folk som jeg kom i prat med her på bygget. Han ene har nettopp startet og er designer – grafisk designer (...) Han skulle veldig gjerne ha prøvd seg på teknologifronten. Da sa jeg at vi ikke har så mye penger akkurat nå, men hvis du har lyst til å prøve deg, og vise deg litt frem, så har vi et prosjekt for deg. Han likte prosjektet såpass godt at han har lyst til å bidra, og det gjør han nå. De to andre kom jeg i prat med fordi daglig leder av (en skole som hadde utstilling i første etasje på DIGS). Jeg snakket med henne og da sa jeg at vi driver og lager video også har jeg litt problemer med lyd og slikt, så sier hun helt plutselig «men du, kan jeg ikke snakke med studentene mine», ikke sant. (...) Dagen etterpå så fikk jeg en mail: «vet du hva, her er det to studenter som er veldig interessert i det.» (Vidar)

Veien for å få hjelp og noen som kan bidra, trenger ikke å være så lang. Her er det folk på bygget som gjerne vil involveres på bakgrunn av at de ønsker å utvikle seg personlig. Videre er det tilgang for å bidra i prosjekter man selv synes er spennende. Nysgjerrig av natur, er det flere som beskriver seg selv som i intervjuene. Det kan være noe i dette, som gjør at folk ønsker å bidra, får tilgang til ny informasjon og det at man finner ulike prosjekter spennende. De to sistnevnte som ble hentet inn i prosjektet til Vidar ble også hentet ut fra en enkel kontakt som ble tilgjengelig gjennom et arrangement fra en skole på bygget. Nettverk og informasjon utenfor bygget, blir gjennom arrangementer på DIGS, lett tilgjengelig. Det er

flere eksempler her på en delingskultur, i form av at man deler både kunnskap, tilgang på ressurser og idéer. At man deler skaper en vinnvinn situasjon for flere. I dette eksemplet fikk Vidar hjelp til sin video og studentene og han fra bygget fikk være med i et prosjekt de kunne utvikle seg i og lære av. Dette er interessant på bakgrunn av hvordan åpenhet kan utløse nye svake bånd, men også potensielle svake bånd (Granovetter,1995). Deling krever også en forutsetning. For at delingskulturen kan eksistere og opprettholdes må det være en tillit til hverandre.

4.8 Deling krever tillit

DIGS er ikke et sted du kommer til for å få en god idé servert i fanget. Her er det folk som har kommet langt med sine bedrifter og noen nyoppstartede. Ikke alle er direkte gründere, i form av at de skal skape noe helt nytt, men alle er innenfor definisjonen av den kreative klasse (Florida,2005:39). Denne definisjonen er bred, men trekkene ved klassen kan man kjenne igjen med tanke på å være i et miljø som genererer kreativitet, trender, hobbyer og toleranse, for å nevne noe. De som er her føler de har kommet inn i et miljø med likesinnede. Dette er avgjørende for deling, da dette bygger opp under en identifisering og forståelse for hverandre:

«Vi har vårt eget vi konsentrerer oss om og jeg gidder ikke å nappe opp en annen persons idé (...) Vi har tillit til hverandre – vi er i samme båt» (Nils)

Tilliten kommer av at man ser seg selv og andre i å være i samme situasjon. Dette betyr ikke at de som ikke er direkte gründere, ikke hører til fellesskapet. Under intervjuene blir de trukket frem, først og fremst på bakgrunn av at de driver med noe annet. Det handler om at gründerne som er her, også trenger revisorer, konsulenter, folk som er flinke på søkeprosesser - på lik linje med de som har bedrifter som ikke skal «redde verden». Begge veier kan det komme kommentarer eller innspill til andre måter og gjøre ting på. Hjelpen trenger ikke å være langt unna og man slipper å søke lenge etter informasjon i mange tilfeller. Forskjellige fagfelt gir også ulike perspektiver og vinklinger. Om du ikke har fast kontorpult ved DIGS, men kjenner noen som er her, er ikke hjelpen så langt unna.

«- Er ikke du god på sånne søkeprosesser, Morten?», kommer en av de som er her til vanlig og spør. Han svarer at han kan kikke på det. Det kommer da en mann jeg aldri har sett på DIGS før, inn. De hilser og de tar med noen papirer og laptop og går på et møterom»

(Observasjon, 20.11.13)

Her hjelper man hverandre, uten å forvente at man skal få noe tilbake i nærmeste fremtid eller økonomisk kompensasjon for tapt tid. Det foregår bytte i nettverk (Emerson, 1976). Gjennom observasjonstiden er det tydelig at dette er helt normalt. Det å gå bort til noen pulter eller spørre for andre man kjenner utenfor bygget. Frode nevner under intervjuet at han hadde forventet seg mer spørsmål, og da med tanke på de som allerede er på stedet:

«Så terskelen skal være lav for å gå å spørre om noe. Til nå har den kanskje vært litt høy grunnet lite bli-kjent-arrangementer.» (Frode)

Etter hvert har det blitt flere slike arrangementer og det har videre blitt innført frokostmøte «*rise and shine breakfast*», der man får mulighet til å presentere seg selv, sin egen bedrift og legge frem noen problemer, foredrag eller hva det skal være som man trenger tips og råd til. Dette er det flere som refererer til som positivt, da man får truffet flere på samme tid og får høre hva de driver med. Frokostmøtene blir en praksisarena. Møtet åpner for at dette fellesskap kan oppstå, ved at man gjør en aktivitet sammen og blir bedre kjent. Delingskulturen refereres til som en innstilling, som deltakerne mener de har:

«Jeg tror det er innstillingen om at selv om vi jobber med hvert vårt prosjekt, så er det litt sånn ti – femten tjueminutter å sette av for å hjelpe» (Sander)

Tilgjengeligheten til folk er selve miljøet, hevder enkelte. Den fysiske utformingen av bygget er sentral for å gjøre folk tilgjengelig. Det er den fysiske nærheten til hverandre som er avgjørende for om personene er i unfocused- eller focused gathering (Goffman, 1963). Kontorene som dekker en langside i 2. etasje har vindu og glasskyvedører og noen har vindu og vanlig dør. Gjennom vinduene kan du se om noen er tilgjengelig, men som regel er skyvedørene eller dørene oppe. Frode er veldig glad for at det ble skyvedører på kontorene, på bakgrunn av at de som bedrift også blir mer tilgjengelig. Skyvedørene hindrer ikke fremkommelighet i rommet ved at de står oppe heller.

«Vi er veldig glad for at det ble sånne skyvedører, så det er bare å la døren stå åpen hele tiden (...) Hvis vi virkelig vil ha det stille og jobbe, så kan man jo lukke døren og sette seg ned

med headset på, så skjønner folk at man er opptatt – så hvis døra er oppe så er det litt sånn...forventer man at både kan svare på ting, eller være med i en diskusjon.» (Frode)

For de på kontorene er det bare å ha igjen skyvedøra eller døra, for å signalisere at man er opptatt. I det åpne landskapet brukes gjerne headset som er det tydeligste meldetegnet (Album, 2008:164) på at man er utilgjengelig for interaksjon.

«Det er ikke så mange som kommer og snakker med meg, men hvis jeg sitter uten hodetelefoner, så er det sånn typisk tegn på... - da kan det hende at folk kommer liksom. Eller at folk bare sender deg en mail eller melding og bare: «hei, - passer det å snakke om det her med deg?». Men med en gang du begynner å gjøre sånne ting så blir det liksom det formelle igjen da – tar det for lang tid igjen da. Da er det ikke så kult igjen så... det er litt sånn balansegang. Det skal flyte litt...men der igjen er det sånne naturlige pauser som lunsj for eksempel.» (Inge)

«Man viser at nå jobber jeg – og det gjør folk ved å putte hodetelefonene over hodet. Og viser at nå vil ikke jeg blir forstyrret ikke sant... og ofte så faktisk...(latter). Det har hendt at jeg har puttet hodetelefonene på, uten å ha noe musikk på i det heletatt.» (Vidar)

Å sende mail blir for formelt og tar for lang tid. Headset benyttes som et signal med tanke på graden av tilgjengelighet. Dette er tydelig da det erkjennes at man ikke alltid har musikk på. Effekten av å sitte i samme bygg og ha hverandres kunnskap og innspill tilgjengelig faller bort i det det blir for formelt. Store øreklokker som folk her benytter, gjør at man også på avstand kan se personens tilgjengelighet i miljøet. De fysiske gjenstandene er meldetegn som viser forskjellen mellom samvær og samhandling (Album, 2008:164). Å sitte med hode i hendene og kikke ned, har ikke den samme symbolske effekten, som de nevnte fysiske gjenstandene. Graden av utilgjengelighet for samhandling er ulik etter hvilke symbolske tegn som benyttes (Album, 2008:162). I det tilgjengelighet er miljøet for mange, er det ikke alltid at man kan ta hensyn til headset, stengte skyvedører og -dører. Terskelen for interaksjon og en forstyrrelse under andres arbeid blir høyere ved at signalet utad er gitt, men det er åpning for å bryte påbudsnormen (Album, 2008:164) i viktige tilfeller. Det er perioder av dagen nesten alle sitter med headset. Er det da et problem at noen tar kontakt og hva kan man egentlig gjøre?

«Hun får problemer med laptopen, tidslinjen som skal være i programmet fungerer ikke slik den skal. Hun spør meg om hjelp, eller rettere sagt: forteller om problemet og hvem jeg tror kan hjelpe henne i forbindelse med at alle andre virker opptatte, da de har headset på. Av de ved bordet har jeg sett flere spørre en av de i tilknytning til ulike dataproblemer, men jeg

velger å ikke henwise til han, nettopp for å se hvordan man kan løse denne «headset – situasjonen» uten at jeg påvirker den. Videre er jeg usikker på om han virkelig kan hjelpe med dette problemet. «Jeg stiller meg midt på gulvet», sier hun – noe hun gjør. Straks hun står på gulvet med laptopen i hånden er det en som tar av seg headsettet og hun viser han problemet. Videre blir hun da sendt direkte til «datamannen» jeg tenkte på. Det pekes på han og han får da med seg at det er ønskelig med kontakt og får da servert laptopen og problemet på nytt. Det virker ikke som det er noe problem at han blir spurt om hjelp og det har heller ikke ført til stor uro og tydelig misnøye blant de andre som sitter her, da de fortsetter å jobbe. Etter fem minutter kommer hun og setter seg tilbake ved samme pult som meg, glad for at problemet er løst»

(Observasjon, 06.12.13)

Ut fra observasjonen ser det ut til at dette korte avbruddet de fikk i sitt arbeid, ikke førte til noen form for irritasjon av de som ble involvert. Problemet hun hadde var vesentlig nok til at bruddet med påbudsnormen var i orden. Et interessant aspekt rundt dette er at det er en generell oppmerksomhet, eller årvåkenhet (Tjora, 2011) selv om man har headset på, da det gjelder hverandre. Til tross for at man gjør seg utilgjengelig gjennom de fysiske gjenstandene eller symbolene, er det likevel en oppmerksomhet knyttet til miljøet rundt. Løsningen på bruddet av påbudsnormen (Album, 2008:164) er også interessant. Da det å stille seg midt på gulvet med laptopen i hånden, synlig for alle, gir en mulighet for de som sitter i rommet med headset til å velge om de skal engasjere seg eller ikke. Videre påpekes det at en forstyrrelse av folk som tydelig er inne i en prosess, helst skal unngås. Lengre diskusjoner bør tas et annet sted, enn i det åpne landskapet, for å unngå å skape irritasjon:

«Jeg og Claus har jo snakket om det da (...) At vi skal heller flytte oss ut på fellesarealene når vi ... har et behov for å prate» (Nils)

Gjennom observasjonstiden på DIGS var det tydelig at flere flyttet seg ut av det åpne kontorlandskapet og ut på det man her kaller fellesareal, og som jeg i oppgaven kaller lunsjområdet. Dette ligger midt i det åpne kontorfellesskapet og er delt av med glassvegger, som gir også god sikt fra de fleste stedene i rommet og fra noen av kontorene, med tanke på hvem som er der og hva som foregår. Mye av interaksjonen på stedet skjer i dette lunsjområdet. På slutten av observasjonsperioden ble også trappa, som går fra 1. etasje, der kaféen, noen kontorer og møterommene er, også åpnet til andre etasje. Trappa kommer rett opp til lunsjområdet og gjør 2. etasje lett tilgjengelig for de i 1. etasje også. Gjennom

observasjonsperioden, ble det tydelig at lunsjområdet ble et sted man enkelt kunne komme i kontakt med folk. Ut fra dette kan man si at lunsjområdet utgjør et passiar nav (Tjora, 2014) i selve bygget, for de som jobber her, på bakgrunn av tilgjengeligheten for å møte andre mennesker som tilhører arbeidsfellesskapet. På lik linje med at noen starter lunsjen som blir observert fra andre, er dette et fint sted å «passe opp» folk, eller indirekte gjøre seg tilgjengelig for samhandling ved å være tilstede i lunsjområdet. Her tar folk seg en pause fra arbeidet med å hente en kopp kaffe og ordne seg litt mat. Det er mulighet for flere ulike interaksjonspåskudd (Henriksen, 2009) på bakgrunn av aktivitet, fysiske gjenstander på kjøkkenbenken og tilgjengelighet ved at man er i samme avgrensede område. Rommet i seg selv åpner for interaksjon på bakgrunn av det som skjer i situasjonen, men det er også mulig å knytte noe helt annet til situasjonen som ikke trenger å være en beslektet eller planlagt handling. Forrestenisme (Tjora, 2014b) er et begrep som beskriver det sosiale potensialet som ligger i tilstedeværelsen. En samtale i dette lunsjområdet trenger ikke å være planlagt, men starter på bakgrunn av nærhet og handlingsrommet som er skapt i dette området. Her kan man komme med spørsmål som gjerne starter med: «Da jeg først har deg her...» og «forresten, den caprisonen i kjøleskapet, er den din?» Det kom frem ganske tydelig at dette var et sted i bygget som åpnet for både formell- og uformell kommunikasjon. Da lunsjområdet åpner for interaksjon kan en ved å benytte stedet, unngå å bryte andre påbudsnormer. Under observasjonstiden begynte jeg selv også å bruke lunsjområdet for å invitere til samhandling. På denne måten kunne jeg få snakke med folk jeg ikke hadde fått hilst på, uten å virke påtrengende. Videre uttrykker man også gjennom handling at man har forstått meldetegnene som headset og stengte dører på stedet signaliserer.

«Da jeg kom hit var det ganske få. Jeg spurte om det var kaffe på kanna til en av de ansvarlige. «Vi har kaffe, men vi mangler filter», svarer han. Jeg tilbød meg å handle filter. «Hadde du gidde det?!». Jeg handlet kaffe, filter og kvikklunsj. Da jeg kom tilbake var det stelt i stand kaffe på benken i et saftbeger i plast, akkurat 60 gram. Jeg satte i filteret med riktig mengde vann og kaffe. Jeg gikk til de ansvarlige med litt kvikklunsj og sa på spøk at dette måtte sees som smøring. De lo og tok ei kvikklunsjplate. I løpet av denne tiden kom de andre som var der, fra det ene kontoret, og satte seg ved lunsjbordet. Jeg gikk med kvikklunsj til dem også, dermed fikk jeg presentert meg skikkelig og jeg ble tilbudt plass ved lunsjbordet. Jeg spør dem om hva de jobber med og jeg forteller om hvorfor jeg er her og at jeg har ett lite enkeltpersonsforetak ved siden av studiene. Det blir en ganske lang og uformell prat og vi veksler mellom å stille spørsmål. De virker veldig interessert i det jeg gjør også. Blanding

av hva jeg gjør i mitt eget lille enkeltpersonsforetak blir det laget et teatertablå av, der den ene i gjengen tar og stiller seg på gulvet og gestikulerer mens vi andre ler. Da kaffetrakteren var ferdig gikk vi til den og fortsatte praten ved kjøkkenbenken, før den ene sier: «Kan vi ikke sette oss ned igjen og fortsette praten?» Noe vi gjør. Jeg legger merke til at det er en som ikke deltar like mye i samtalen, som de andre, og stiller et spørsmål på norsk direkte til han. Det viser seg at han ikke snakker norsk. Vi fortsetter en god del av praten da på engelsk. Det blir prat om både ulike typer språk, bakgrunnen for å starte firma, utdanning og foretaksformer. Videre kommenterte jeg at den ene ikke tok kaffe, men har en pils i hånden på en tirsdags formiddag. «Det ligger i en programmerers natur og ta seg en øl når man driver med vanskelig koding», får jeg til svar da. Det blir latter i gjengen, da han sier dette. Og de andre spøker om at kodingen han gjør nå, ikke er så vanskelig. Og vi snakker litt om at det å ta en øl i arbeidstiden kanskje er mer vanlig i andre land, noe som han som ikke snakker norsk, kan bekrefte er vanlig fra sitt hjemland. De er ganske opptatt av øl og har fått et sted i kjelleren der de kan lage ferdig sitt eget «bryggeri», til husbruk, og de forteller villig om prosessen med å lage alt selv og hvilke systemer de har tenkt, spesielt når jeg viser interesse for feltet.»

(Observasjon, 19.11.13)

Sitatet viser at lunsjområdet åpner for kommunikasjon. Videre kan man også se tydelig hvilken arbeidskultur som er her. Det å ta en øl i arbeidstiden, blir ikke sett på som uvanlig eller spesielt. Det er et avvik her når det gjelder «mainstream arbeidsmoral». Arbeidskulturen kan ligne på studentlivsstilen som blir beskrevet av Rasmussen og Johanssen (2002) i kunnskapsøkonomien og da spesielt innenfor IT- tjenester. DIGS blir et sted der man dyrker frem en annerledes arbeidskultur gjennom forhandling og handling. Flere her jobber tett sammen med utenlandske firma og andre har erfaring fra ulike arbeidskulturer. Ut fra det som er beskrevet kan man kanskje beskrive arbeidskulturen som internasjonal. Mye av informasjon på internsiden foregår også på engelsk. Det kunne vært slik at de som var her gikk i dress, men det er ingen som gjør det. Dette føyer seg inn i Richards Floridas (2005:139-140) beskrivelse av den slipsfrie arbeidsplass. Man kan beskrive klesstilen som er her for urban eller hipsteraktig med: parkass, dongeribukser, flanellskjorte, hettegenser og da gjerne med logo til en eller annen festival. Det er gjerne klær som koster litt mer, enn det billigste alternativet, eller som sender et signal utad i form av markedsføring eller et verdigrunnlag, for å vise til hva man er opptatt av, eller har opplevd og vært med på. Av de elementene jeg nå har nevnt, kan man spore en internasjonal trend. Det å knytte kontakter og få idéer på tvers av

landegrenser. Dette har også vært avgjørende for informantene i form av valg av arbeidssted. Emma beskriver DIGS slik:

«Open minded, så er det litt mer fremtidstro eller fremtidsrettet litt sånn – nytt da. Også er det det at det er internasjonalt. (...) Det appellerer jo til meg (...) at de er inspirert av utlandet, altså av tilsvarende plasser i utlandet, der at det på sikt er interessant å få til et samarbeid, ikke sant. Kanskje det hadde vært kult å dra en helg i London, men noen dager før og sitte med noen i London og kjenne på hvordan de har det - bare det å tenke linken der... - ja også mindsettet var det som tiltrakk meg veldig.» (Emma)

En internasjonal tilknytning og at det å gjøre noe nytt og annerledes appellerer. Å følge med i tiden, er vesentlig og det er derfor også sentralt å få tak i informasjon om hva som skjer utenfor Norges landegrenser. I forrige sitat refereres det også til kaffe. Det finnes flere sosiologiske artikler om hvordan kaffekulturen har endret seg og det beskrives et kafésamfunn (Tjora og Scambler, 2013). Det man kan merke seg ved DIGS, er at de er ganske nøye på kaffe, i form av at det helst skal være beste kvalitet ut fra utstyret man har. I tiden jeg var på DIGS gikk det fra vannkoker til vanlig kaffetrakter før det ble investert i en større industrikkaffetrakter og man får nå kvernet bønner før man koker kaffe. En som hadde vært i Canada sverget til det canadiske konseptet med aerokaffe, selv med nye kaffetraktere i 2. etasje. Rundt kaffekanna på kjøkkenbenken er det ofte folk. Selv om ikke alle er like engasjert i kaffe, er de fleste her opptatt av smaken og virkningen. I forbindelse med kaféen, som var under utarbeidelse i observasjonstiden, var det en del snakk om ulike typer øl og kaffe. DIGS har et nettverk av folk som er både interessert i øl og kaffe og som kan bidra til å komme med informasjon og veiledning. Her satser man ikke halvveis, her skal det være kvalitet og det krever kunnskap. Kaféen representerer hva DIGS er, kaffe og øl er da helt naturlig å ha på menyen og gjerne lokale og bærekraftige produkter. Det har vært samtaler med lokale øl- og kaffeprodusenter. De snakker ikke da med Dahls og Kjeldsberg, først og fremst, det skal være noe nytt og spennende – gjerne i småskala i første omgang. Det må være noe som kan knyttes til verdiene DIGS står for og noe menneskene på stedet kan identifisere seg med. Videre er det en interesse fra de som brygger øl og kaffe om å finne utsalgssteder - og på DIGS er de lærevillig.

«Vi kjenner jo en del som brygger en del øl og da kan man liksom få de til å liksom også...si noe om øl og si noe om hvorfor man har den ølen man har da» (Line)

I dette sitatet får man også et eksempel på blandingen av mennesker og kunnskap man får i et slikt fellesskap gjennom deling. De som har kunnskap om øl i nettverket brukes til å komme med tips og råd og noen av de får også et utsalgssted i sentrum. Videre får de en mulighet til å gi kunnskap, slik at ølet blir servert på riktig måte for å sikre kvalitet. Det samme gjelder den lokale kaffeprodusenten, som gjennom nettverk, er hanket inn.

«Han har jo veldig lyst til å ha et eget sted han kan selge sin kaffe. Han selger den jo på RICA eller de bruker hans kaffe, så han har jo et sted, men jeg tror ikke han har et sted der han selger den i løsvekt også. Så det skal han nok gjøre her, også skal han også lære folk her til å lage ordentlig kaffe - det er jo veldig viktig. (...) Det er jo litt fordi (...) man prøver å gjøre noe lokalt og noe... hva skal jeg si.. noe genuint og kvalitets... Altså han har jo lyst til å gi ordentlig kvalitet da (...) Også det at han er en fyr som gjør noe alene og tror på at det liksom... god kaffe er bra og går og besøker bøndene og får det litt til, liksom, det beste da»
(Line)

Kvalitet er sentralt i likhet med å hjelpe hverandre i riktig retning. Her kommer også nettverkstankegangen tydelig frem. Gjennom nettverk er han som driver med kaffe hentet inn og han får knyttet nye nettverk og promotert seg gjennom DIGS. Bedriften til kaffeprodusenten passer også inn i konseptet, eller verdigrunlaget DIGS står for. Det er kanskje følere som er ute i andre nettverk og evnen mange her har til å få med seg ting som skjer, som gjør at DIGS har et fortrinn på flere arenaer. Trender som bikube i byen og ulike jobboppdrag, er også noe som omtales på internsiden. De deler det de sitter på av informasjon med hverandre. Og er det noen som begynner med noe her, eller fatter interesse så spres det også innad i nettverket man har på huset. Interessen for kaffe og øl beskriver Line slik:

Det er jo også visse miljøer som bare plutselig liksom, når noen blir opptatt av det, så smaker man jo mer og mer forskjell også. Jeg tror hvis noen eller mange folk er helt litt sånn likegyldig da... at hvis de hadde fått kjip kaffe hver dag, så hadde de bare..jaja drukket kjip kaffe hver dag da, men når alle liksom å du må få sånn der aeropresskaffe og liksom fra Jacobsen & Svart eller sånn kaffe da... så begynner du å venne deg til det og liksom bare...hmm... sånn smaker pulverkaffe ja og bare (lager ansiktsuttrykk over at det ikke er godt)... Sånne ting da. (Line)

Gjennom utprøving og ulike kilder til kunnskap vokser det også frem en bevissthet, som gjerne er knyttet til kvalitet. På lik linje med idéer og kreativitet, som Richard Florida (2005) viser til, for å danne et kreativt økosystem, er dette noe som ved DIGS vokser frem i et sosialt

samspill gjennom praksis. I denne sammenhengen blir den kulturelle kapitalen (Bourdieu, 1977) representert som kvalitetsbevissthet rundt blant annet kaffe. Kvalitet i seg selv er en sentral verdi for *fellesskapet DIGS*, det blir noe tilfelles på tvers av andre ting. Informasjon og ønske om å levere kvalitet gjør også at man har noe å strekke seg etter, i likhet med troen på at man i fellesskap kan skape noe som er nytt og bedre.

4.9 Nettverk og deling – det nye Silicon Valley

Er det et sted ting kan spres fort, er det her, nettopp på bakgrunn av at man er interessert i å dele. For å dele kreves det tillit og vilje, som nevnt. Det er en tro her på at de som søker konseptet også passer inn.

«Det er ganske mange som holder på med ting innenfor teknologi her, men vi ønsker jo på en måte ha en god bredde da, fordi det skjer veldig mye spennende mellom ulike felt. (...) Mest sannsynlig blir det jo sittende noen her som holder på med musikk, altså type plateselskap... Men som har en del felles ting, felles mindset, med de som sitter her. Og i et plateselskap er du nødt til å forholde deg veldig mye til teknologi. Og jeg tror at man kan ha veldig mye å lære av hverandre der.» (Mats)

Det er sentralt for oppstarterne av stedet at de kan få inn ulik kunnskap. En videre regulering er om de har riktig mindset, tenkesett, som de kaller det her. Her kan man trekke inn Bourdieu (1986) i forbindelse med en slags felles kulturell kapital. Det mest sentrale innenfor denne kulturen, er villigheten til å dele. Uten deling vil man ikke kunne møte markedet på en ny og mer innovativ måte. Det er en tro knyttet til at produktene og idéene blir bedre med flere innspill.

«Det er uinteressant å få over noen som ikke.. at de skal sitte sånn (tar arket jeg har på bordet og skjuler ansiktet bak) og vokte om det man holder på med og at man er livredd for at noen skal rappe idéen. Her er (det) mer sånn, og det merker man med en gang noen kommer innom: Det kom en fyr innom og han sa med en gang: «jeg er veldig opptatt av å fortelle flest mulig om denne idéen..... for hvis dette skal bli best mulig så er jeg avhengig, jeg er helt avhengig av å få satt sammen folk og få til et team på best mulig måte. Da må jeg fortelle om det...» I tillegg- da kan folk faktisk komme med input på ting, ikke sant?» (Mats)

Oppstarten og rekrutteringen av folk til stedet har startet gjennom de som er gründerne bak DIGS. Gjennom sitt nettverk har de fortalt om idéen sin og dette har igjen spredd seg til andre

nettverk. Det er ganske mange med utdanning fra NTNU her, men det avvises at det er en NTNU plass. Målet har vært å fange opp de som har startet små bedrifter, til å bli igjen i Trondheim, ved å ha et attraktivt tilbud. Dette for å unngå «braindrain» til andre store byer i Norge og heller trekke ekspertisen til Trondheim og beholde de som allerede har kommet til byen. Det er en Silicon Valley tanke bak, sett ut fra å trekke de kloke hodene til ett sted. William Shockley gjorde blant annet dette med å starte Shockley Semiconductors basert på ulike tester for å få inn riktig folk (Haraldsen, 2005). Bak DIGS er det en helt annen tankegang. Selv om de også ønsker å trekke de kloke hodene til ett sted, er det her en mulighet for å komme å sjekke ut lokalene og miljøet og ikke en formell test av kvalifikasjoner. Ut fra hva du holder på med og mindset får du en plass eller ikke. De som søker er gjerne nysgjerrige og oppsøkende på konseptet, og passer som regel inn. Det er en stor tro på bygget at de to stifterne, Mats og Arnstein, som har denne portvokterfunksjonen i dag og som har vært rundt og snakket om konseptet, har informert de som er verdt å snakke med.

«Også tror jeg det at Mats og Arnstein stort sett har... snakket med de som er å snakke med. Og er mye rundt på møter og får inn folk og... jeg tror på en måte det er det som er det viktigste» (Sander)

Videre uttaler andre at de gjerne skulle ha hatt noen andre inn i miljøet, som de kjenner fra andre sammenhenger.

«Kult hvis jeg får hanket inn han» (Inge)

På denne måten vil mye av den kulturelle kapitalen og mindsettet som allerede er på plassen reproduseres. Gjennom at de som får inn nye folk fra stedet allerede er «godkjent» i fellesskapet. Det handler om å bygge allianser og få et godt nettverk både i bygget og utenfor. På denne måten kan man få også andre fagfelt og kompetanser inn på DIGS, for eksempel advokater, også videre. Dette vil bli sett nærmere på i diskusjonen. Bakgrunnen for hvorfor nettverk er viktig handler om kunder og informasjon, men det er også vesentlig å gjøre seg selv synlig i nettverket, hevder Emma. Her kan man trekke referanser til at tilgjengelighet utgjør en symbolsk kapital (Børve og Kvande, 2007:121).

«Og ha noe nettverk som man bidrar inn i, for da er det mye lettere for folk og spørre meg når de ser jeg bidrar med ting. Så hvis jeg stiller et spørsmål da, typisk på facebook i gruppe eller noe slikt da. Så er det sånn «hvordan skal jeg, er dette et bra slagord?» eller noe slikt da for eksempel – så er de sånn at du kan tweeke litt sånn og sånn og ditt og datt. Jeg vet jo at jeg kan sakene mine. Jeg vet jo at jeg kommer med brae ting (...) og hvis jeg gjør det mange nok ganger da, så blir jeg synlig. Så det er sånn selge til venn, eller vis at du kan noen ting så kommer folk til deg» (Emma)

For å bli synlig kreves det at man involverer seg i andre prosjekter, ved å komme med innspill. Men det krever også noe tilbake. Dette er ikke nødvendigvis i penger, men at man også selv kan få hjelp en annen gang eller gjennom andre ressurser i nettverket. Det er her byttenettverket og opplevelsen av å være i et «givende miljø» gjennom deling av informasjon blir tydelig (Emerson, 1976). Ved å være en del av fellesskapet DIGS, er man nødt til å involvere seg og vise et engasjement ovenfor andres idéer:

«når du starter, jeg kommer hit på en mandag, for eksempel – så er fokuset sylskarpt, men så begynner folk å snakke..også kommer det nye idéer... også plutselig er det sånn: (...) alt er..du får nye input hele veien og...mot torsdagen...så er det sånn blitt: det som er sylskarpt der nå er litt sånn (visualiserer med hendene i form av at utvidet fokus) så du mister litt oversikt, du mister hva du egentlig holder på med. (...)Men igjen da, det er interaksjon – hvis du ønsker interaksjon, så vil også de ønske interaksjon og da må du sette deg inn i deres prosjekt og i deres plass. Det er da fokuset forstørres seg altså» (Vidar)

De fleste deltakerne er ut fra felles «mindset» eller praksis, interessert i andres arbeid og prosjekter. Å vise et engasjementet fører til at man også vil få tilbakemeldinger på eget arbeid. Men fokuset vil forstørre seg. For mange som har kommet hit var lite interaksjon ved andre inkubatorer og hjemme, noe som førte til at man søkte seg til DIGS. Det som er av sosiale arrangementer er alle invitert på, gjerne i tillegg til noen ressurser fra andre nettverk. I samspill skapes det kreativitet og man kommer med innspill (Florida, 2005). Utdraget nedenfor viser spesielt lekenheten, fellesskapet og nysgjerrigheten blant de som er her, og tydeliggjør miljøet og kulturen. Utdraget viser ikke nødvendigvis en helt vanlig dag på kontoret, for det er det sjelden her.

4.10 Sivert står på hendene mens han venter på at pannekaka skal bli ferdig

Plutselig er rommet fylt med latter, folk og nye ansikter. Det vaskes glass for at alt skal være i tipp topp stand til alle kommer. Det har blitt flyttet pappesker, listverk og annet utstyr for å få mest mulig bort fra lunsjområdet. Det skal være lunsj i dag, eller en liten feiring av nylagt gulv. Det er lagt kvadratiske grå ruter som danner teppegulvet. På internsiden har alle fått beskjed om arrangementet og jeg fikk også en personlig invitasjon til den, noe jeg satte stor pris på. Alle skulle ta med topping til pannekaka og det er en forsmak av hva som kan komme i kaféen, ifølge pannekakesteker og kaféansvarlig. Hun håper dagen kan bidra til noen innspill på hva folk ønsker skal være av tilbud i kaféen. Stekingen er godt i gang og pannekakene fylles med salami, løk og ost før det blir flere varianter som lages ut fra toppingen som er tatt med. Jeg hører latter og hoiing ved en av søylene i 2. etasje. Jeg runder søylen og får se en mann som snakker svensk, gestikulerer og ønsker velkommen til å se hans sirkusakrobatikk. Han stiller seg i ulike turnposisjoner og det blir latter. Det har samlet seg noen få rundt han, der i blant meg. Hovedattraksjonen for dagen er å få se han stå på hendene, noe det gjøres flere forsøk på og som igjen sørger for at ritualet med å innlede numrene på svensk fortsetter. Han lykkes tilslutt med øvelsen og det applauderes. Dette igjen krever at noen av oss som kikket på tar ansvar og prøver det samme. Det kommer masse idéer til hvordan neste nummer bør se ut. Springe opp veggen og ta salto, stå på hendene å ta armhevinger også videre. Den svenske sirkusakrobaten gir seg ikke med dette og da ingen direkte prøver er det han som igjen skal forsøke å stå på hendene uten hjelp av veggen. Så går dette over til stuping av hodekråke og litt tulling i form av dytting. Han får da et lite puff fra den ene av stifterne av DIGS, for moro skyld, og det ender med fall for dem begge og lyd som gjør at det vekkes større interesse fra de som allerede har fått pannekake. Det blir spørsmål om hva som har skjedd og det blir latter i det det gjenfortelles. Så er pannekaka til den svenske sirkusakrobaten ferdig, og nå var han plutselig blitt norsk. I den andre enden av rommet har noen tatt med en grønn fatboy sakkosekk som gjerne skal prøves ut med hopping og stuping av de andre. Det søles kaffe på teppet, som raskt blir vasket opp med den rosa flekkfjernereren. Det spilles litt musikk, som først blir utrolig høy på cd spilleren i det den blir slått på, – folk ler og musikken blir så justert ned. Det takkes høytidelig, med at en reiser seg mot pannekakestekeren og det sies noen velvalgte ord. Det klappes fra oss andre og hoies. Det er en liten fest før realitetene slår inn og folk finner frem headset og setter seg ned ved PC'ene sine. På ett av rommene fortsetter festen litt etter at det har blitt ro i det åpne

landskapet og lunsjområdet med enkel og lav gitarspilling til Hurt av Johnny Cash, som avspilles på data. De andre på rommet klapper i det klimpringen er ferdig. Så er det helt stille. Jeg sjekker internsiden – bilder fra festen er allerede lagt ut. (Observasjon, 06.12.13)

Det å stå på hendene i en lunsjpause og at dette blir applaudert gir en beskrivelse av miljøet og kulturen. Selv om ikke hver dag er slik, så viser dette noe av kreativiteten og samtidig et litt annerledes kontorfellesskap dannet i handling og forhandling. De som er her føler en tilknytning til stedet og hverandre gjennom at de er med på å forme både det som skjer, hvordan noe skal se ut, men også hvordan de vil arbeidsdagen skal være og hvilke sosiale normer som gjelder. Videre er det interessant å se det som kan beskrives som en feststemning raskt går over da folk setter seg ned ved kontorpultene igjen med headset. En dag tidligere var det en som hadde med en sugekopp-skuddpistol som ble skutt med mot vinduene, til adspredelse både for seg selv og andre. Innspillene som kommer underveis til sirkusakrobatene, hvorpå dette igjen prøves ut er også en god beskrivelse av den generelle idéutvekslingen. Det spinnes videre på idéer. Det å ha noen å «sparre med», som de sier her. Her prøver man seg frem og det er lov til å feile. De tar ikke seg selv så høytidelige, men har store visjoner og det er lov å tro på seg selv og andre. Begynner du å spørre om selve deres prosjekt eller jobb tennes en ekstra glød i ansiktene deres. Det nettverket som er her utgjør en sammensetning av forskjellige folk, fagfelt og kunnskap som genererer forskjellige forslag til ulike prosjekter, underholdning og arrangementer. På bakgrunn av den sammensetningen som er nå, med små bedrifter, er det ikke ønskelig å ta inn bedrifter som er så store at de kan dominere og endre miljøet gjennom andre sosiale normer. Det betyr ikke at noen fra en stor bedrift kan komme hit og jobbe, for inkludering, deling og nettverksbygging –det er også sentralt. Men blir det for mange fra samme bedrift vil dette ødelegge den eksisterende dynamikken og det kan endre fellesskapet og føre til en skjevhet i maktbalansen. Nå har alle en mulighet til å både endre og skape stedet gjennom individuell praksis. «Hjemfølelsen» som er skrevet litt om tidligere i kapittelet kan merkes også tydelig her, der vasking av vinduene kan sees som en inntrykksstyring (Goffman, 1959) i forbindelse med at de som ennå ikke hadde kommet til lunsj, gjerne var «utenfra». Videre kommer tilknytningen og eierskapet til stedet frem, ved at alle sørger for at den rosa flekkfjerner blir flittig brukt. Slik at det nye gulvet ikke blir ødelagt. At en stor fatboy saccosekk tas med inn på lunsjområdet og at det tülles og hoppes i denne, er noe man kanskje gjør mer hjemme - om man i det heletatt gjør det i voksen alder. Det er mye lek ved stedet. Videre kan man også se hvordan aktivitetene skaper samhandling og bildene fra feiringen deles på internsiden, til alle. Teknologi er et sentralt

stikkord her. Men også de som jobber med teknologi og sosiale media, trenger å ha et fysisk sosialt fellesskap og det var dette mange følte manglet ved andre inkubatorer. I det de tar avstand fra andre eksisterende inkubatorer, dannes også et fellesskap rundt hva de ikke har lyst til å være (Lysgaard, 2001).

4.11 Perleporten - der idéer dør

Det var ikke alle som visste hva coworking var før de begynte og sånn sett er det ikke en felles forståelse for hva dette er. Selvfølgelig har noen lest om coworking modellen, men DIGS har de som er her formet selv og satt føringer for hvordan og hva det skal være. Ulike erfaringer folk har kommet inn med, har lagt et grunnlag for hva hver enkelt ønsker at DIGS kanskje skal bli eller er. Man kan snakke om en slags subkultur som har blitt dannet i form av at de på huset tydelig tar avstand til enkelte former for kontorfellesskap. Det dannes en annerledes praksis og arbeidskultur. Spesielt dette med deling og interaksjon som skapes gjennom felles møtesteder har vært fraværende ved andre inkubatorer, som igjen gjør at DIGS blir lukrativt for de som søker og ønsker dette.

«Vi hadde egentlig tenkt å sitte der, vi avtalte et møte med han bestyreren der oppe og(...) Også går vi inn i de her lange gangene også kikker «hæ?! – er dette et innovasjonshus?» Lukkede grå dører og lite møterom. Så det var bare..det var litt trist da..og samtidig når du så på de...nå skal jeg ikke si noe dårlig om de bedriftene som satt der, men de hadde sittet der lenge, mange av de. Mange er...begynner å dra sånn i årene, mange av de er gamle bedrifter som ble startet opp når vi begynte på NTNU. Startet disse bedriftene og de sitter der fortsatt med to ansatte og noen deltidsstudenter» (Frode)

Videre er det, som nevnt, en del inkubatorer som mot å få noen prosenter i firmaet tilbyr støtte og råd. Dette er ikke aktuelt for de som er her. En vesentlig side av dette er at de gjerne vil gjøre det selv. Det er her DIY – etikken (Beer, 2014) tydelig kommer frem. Det er en identitet knyttet til prosjektene og idéene og prosessen vil ikke bli de samme ved at andre får en økonomisk interesse, som setter for store føringer. Den økonomiske kostnaden ved å ha en tilknytning til DIGS sees som lav, spesielt i forbindelse med hva du får tilbake gjennom blant annet kunnskapsdeling, nytt nettverk og folk som er åpne og engasjerte i andre ting, men også i ditt prosjekt.

«Nå er det jo jævlig billig å sitte hjemme, men det er jævlig billig å sitte her også, og det du får tilbake er så mye mer altså(...) I hovedsak så er det jo miljøet da. Du har noen å sparre med til enhver tid. Hvis jeg har en idé så forteller jeg den idéen til en annen person. Og den personen har kanskje prøvd en lignende idé før (...) og vet at det fungerer ikke – at idéen din er bare junk, eller.... kikker som faen på den, også blir det et samprosjekt eller... eller... ja.. det er egentlig miljøet» (Nils)

For store aktører i form av bedrifter med mange ansatte har enkelte negativ erfaring med. Dette handler om at en del verdier på stedet vil endres, men også at disse dominerer for mye i form av å få til et inkluderende fellesskap.

«Vi ble som sukker og kanel på toppen. Det ble en litt annerledes gruppe i gründermiljøet» (Emma)

Dette var noe av grunnen til at Emma dro fra sitt forrige arbeidssted. En for stor gruppe i innovasjonsmiljøet på stedet hun jobbet tidligere sørget ikke for en delingskultur. Det å være sukker og kanel på toppen er en beskrivelse av opplevelsen knyttet til å være kun noen som betalte for en kontorpult, og man fikk lite tilbake for sin tilstedeværelse. Gruppen som hun referer til, tok for mye plass og delte ikke så mye av sin kunnskap, selv om det gikk an å spørre. Terskelen for å spørre ble også større, ved at dette var en godt etablert bedrift med mange ansatte og store oppdrag. At det etterhvert ble få som hadde samme interesser eller opererte på samme fagfelt, førte til at Emma mistet noen å prate med. De som var igjen hadde ikke samme internasjonale tankegang. Line forteller om at hun følte en gjestefølelse:

«Det var mer sånn gjestefølelse da. Mer åpent her da. At folk bare liksom – når det kommer noen nye: hva driver du med liksom?» (Line)

En del tidligere erfaringer og ikke minst det som, ifølge mange av deltakerne, går på folkemunne i gründerbevegelsen i Trondheim, er også med på å definere hva man er eller vil være.

« Vi har hørt om de miljøene som fantes før DIGS kom og det er liksom ikke så mye positivt snakk oppe på NTNU» (Sander)

Under lunsjen kan man høre historier med henvisninger til «Perleporten, der idéer dør» eller den engelske versjonen «IG: where projects go to die». Ved å gi gründerne og de andre som har tilknytning hit, rom for å komme med innspill og forme DIGS, bidrar til en kultur som

også er basert på det man ikke vil være. Gjennom tidligere erfaringer og det man har hørt utvikles en avstand. Som nevnt i starten av kapittelet er dette et argument for valg av plassering. Å vise uavhengighet og være på en nøytral grunn. Videre kan man også se på fellesskapet som har blitt dannet gjennom Lysgaards (2001) arbeiderkollektiv og spørre om DIGS i utgangspunktet er så nytt, som de på stedet skal ha det til. I det de får spørsmål om hvilke tips og råd de vil gi til nye deltakere er det tydelig hvilke reguleringer og krav de har til andre. Med tanke på hvordan de beskriver miljøet står disse godt i forbindelse til hvordan de beskriver seg selv og andre i fellesskapet.

4.12 Krav til deltakere for deltakelse

Det er sentralt at du kommer inn døra med en holdning om at du har noe å bidra med og lyst til det. Utdanning er ikke så viktig, så lenge du er en visjonær og har troen på deg selv og ønsker å dele kunnskap og gjerne nettverk. Gjennom analysekapittelet og en oppsummering av hvilke kvaliteter som er sentrale ved fellesskapet og nye deltakere kan man generere en liste. Dette blir en liste over formelle krav og verdier som deltakerne ved DIGS innehar og en forutsetning for nye deltakere for å kunne forhandle i fellesskapet.

- Delingsvillig
- Selvsikker
- Måltrett
- Miljøbevisst
- Verdiskapende
- Leken
- Nysgjerrig
- Ansvarlig
- Omstillingsdyktig
- Nettverksbyggende
- Inkluderende
- Energisk
- Internasjonal
- Løsningsorientert
- Oppofrende
- Årvåken
- Engasjert
- Pliktoppfyllende
- Ivrig
- Motivert
- Tilgjengelig
- Ærlig
- Tillitsfull
- Kreativ
- Nytenkende
- Lærevillig
- Sosial
- Kvalitetsbevisst

Det er tydelig at de som er her gjerne søker folk som kan bidra til å opprettholde miljøet og som ikke er så langt unna hvordan de selv oppfatter fellesskapet, andre deltakere og seg selv. Trekke hverandre i riktig retning og dele, er sentrale verdier, i likhet med at man er sulten nok til å stå på. Veien til målet er like viktig som målet i seg selv. Det er ikke enkelt å beskrive eller gi tips og råd til nye deltakere, det mest sentrale er:

« Du må føle at du tilhører her » (Nils)

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg se nærmere på fellesskapet og miljøet ved DIGS ut fra disse forskningsspørsmålene:

- *Hvordan kan man forstå DIGS ut fra sosiologisk teori?*
- *Hvilke sosiale mekanismer gjør DIGS mulig?*

Teori som er beskrevet i teorikapitlet vil bli benyttet i tillegg til andre sosiologiske begreper. I arbeidet med analysen og teori ble det utviklet et nytt begrep, innpasskapital, som kan bidra til å forklare miljøet og forutsetning for deltakelse i fellesskapet, DIGS.

5.1 DIGS – fellesskap i handling og forhandling

Coworkingbevegelsen er basert på noen sentrale elementer: samarbeid, miljøbevissthet, åpenhet og tilgjengelighet. Disse elementene ser man både i bedriftene som er her, personene, den geografiske plasseringen av bygget og fysisk utforming. Gjennom elementene fremstår også DIGS, i likhet med personene, som en enhet der det er vanskelig å fokusere på deler av dette. Mye av bakgrunnen ligger i organiseringen, med en flat struktur mot en holografisk organisasjon. DIGS er ikke én bedrift, men hovedidéen bak holografisk organisasjon går ut på at enhver ansatt skal ha en god forståelse av bedriftens funksjoner og målsetninger (Albert og Whetten, 1985). På tvers av fagretninger, ulike bedrifter og mål er DIGS sine verdier og mål dannet i fellesskap. Helheten er representert i delene og i det noen drar, er det andre som tar ansvar for den som er borte. Deltakerne ved stedet definerer sine roller forskjellig med tanke på hva de innebærer og er. De fleste mener de har et ansvar og en rolle, eller liker å tro de har det. Rollene er ikke tydelig definert på et papir med kontrakt eller fellesliste over gjøremål. Rolle, slik Ralph Linton (1936) presenterte det, blir ofte sett i sammenheng med noe som i utgangspunktet er strukturert. Her har rollene organisk blitt dannet, gjennom å utvikle stedet og fellesskapet sammen. Felles verdier, normer, mål og ideal for DIGS er dannet og dannes i fellesskap gjennom praktiske og hverdagslige aktiviteter (Garfinkel, 1967). Her tas det utgangspunkt i en interaksjonistisk fellesskapsforståelse (Tjora, 2013) inspirert av Strauss (1993) ved at fellesskapet kontinuerlig skapes av medlemmene ved deres handlinger. Hver enkelt har funnet roller som de mener bringer noe inn i fellesskapet og DIGS, som er vesentlig

for å lykkes både sammen og alene. Arrangementer og dugnad er derfor viktig for å opprettholde og utvikle fellesskapet. Verdien fører til en identifisering. Lysgaard (2001:212) hevder at kollektiv dannes gjennom spontanorganisering og i dette ligger det en praksis, men også at en for stram struktur kan hindre dette. Det må være treffpunkter både i tid og sted, som åpner for denne spontane organiseringen. Den holografiske organiseringen, muliggjør et engasjement og gir en adgang for deltakerne til å utfolde seg kreativt. Den fysiske utformingen av bygget er også sentral da et åpent landskap, makerspace, lunsjområde, kafé og kontorer med glassdører og vindu, åpner for interaksjon. Tilgjengeligheten og oversikten man har over ulike rom gir adgang til å delta i ulike situasjoner og handlinger. Dette skaper aktivitet som også muliggjør interaksjonspåskudd (Henriksen, 2009) og forrestenisme (Tjora, 2014b). Richard Florida (2005:18, 24) hevder at før eller siden vil noen finne ut av hvordan man kan utnytte de kreative talentene hos menneskene i bredere segmenter og dermed oppnå en konkurransemessig fordel. Den konkurransemessige fordelen mener gründerne ligger i å ha et fellesskap og et miljø som kan komme med innspill og råd. De beste idéene utvikles gjennom samarbeid og på tvers av fagretninger. DIGS er et praksisfellesskap (Wenger, 1998), da de som er her lærer og utvikler sin kompetanse gjennom sosial handling. Deltakernes felles bekymring og engasjement ligger i identifikasjonen i kreativiteten og opplevelsen av fellesskap. Den fysiske nærheten til hverandre i rommet åpner for samvær og samling (Album, 2008: 164) som gjør at deltakerne lærer av, om og med hverandre. Kvalitetsbevisstheten som man kan spore ved stedet, trendene og påbudsnormene som dannes, er knyttet til forhandling og handling i fellesskap. Det er også på denne måten kreativitet og nyskaping utvikles.

5.2 Praksisfellesskap

På slutten av analysekapittelet nevnes det en del sentrale verdier som både oppsummerer det som kommer frem tidligere i kapittelet, i tillegg til at det er en stikkordsliste av eksplisitte råd og tips til hvordan nye deltakere bør være. Dette er krav som er vesentlige for å bli medlemmer av fellesskapet og som også deltakerne i dag ser på som sentrale ved det eksisterende fellesskapet. Det er noen avgjørende verdier ved praksisfellesskapet (Wenger, 1998) som er forhandlet frem. Delingsvilje og DIY – etikk (Beer, 2014), heretter kalt gjør det selv kultur (GDS), er avgjørende. Disse skal jeg komme nærmere inn på. Ordet brukerskapt kommer frem i analysen flere ganger og dette viser til en muligheten for handling og

forhandling. Det som tilsynelatende er basert på individuelle preferanser som interesser, smak, aktiviteter, holdninger, normer og verdier, er knyttet til praksisen ved stedet. Tilstedeværelse og deltakelse er avgjørende for å handle og forhandle i og om fellesskapet. Verdiene som er skissert i analysekapittelet er en liste over det som kan defineres som elementer i den kulturelle kapitalen ved DIGS (Bourdieu, 1986). Kapitalbegrepet styrer i retning av individuelle preferanser og miljøet her er mer enn summen av hver enkeltes kapital. Det er den kollektive forhandlingen av fellesskap og hvordan dette skapes som er vesentlig ved DIGS. På en annen side er det tydelig at verdiene representerer en slags livsstil, slik som Bourdieu (1995) beskrev i Distinksjonen. Fellesskapet og praksisen som er forhandlet frem og skapt strekker seg utover husets fire vegger (Lysgaard, 2001:118). Det skapes en annerledes livsstil og arbeidskultur. Ved DIGS er det flere ulikheter da det gjelder: utdanning, fagfelt, alder og mål. At man er dyktig i sitt fagfelt er positivt, men alene er ikke dette nok for innlemmelse i fellesskapet DIGS. Verdiene er en forutsetning for deltakelse og disse kan kun reproduseres og endres i praksis. Konkurransefortrinnet som ligger i tilgangen til informasjon, nettverk og deling ligger i tilhørigheten til fellesskapet og identifikasjon som synliggjøres gjennom tilgjengelighet og praksis. For å benytte ressursene må man forstå praksisen. Stifterne av DIGS har spredd budskapet om coworkingspacen gjennom sine egne bekjenskaper og vært i ulike fora. Ut fra dette har muligens grunnlaget for praksisen, som i dag er gjeldende, blitt utviklet gjennom deres svake bånd (Granovetter, 1995), men da også gjerne basert på deres habitus og preferanser (Bourdieu 1986). I ettertid har de nye deltakerne, gjennom sine egne nettverk, sørget for at enkelte har fått plass og tilgang til informasjon om DIGS. Her benytter jeg ordet bekjenskap fordi det ikke nødvendigvis er slik at rekruttering av nære venner er de som passer best inn i miljøet. For tette bånd kan ødelegge noe av delingskulturen med tanke på tilgang på informasjon. Dette har en sammenheng med at de svake båndene har et annet nedslagsfelt, da de opererer i andre nettverk, som kan generere ny informasjon (Granovetter, 1995). Nye bekjenskaper er på bygget likestilt med ny informasjon, tilgang til nytt nettverk og ny ressurs/ ressurser. De svake båndene er på bakgrunn av det som er nevnt veldig sentralt for deltakerne. Det er ikke sikkert at alle i de ulike bekjenskapskretsene får høre om DIGS. Det har en sammenheng med at informasjonen ikke nødvendigvis er myntet på alle (Granovetter, 1995). Dette står litt i kontrast til åpenheten som er en av grunnbjelkene for selve bevegelsen - da stedet fremstår som åpent for alle, men ikke nødvendigvis egnet for alle. En rekrutteringsprosess er mer vanlig i svake ledd (Granovetter, 1995). For at deltakerne ved DIGS går god for noen kreves det at denne personen er en ressurs for fellesskapet. Dersom man selv har sørget for en rekruttering som

oppfattes positivt kan dette forbedre ens eget rykte (Granovetter, 1995). Da de på stedet utgjør et praksisfellesskap utviklet over tid vil muligens kravene til nye deltakere øke. Det er mulig at det ligger noe her i at coworking gjerne er et storbyfenomen, da det er lettere tilgang til flere og ulike mennesker. Kravet til hvem som også får muligheten til å bli en del av fellesskapet kan med tilgangen på ressurser også bli mer selektivt og videre reguleres av pågang og popularitet.

Til nå har stifterne av stedet hatt en slags portvokterfunksjon ved at de nye kommer inn og forteller litt om seg selv og idéen, før de blir med på en visningsrunde av bygget. Det er interessant at de ikke har benyttet portvokterfunksjonen ved at de selv hevder at de som søker konseptet også «passer inn». Det regulerer seg selv. I uttalelser som:

«Det er uinteressant å få over noen som ikke.. at de skal sitte sånn (tar arket jeg har på bordet og skjuler ansiktet bak) og vokte om det man holder på med og at man er livredd for at noen skal rappe idéen. Her er mere sånn..... – og det merker man med en gang noen kommer innom. Det kom en fyr innom og han sa med en gang: «jeg er veldig opptatt av å fortelle flest mulig om denne idéen..... for hvis dette skal bli best mulig så er jeg avhengig, jeg er helt avhengig av å få satt sammen folk og få.. til et team på best mulig måte. Da må jeg fortelle om det.. I tillegg- da kan folk faktisk komme med input på ting ikke sant?» (Mats)

Her kommer det tydelig frem at for å bli en del av fellesskapet, DIGS, er det noen krav til innpass. Det er disse kravene jeg vil definere som *innpasskapital*.

5.3 DIGS som felt:

I følge teorien til Bourdieu (1993:72-74) blir nok DIGS som enkeltstående kreativt felt en litt for smal case. Ved å se på felt i form av at det kreves en spesiell kapital eller verdier for deltakelse og forståelse, kan man argumentere for at DIGS er et felt. Bourdieu har fått en del kritikk knyttet til hvordan han kan forklare at endring skjer og sier også lite om hvor mange felt som finnes (Høstaker, 2006) Utgangspunktet for DIGS har vært å bygge et annerledes gründerfelleskap basert på lignende coworkingkonsepter i utlandet og Oslo. Ved DIGS har kulturen fått innhold, gitt mening og blitt til gjennom interaksjon og sosial samling (Goffman, 1963; Album, 2008:164). Bourdieu (1998: 1-14) hevder at man gjerne holder sammen med de som har en lignende kapital eller habitus som seg selv. Oppstarten gjennom rekruttering av

egne bekjenskaper har kanskje ført til at man har folk med på laget som forstår eller deler noe av stifternes opprinnelige tanke. Reproduseringen av fellesskapet gjennom deltakernes bekjenskaper har også bidratt til å videreutvikle stedet og hva DIGS skal være. Richard Florida (2005:52) legger seg mer på et makronivå og ser på forutsetninger for at kreative sentre dukker opp i samfunnet, men skriver videre at det kreative etos er selve limet til det som defineres som den kreative klasse. Selv om aktørene ved DIGS har ulike fagretninger og ulike arbeidsområder jobber alle i kjernen av det kreative etos som også danner en identifisering med de andre, men også en bestemt praksis. Et kreativt etos i bunn er sentralt også ved DIGS, men alene er det ikke nok for å bli en del av DIGS. Her vil jeg ta i bruk begrepet innpasskapital, som må være tilstede for deltakelse i fellesskapet. Bakgrunnen for at jeg skriver innpasskapital er for å tydeliggjøre at det er noen sentrale verdier for å komme inn og videre muligheten for å være med i et slikt fellesskap som utvikles og endres gjennom praksis. Kapital i dette begrepet beskriver en forutsetning, men med tiden kan det komme andre verdier og krav til nye deltakere ut fra hva fellesskapet gjennom samling og samvær har forhandlet frem. I det innpasskapitalen gjennom fellesarrangementer og samvær (Album, 2008:164) blir tydeligere forhandlet, vil muligens innpasskapitalen også bli mer satt, selv om den kan endres. I det daglige er også innpasskapitalen sentral for å forstå forhandlinger, for eksempel om hvor stort handlingsrom man har i de ulike områdene. For det første må man se vesentligheten av å være en del av fellesskapet. Det er kostnader (Emerson, 1976:43-44, 167) knyttet til fellesskap. I dag står delingskulturen og GDS - kulturen sentralt. Uten den holografiske organiseringen og de fysiske rommene som åpner for engasjement, og muligheten for passiar, ville ikke disse vesentlige elementene ved DIGS fungert eller eksistert. Samhandling og samvær (Album, 2008:164) er avgjørende for praksisfellesskapet. Utnyttelsen av de ulike kompetansene på stedet ville ikke uten interaksjon vært mulig, dersom det ikke var en åpenhet rundt hva folk driver med og en villighet til å dele. Det er gjennom dette at nye nettverksressurser og muligheter for ny informasjon ligger. Forutsetningen for deling krever tid og interaksjon, en mulighet for å møte de samme ansiktene, som skaper tillit. I begrepet «riktig mindset», som brukes en del ved DIGS, ligger innpasskapitalen. Richard Florida (2005:68) mener at den kreative klasse har en felles tankeprosess, men uttaler ikke hva den går ut på. Den holografiske organiseringen åpner for et engasjement både fra de som kommer til DIGS og fra de som allerede er tilstede. Dette ser man i de rollene som de etter hvert har tildelt seg selv og fått tildelt fra fellesskapet. Det er her at dugnadsarbeidet og etter hvert arrangementene har vært vesentlig også for å danne fellesskapet. Man kan se på dette som en interaksjonistisk danning av feltet DIGS. Tilknytningen til stedet kommer tydeligst

frem gjennom de som har vært der helt fra begynnelsen, da de har hatt mulighet - eller fått en følelse av at de har vært med på å forme plassen også etter egne ønsker. Å bli spurt om å delta, eller invitert til å bidra, stadfester et ønske om deltakelse fra fellesskapet. Det er også en bekreftelse på at man hører til, eller at kollektivet ønsker et større engasjement. Felles referanser som man får gjennom historier og informasjon man deler, skaper også en følelse av fellesskap, tillit og identifikasjon. Innpasskapitalen ved DIGS krever fysisk tilstedeværelse og evne til å gripe mulighetene når de byr seg til å bidra og hjelpe. Med et engasjement i dugnadsarbeidet kan man spørre om progresjonen når det gjelder utviklingen av bygget. Felles aktivitet genererer en lavterskel for interaksjon og samvær. Det legitimerer kontakt (Henriksen, 2009). Kjennskap til hverandre gjennom felles jobbing og arrangementer har ført til at det gjerne er de samme som blir spurt om bestemte tema. For å utvikle læring og kunnskap trenger man å se bort fra organisasjonskartet (Rundberg, 2009) og det er i dette at den holografiske strukturen kommer til nytte ved DIGS. Blant deltakerne her finnes det ikke et organisasjonskart, men et fellesskap i handling og forhandling. Ved DIGS får man oversikt over hvem som kan bidra og har tilgang til enkelte ressurser, gjennom deltakelse. På huset får man anledning til å spørre de beste på stedet og eventuelt i nettverket på akkurat det man lurer på. Kjennskap til hverandres kompetanse fører også til at man kan markedsføre og henvise andre til bestemte personer. Å stille på workshops, meetups, eller nettverks- og informasjonsutvekslingsmøter, er viktig både for utvidelse av nettverk, læring, delings- og GDS- kulturen. Spesielt er de arrangementene som andre på bygget stiller i stand vesentlig å møte opp på. Dette på bakgrunn av det interaksjonistiske samspillet som skaper stedet. Det blir et uttalt påbud (Album, 2008:168,170) om deltakelse. Den geografiske plasseringen av bygget åpner for at det som skjer er lett tilgjengelig fra alle kanter av byen. Utilgjengelighet er ikke et argument for å unngå deltakelse. Gjennom passiare tidspunkt og - soner (Tjora, 2014) som dugnaden, arrangementene og bygget i seg selv er, opparbeides det tillit, da man blir kjent med hverandre. Tillit og følelsen av å være i samme båt referer deltakerne til ofte, i det de beskriver fellesskapet. Det er ingen som stjeler informasjon eller idéer for senere å presentere det som sin egen. Denne tilliten kan ligge i det kreative etos (Florida, 2005) eller gjennom en forståelse av å være i samme situasjon. For å være en del av fellesskapet forventes det også at tilliten overholdes. For at delingskulturen kan skapes og opprettholdes er tillit avgjørende. Deltakerne selv referer til at de hadde forventet at det skulle være mer deling, men at dette er en startfaseproblematikk. Det handler ikke om at folk ikke vil dele, men det ligger en ekstra trygghet i delingssituasjonen, dersom man vet mer om den andre gjennom «bli - kjent - arrangementer». Er man ikke villig eller har tid til å dele eller bidra,

hører man heller ikke til fellesskapet. Man vil selv kjenne om man har innpass gjennom en individuell opplevelse med tanke på en innfrielse av kravene fra fellesskapet.

Innpasskapitalen utvikles i fellesskap og det er derfor sentralt at praksisarenaene ikke forsvinner, slik som dugnaden, men går over i andre former som skaper lavterskel for interaksjon. I det huset begynner å bli ferdig trengs det andre sosiale tilstelninger, i tillegg til opprettholdelse av passiare soner, som kan erstatte dugnaden som praksisarena. For å inkludere nye medlemmer må det være praksisarenaer som de kan engasjere seg i, for eksempel en opprettholdelse av adgangen til å bidra og starte ulike arrangementer selv. På denne måten blir interaksjon legitimt for de nye. Å leie inn folk til å gjøre alle sysler på stedet, kan degradere fellesskapet sosialt. Det er vesentlig at det er en balanse også mellom de ulike bedriftene på stedet. For store aktører, i form av for mange ansatte i en bedrift, vil hverken fått plass i dugnadsprosjektene og heller ikke på arrangementene, da det ville blitt en maktskjevhet, eller ubalanse, mellom bedriftene. Samspillet og utviklingen av fellesskapet ved DIGS basert på blant annet delingskultur, ville kanskje ikke vært like enkelt, da den ene bedriftens kultur ville dominert for mye av fellesskapet. Innlemmelse av store bedrifter krever også mer fysisk plass og en nærhet til hverandre (Goffman, 1963) vil muligens være problematisk. En anledning for å bli kjent med hverandre vil antakelig bli vanskelig med for stort antall deltakere. For mange på ett sted over flere rom vil ikke føre til at man møter de samme fjesene og tillit vil være vanskelig å bygge. Delingskulturen vil ikke ha grobunn. I følge Emma var maktskjevhet i bedriftene, i form av at en gruppe ble for stor, en av grunnene til at hun flyttet til et nytt arbeidsfellesskap:

«vil ble litt sukker og kanel på toppen» (Emma)

Størrelsesorden på lokalene eller en mangel på passiare soner kan bli et problem for å utvikle et praksisfellesskap, da man også kan unngå eller ikke få muligheten til å engasjere seg i interaksjon. DIGS skal fungere som et springbrett for gründerne – et sted der man kan vokse til store bedrifter og med dette også flytte ut. Men det er vesentlig at de som eventuelt flytter ut har med seg husånden, eller tilknytningen ut. På denne måten opprettholdes delingskulturen og man kan bygge nye nettverksbroer (Granovetter, 1995: 61). For å hjelpe hverandre trenger man folk fra forskjellige fagfelt, som er i ulike stadier av gründerfasen og mennesker som både har lyktes og feilet med sine prosesser. Aktivitet og utskiftning viser til en suksess i dette miljøet. Utskiftning viser her til å ha vokst seg for store for DIGS, som bedrift og aktivitet er knyttet til tilgang på nye mennesker og informasjon. Å bli for «satt» på et sted eller ikke kunne vise en endring eller noe nytt, er hverken bra for fellesskapet, ryktet til stedet eller en

selv som gründer. Her er man sin egen lykkes smed og det sitter ingen på toppen og bestemmer om dette er en god eller dårlig idé. Her må alle ha en tro på eget prosjekt og seg selv. Lykkes du er det ikke en Jantelov her, men heller et klapp på skuldra og spørsmål om hvordan du fikk det til. Med tilliten i bunn til hverandre deles også denne informasjonen. Det er ønskelig at også andre lykkes, i likhet med en stor tro på at man i fellesskap kan finne bedre løsninger, enn alene. At andre gjør suksess gir også en ekstra motivasjon i form av en drivkraft om å oppnå dette også selv. Ved at noen får god omtale i media eller lykkes med sine prosjekter er det positivt for fellesskapet og DIGS. Et godt ry for stedet, faller tilbake på resten som er der (Lysgaard, 2001:201) da de identifiserer seg med hverandre. De som er her er veldig stolte av å være på DIGS og en del av fellesskapet. Men det krever mer enn bare betaling for en kontorpult. I uttalelser som:

«du må forstå at du betaler litt med penger – og litt med deg selv» (Inge)

Inge refererer til det implisitte kravet, ved å uttale at det er også en annen kostnad til det å være deltaker. Det å betale også litt med seg selv, må ikke sees på som en kostnad som er for dyr med tanke på hva man oppnår med å være en del av fellesskapet (Emerson 1976:349). Det skal være enklere å spørre sidemannen om han kan hjelpe eller vet av noen som har kunnskapen som trengs, enn å bruke utallige timer på å finne informasjon selv. Tilgangen til informasjonen trenger heller ikke å være tilgjengelig for alle. Informasjon gjennom slike kontakter ansees som billig, men likevel rik på detaljer og nøyaktig (Granovetter, 2001:58). Nettverk er en sentral del i delingskulturen. De svake båndene krever mindre vedlikehold og liten tidsbruk for deltakerne (Granovetter, 1995). Disse er sentrale både for informasjon og nye jobbmuligheter og prosjekter. Internsiden er et godt eksempel på lett tilgang til informasjon, da det postes jobbtillbud, spørsmål, arrangementer og kunnskap man har fått adgang til, til alle. Byttekulturen eller delingskulturen er innad på bygget og utenfor, gjennom deltakernes egne nettverk. De svake båndene bygger også broer mellom nettverk (Granovetter, 1995:61) og kan sørge for at delingskulturen åpner for en kunnskapsutvekslingskultur også utenfor DIGS.

Innad på DIGS er arbeidspraksisen og det sosiale fellesskapet dannet ut fra samhandling og samvær (Album, 2008:164). Hvordan den sosiale interaksjonen skal foregå avhenger også av hvilke handlingsrom det er i de ulike passiare sonene (Tjora, 2014). I begynnelsen var ikke glassveggene rundt lunsjområdet satt opp og det var mindre rom å velge mellom. Interaksjonen mellom pultene var da høyere. I det lunsjområdet ble mer avgrenset av glassvegger, begynte enkelte å ta uformelle møter der. I analysen kan man også se at enkelte

hadde snakket om å ta lengre samtaler i fellesarealene, det som er definert som lunsjområdet i oppgaven, for å unngå irritasjon ved høylytt prating i det åpne kontorfellesskapet. Da det kom en mann og spurte for en utenfor bygget om han var god på søkeprosesser, er det også interessant at de da gikk på et møterom og ikke tok samtalen ved hans arbeidspult eller i lunsjområdet. Gjennom handling forhandles kravene til fellesskapet. Ved å selv sørge for å ta lengre samtaler på møterommet istedenfor i det åpne landskapet signaliseres det utad for de andre hvordan man selv vil at arbeidspraksisen skal foregå. I det flere begynner med dette, dannes det et krav til en slik praksis. Her kommer det tydelig frem hvordan hver enkelt deltaker både deltar i og skaper DIGS.

5.4 Behovet for å være tilgjengelig og utilgjengelig for passiar:

Som beskrevet tidligere skapes DIGS i fellesskap og gjennom de personene som er tilstede. Dersom man ser på DIGS som et spill (Bourdieu, 1993: 72-74) som endres og opprettholdes av hvilke spillmakere som er tilstede, kreves det en kompetanse av de som kommer inn, i likhet med innpasskapitalen til å forstå spillereglene til enhver tid. Forstår man ikke disse, kan man heller ikke være med å endre dem. Det utvikles synspunkt for hva som *passer seg* å gjøre og belønningen av å forstå dette, er følelsen av å tilhøre (Lysgaard, 2001:118). For opprettholdelse av kameratskapet, solidariteten og identifiseringen, er det en del normer og føringer man må forholde seg til (Lysgaard, 2001:110). I danningen og reguleringen av fellesskapet kommer det også tydelig frem hvor vesentlig det er å ha tidspunkter man samles på og at man møter til disse, i likhet med steder som åpner for passiar i det daglige. Lunsjområdet utgjør både en passiar sone og nav, da dette er et samlingssted for å ta en pause eller et møte. Videre ligger selve lunsjområdet i midten av rommet som igjen gjør dette til et naturlig samlingspunkt, der alle har innsyn til hva som foregår gjennom glassveggene. Når du kommer til DIGS eller skal dra hjem, ta en kopi eller tilbake til pulten, blir dette også en slags passiar linje, da man i dette området kan treffe hverandre i forbifarten. I fellesskapet er det også en forhandling av lunsjtid. Som beskrevet i analysekapittelet starter lunsjen ved at mikrobølgeovnen gir fra seg et pling. Lyden signaliserer at noen, eller flere, tenker å ta lunsj. Innsynet til området også, da man kan se at noen lager mat, gjerne mellom klokka 10 – 13 gjør at flere strømmer til. Det er en forhandling av lunsjtidspunkt, der lyd og innsikt til rommet på denne tiden forteller at en ny fase (Tjora, 2013) i arbeidsdøgnet på DIGS har

startet. Da forhandlingen av lunsjtidspunkt foregår på denne måten, er det avgjørende at man er på stedet, dersom man vil ta lunsj sammen med de andre.

Lunsjområdet er også interessant nettopp fordi handlingsrommet her er stort og utgjør hjertet i den daglige interaksjonen ved DIGS. En interesse for hverandre gjennom å starte en samtale er vesentlig og en del av det uutalte kravet. Delingskulturen krever at man blir kjent med hverandre, det gir en oversikt over hva andre kan og skaper tillit. De fysiske tingene som er plassert på kjøkkenbenken åpner spesielt godt for et interaksjonspåskudd (Henriksen, 2009). I det man venter på at en annen fyller opp koppen med kaffe har man mulighet til å interagere uten at dette virker påtrengende. Lunsjområdet er også et egnet sted for å vente på folk, for å være sikker på at man ikke forstyrrer i andre viktige prosesser. Interaksjonen her trenger heller ikke å ha sammenheng med aktiviteten som blir utført. Dette kan settes i sammenheng med en slags «forrestenisme» (Tjora, 2014b). «Når jeg først har deg her», «forresten den caprisonnen i kjøleskapet, er den din?» Alle har krav på dette området. Rommet kan oppleves som en slags kreativ utløpssone, der man kan snakke høyt om ulike idéer og til og med teste enkelte idéer. Dette sees tydelig i feiringen av nylagt gulv, der Sivert står på hendene i påvente av pannekaka. Handlingen eksemplifiserer lekenheten man finner ved DIGS. Lunsjområdet blir slik som Anne Wally Ryan (2014) referer til festivalen som – et sted å skape en illusjon av et rom basert på kreativitet, fantasi, roller og frihet. Leken representerer en iboende tilstand og kraft som kan utløses av inspirasjon utenfra (Ryan, 2014). Sett i sammenheng med arbeidslivet skaper lek innovasjon og nytenkning (Schrage, 2000:2). Lunsjområdet preges også av hver enkelt deltaker ved at det henges opp lapper, en avis blir lagt igjen og med et langbord blir interaksjon legitimt. Skal man sitte der må man nå, da det er kun ett langbord, sitte sammen. Rommets fysiske utforming har et preg av å være noe mer enn et lunsjområde på en arbeidsplass, ut fra den praksisen som er i dag. Høy aktivitet er vesentlig, i likhet med tilstedeværelse, og dette blir også et sted for underholdning der noen tar med en fatboy sakkosekk og det settes opp en stor pappdromedar. Selv om handlingsrommet er stort, justeres dette etter hvilken type aktivitet som er startet i utgangspunktet. Forhandlingsrommet i dette området defineres ut fra situasjon. Som deltaker åpner området for samling (Album, 2008,168,170) og i dette ligger også en forventning til at man har forstått hvilke spilleregler som gjelder. Kravene til deltakeren er litt annerledes i lunsjområdet kontra i det åpne landskapet. Ved sistnevnte sted er det en passiar sone, men det preges av det Goffman (1963) omtaler som unfocused gathering eller mer samvær i Albums (2008: 162) fremstilling. Dette området har et litt mer begrenset handlingsrom for deltakerne.

Her kan man velge bort fellesskap med å ta på seg headset og starte å jobbe. Det benyttes ikke små øreplugg, men headset som gjerne har store klokker. Utad gir dette tydelige signaler for deltakerne om hvem som i utgangspunktet er opptatt. Det å stille seg på gulvet for å søke hjelp i denne sonen er akseptabelt, i likhet med å kakke på skulderen til noen for et kort spørsmål. I det åpne landskapet er det tydelig en årvåkenhet til det som skjer i rundt (Tjora, 2004). Det kommuniseres i flere lag i dette rommet (Tjora, 2011). Både når det gjelder mediakommunikasjon for eksempel gjennom internsiden på facebook, muntlig kommunikasjon og en årvåkenhet til det som skjer rundt. Da folk her er i headsetsituasjonen, åpner ikke dette for sprell eller lange samtaler. Selv om man er tilgjengelig for passiar, kan man gjøre seg utilgjengelig med å vise dette med kroppsspråk, som å sitte med hodet i hendene og stirre ned i pulten. Det mest effektive middelet her er headset. Det er ett av mange meldetegn (Album, 2008:164). Regler for fellesskap arbeides frem og det utvikles ulike strategier for hvordan man kan håndtere ulike situasjoner og ikke minst hvordan dette kan gjøres på en mest mulig skånsom måte. Folk snakker sammen om hvor det best egner seg å ta en prat og flere mener at det å trekke seg til lunsjområdet er mest hensiktsmessig for å unngå irritasjon i det åpne landskapet. Videre er det sentralt at man også har muligheten for å velge bort interaksjon. For de på DIGS handler det om muligheten til å kunne samle fokus. Her ser man tydelig spennet som er her mellom det å være kreativ og komme med alle mulige slags idéer, til det å samle seg å være profesjonell og fokusert. Det har også vært omtalt at et eget stillerom burde vært anskaffet. Dette tydeliggjør behovet for å være utilgjengelig for passiar, men også at det i utgangspunktet er en del interaksjon på stedet. Kontorene har fått vindu inn mot det åpne landskapet og enkelte har også glasskyvedører. Dette var sentralt for de med kontor for å føle at de var mer sammen med de i det åpne kontorlandskapet. Utenfor dørene til kontorene er det en slags passiar linje (Tjora, 2014) i det folk går forbi kontorene for å komme seg til pulten eller for å gå på do. Når glasskyvedørene er åpne gir det et tydelig meldetegn (Album, 2008:164) til andre om muligheten til å stikke hodet inn for å ha en litt lengre prat. For å gjøre seg utilgjengelig for passiar lukkes dørene, men her er det også rom for å stille ett kort spørsmål, på lik linje med «headsetsituasjonen» i det åpne landskapet. De fysiske gjenstandene som benyttes tilrettelegger og begrenser for møter. Ønsket for interaksjon kan sees tydelig, i det dørene for det meste er oppe.

5.5 Imperativ deltakelse:

Børve og Kvande (2007:121) skriver at det å vise seg som gode, unike entreprenører er at man er tilgjengelig og stiller sin tid til rådighet for organisasjonen. Dette blir da arbeidstakerens symbolske kapital. Tilgjengelighet er sentralt også ved DIGS. Det er sentralt for muligheten til å handle og forhandle i fellesskapet og for å forstå innpasskapitalen. Deltakelse blir imperativ, et påbud. Spesielt innenfor kunnskapsøkonomien med IT baserte tjenester finnes mye av det som blir omtalt som de grenseløse jobbene (Rasmussen og Johansen, 2002). Selv om det også er mye teknologi ved DIGS er det en liten forskjell i oppfattelsen av grenseløsheten ved DIGS. Dette handler om at deltakerne «gjør det selv», de bestemmer hva, hvordan og når. Det er ingen sjef som kommer med umenneskelige krav om effektivitet, som førte til at en del valgte å starte opp for seg selv, ut fra Rasmussens og Johansens (2002) forskning. I de grenseløse jobbene var det en livsstil, som minnet om en studenttilværelse, der man jobbet i helgene og tok en øl etter jobb. DIGS kan defineres som et slags studentkollektiv med en livsstil der det strømmer over av mange påfunn både for å samles og for å skape nye idéer. Bygget er levende til ulike tider av døgnet. Her kan man gjerne ta en øl i arbeidstiden, uten at fellesskapet reagerer. I likhet med mange som startet innenfor ulike jobber i IT – bransjen, har de som er her et brennende engasjement for det de gjør. Florida (2002: 43 – 44, 167) skriver at den kreative klassen irriteres over strenge inndelinger av jobb og fritid. Dette skimter man også her, i det fritid på mange måter oppfattes som et fremmedord. Denne oppofringen av tid, gjør at Richard Florida (2005) også omtaler at den kreative klasse ser på jobben som en livsstil. De som er på DIGS, er egentlig hele tiden på «jobb». Her må du også være en visjonær, jobbe hardt og være villig til å ofre mye for å nå egne mål. De arbeider med å utvide nettverket sitt, er med på sosiale arrangementer for å få ny kunnskap, informasjon og videre pleie de kontaktene de har. I dag strekker arrangementene seg utover husets fire vegger og de er ikke nødvendigvis «jobbrelatert», men kan heller sees som et ledd i praksisen knyttet til danningen av et fellesskap som både kajakkpadling, fotball, grilling, 17.mai feiring, ski- og sykkelturner. Bygget i seg selv utgjør en diffus linje mellom jobb og fritid, da det er rom for «private» eiendeler og prosjekter i kjelleren. Fotoutstyr, trommer, ølbryggeri, forskjellig utstyr til både hobby og jobb. Dette står tilgjengelig for andre å bruke eller dra nytte av. Mange referer til at det å være på DIGS og det ansvaret man har, er som å være hjemme. På bakgrunn av det som er beskrevet ovenfor ser man at huset utgjør noe mer enn en arbeidsplass.

5.6 Gjør det selv kultur (GDS)

Mye av engasjementet til mange her, bunner i en nysgjerrighet ovenfor det som er nytt, det å skape noe og ikke minst opplevelsen knyttet til å stå på egne ben og gjennomføre idéene selv. Prosessen, muligheten til å lære, nye nettverk og eierskapet til produktet er sentralt. Kan man finne løsninger selv, så gjør man det. Mangler man noe som ikke finnes på markedet – hvorfor ikke lage det selv? GDS - kulturen hindrer ikke delingskulturen. Deling og innspill er viktig fra andre fagfelt. Ved å gjøre ting selv, lærer man og treffer nye mennesker som senere kan bli vesentlig. I dette styrker man den sosiale kapitalen med relasjoner som kan bidra til å realisere bestemte mål (Bourdieu, 1986). Ut fra delings- og GDS- kulturen blir det vesentlig å ta vare på nye bekjentskaper og være litt strategisk i forbindelse med hvem som for gründertilværelsen er vesentlig. Ønsker man at det skal skje noe, ventes det ikke på at andre skal ta tak – man gjør heller noe med det. Det er dette DIGS åpner for og som deltakerne i praksis har forhandlet frem. Her kan julebordet for alle på DIGS, som et firma ved stedet satte i gang, nevnes som et eksempel. Alle kan ta i et tak for å vise hva de interesserer seg for eller få inn andre som de mener kan ha et foredrag som er til nytte for flere, enn seg selv. Gjennom de verdiene som er i innpasskapitalen og som er nevnt i analysekapittelet fremstår DIGS-fellesskapet som en samfunnsengasjert, lærevillig, kreativ og målrettet gruppe. Nettverket og tilknytningspunktene de også har til andre land, gjør at de gjerne fanger opp nye trender tidlig. Det er en del av jobben til mange å være oppdatert og helst ligge litt foran. Kaffe, hjemmebryggeri, lokal mat, smarte byer, ny teknologi, bikuber i byen er noe av det som omtales ved stedet. Det som for enkelte kan fremstå som nytt, er noe som enten har vært på stedet lenge eller det omtales som gammelt nytt. Richard Florida (2005:21) mener den kreative klasse er vår tids normsettende klasse. Tilgjengeligheten til informasjon er kanskje noe av det som gjør at DIGS fremstår som et «hipt og kult» sted og videre utad også kan signalisere dette. Både gjennom deltakernes valg av klær og mat til hvilke materialer de bruker og hvordan de dekorerer kaféen og hva den skal inneholde. GDS - kulturen som også refererer til det å ta nye og annerledes valg, som gjerne kan generere nye trender, kan knyttes opp til forskning av punkkulturen (Beer, 2014). Å gå egne veier og tenke annerledes er svært positivt og som videre kan danne et slags forhandlingskollektiv av kreative individualister. Det mest sentrale er å skape noe av verdi.

5.7 Er DIGS egentlig så annerledes? Det nye arbeiderkollektivet?

Det er flere trekk ved DIGS i det man ser nærmere på miljøet, der man kan trekke linjer til det tradisjonelle arbeiderkollektivet som Lysgaard (2001) beskrev på femtitallet. Dette er interessant med tanke på at DIGS og coworking gjerne blir fremstilt som noe nytt. Det er flere fellestrekk her, selv om dette er et sted med en flat struktur i motsetning til hvordan det var på papirfabrikken Lysgaard studerte. Avstanden som tydelig kom frem på papirfabrikken mellom de i administrasjonen og de på «gulvet» kommer frem i den flate strukturen på DIGS gjennom å skape en avstand til andre inkubatorer. Dette betyr ikke at alt andre gjør kritiseres, men det som blir gjort annerledes her blir trukket frem som positivt. Dette skaper et lignende forhold, som i arbeiderkollektivet, der man benytter «vi og dem» (Lysgaard, 2001:110). I det deltakerne kommer med beskrivelser av andre inkubatorer eller deler informasjon de har fått tilgang til om andre løsninger med de andre, kommer dette tydelig frem. Et fellesskap blir også gjennom dette skapt, der man samles om enkelte forståelser som også bidrar til å definere hva plassen er. Det er dette som styrker kollektivet (Lysgaard, 2001:110). Det er et ønske at DIGS skal være et springbrett og et sted som er levende gjennom både informasjon, folk og nye idéer. Det trengs da en utskiftning og blir alt strukturert kan dette ødelegge for mye av den spontanorganiseringen, som Lysgaard (2001:212) også så på papirfabrikken. Interaksjon er sentralt for å skape et kollektiv. Med den fysiske tilretteleggingen av rom har man kommet langt på vei ved DIGS for å oppnå samarbeid og fellesskap mellom de ulike bedriftene og menneskene både på og utenfor bygget. Dette opprettholder en praksis der man enten er en del av fellesskapet/ arbeiderkollektivet eller ikke, da det fører til en del regler med tanke hva man skal være opptatt av /verdier og hvordan man skal handle i ulike situasjoner (Lysgaard, 2001: 2270 – 271). Gyldighetsområdet til arbeiderkollektivet strakk også lenger enn til tiden på jobb. Det er her vi kan spore at den friheten gründerne har, fører til en livsstil der mye av tiden blir tilbrakt ved DIGS. Alle har gjennom fellesskapet og riktig innpasskapital en tilknytning. DIGS blir et naturlig treffpunkt, da det også er åpent til alle døgnets tider. Her treffer du uansett venner om det er planlagt arrangement eller ikke. God og dårlig arbeidskamerat blir på mange måter som hos Lysgaard (2001:118): du må møte de uuttalte kravene og følge systemet. Belønningen for dette ligger i å tilhøre et fellesskap / arbeiderkollektiv. Med tanke på formelle krav er DIGS og arbeiderkollektivet helt forskjellig. I Lysgaards studie hadde de som var der bestemte rammer når det gjelder arbeidsoppgaver og krav. Det som kanskje er den største forskjellen, sett bort fra de formelle rammene, er at DIGS satser på inkludering og tilrettelegging for muligheten for å skape et fellesskap, men også at

det er på tvers av ulike fagretninger. Her er det en tro på at de beste løsningene, finnes gjennom deling og GDS kultur. Det er sentralt at deltakerne ikke står i opposisjon til en ledelse, men et fellesskap som søker etter å være annerledes ut fra andre lignende konsept vil også på denne måten finne en felles identitet. Inkludering gjennom oppussing og tilbudet om å bruke lokalene til ulike arrangementer og muligheten til interaksjon som ligger i utformingen av de fysiske rommene viser til at dette også er ønskelig. Deltakerne ved DIGS har muligheten til å forme både stedet og fellesskapet i praksis. På bakgrunn av deltakernes handling og forhandling vil de indirekte styre hvem som får innpass og ikke. En individuell opplevelse, med tanke på om du kan imøtekomme kravene for innpass vil avgjøre dette. På denne måten blir miljøet selvregulerende. I det du ikke lenger kan identifisere deg med verdiene og ikke kan handle etter kravene, er det som deltaker også på tide å dra. De største kravene i innpasskapitalen fra kollektivet, vil jeg hevde, er kravet om tilgjengelighet og imperativ deltakelse. Dette har en sammenheng med at disse to krever en livsstil og trolig også en livssituasjon som muliggjør at man kan legge ned flere timer, gjerne til ulike tider, på stedet. For selve praksisen for danningen av fellesskapet ved DIGS er disse avgjørende for muligheten for å få tilgang til ressurser, nye bekjenskaper, informasjon og læring. DIGS og tilknytningen til stedet, er en livsstil.

6.0 Avsluttende tankespill:

DIGS er et sted skapt av deltakerne gjennom deres individuelle handling og forhandling i fellesskapet. I samvær og samhandling har handling og forhandling ført til en del krav eller kostnad knyttet til å være deltaker. Disse har blitt definert som innpasskapital, der deling-, gjør det selv kultur, deltakelse og tilgjengelighet er vesentlig ved DIGS. Gjennom disse verdiene kan man få utnyttet fordelene som ligger i innpassen i fellesskapet, DIGS; tilgang på menneskelige ressurser som kan generere ny kunnskap, tilbud og innspill. Sett fra en annen side må ikke denne kostnaden oppleves for dyr med tanke på hva tidsbruken og en innlemmelse i fellesskapet kan generere for egen bedrift og utvikling. De som er her, har en stor tro på at de beste idéene og løsningene dannes i et samspill med innspill fra flere ulike fagretninger. På bakgrunn av dette er det sentralt at DIGS har et nettverk utenfor husets fire vegger, som bidrar til en kunnskapsutvekslingskultur med folk i ulike prosesser, bedrifter, interesseområder og fagfelt.

Tilgjengelighet er et sentralt stikkord. For å kunne få med seg «utsiden» på bygget er det åpnet opp for en kafé på gateplan, midt i Trondheim sentrum, som gjør bygget i seg selv innen rekkevidde for store deler av Trondheim by. Videre er det i nær tilknytning til tog og busstasjon, som gjør at de som kommer med fly enkelt kan stikke innom DIGS. Kaféen er i seg selv en praksisarena der folk kan ta en kopp kaffe og muligens få et innblikk i hvilken kultur som eksisterer ved bygget. Kaféen er på mange måter DIGS' ansikt utad. Med å tilby møterom og lokaler til samling for de utenfor og på bygget skapes det aktivitet. Det blir et sted der nye nettverksforbindelser kan dannes og eksisterende kan pleies. Tilgjengeligheten gjør at man også sparer tid.

Et sentralt element, i tillegg til å skape praksisarenaer innad på bygget; som lunsjområde, åpent kontorlandskap, makerspace, kaféen og møtelokaler, er at det ikke er lagt for stor føring fra stifterne av stedet rundt hva DIGS og praksisen skal gå ut på. Den holografiske organiseringen og muligheten for spontanorganisering gjør at deltakerne identifiserer seg med hverandre, skaper tillit og lærer av, om og med hverandre. Det er da vesentlig at det fysiske bygget i areal ikke er så stort, at stedet ikke består av bedrifter med for mange ansatte og at summen av antall mennesker på ett sted ikke er for høyt, slik at man kan bli kjent med hverandre og oppnå balansert deltakelse. Med en identifisering til DIGS som en gruppe er det ikke en Jantelov som hindrer hverandre i å lykkes. Det er ønskelig at bedriftene og deltakerne i fellesskapet gjør suksess, da det gir en ekstra motivasjon og en mulighet for å lære av andres

prosess. Et godt rykte utad faller tilbake på fellesskapet, som helhet – da deltakerne identifiserer seg med hverandre.

Kreativitet, lek og innovasjon er sentralt ved stedet og man kan se på dette som et lim som knytter fellesskapet sammen på tvers av fagretninger, mål og bedrifter. Hvordan hver enkelt handler ved stedet skaper også en annerledes arbeidskultur og - praksis, som kan defineres som en studentlivsstil. Det er aktivitet på bygget til ulike tider, det jobbes i helgene og man kan godt innta en øl på tirsdags formiddag. Fritid eksisterer ikke, deltakerne arbeider med sin hobby og har personlige ting fysisk på stedet – jobben er deres livsstil. Bygget blir også i denne sammenhengen en del av en livsstil, med tanke på kravet fra fellesskapet om tilgjengelighet og imperativ deltakelse.

Når det gjelder overførbarhet kan man se at det ligger noen vesentlige mekanismer til grunn for å danne et praksisfellesskap. Det er muligens flere som kan ha nytte av forskningen med tanke på fusjoner og dannelse av miljø der deling og kunnskap er i fokus. Det er flere elementer ved DIGS som det kunne vært interessant og sett nærmere på. Nå i ettertid kunne det vært interessant å intervju de som velger å avslutte sin deltakelse og bakgrunnen for hvorfor de ikke følte innpass. På denne måten kunne man muligens fått en bredere innsikt i hva innpasskapitalen på stedet krever. En mulighet til å stille spørsmål til de som ikke er knyttet til fellesskapet direkte på bygget og bakgrunnen for at de ønsker å bidra eller er nysgjerrig på konseptet, kunne muligens gi nye perspektiver. For å danne et praksisfellesskap, kreves det at man som stifter eller leder gir litt slipp på kontrollen. Det man kan sørge for er at de fysiske forutsetningene for å danne et slikt fellesskap er tilstede. Deltakerne trenger praksisarenaer. På denne måten vil det bli dannet felles mål, verdier, samhold, tillit og et sted med en egen praksis med tanke på hva som passer seg å gjøre og ikke. Som stiftere eller ledere trenger man ikke å benytte seg av de sanksjonsmulighetene man kan ha. Hver enkelt vil gjennom den individuelle opplevelsen, ut fra muligheten til å innfri innpasskapitalen, selv avslutte eller fortsette sin deltakelse. Fellesskapet regulerer seg selv.

7.0 Kildehenvisning:

Aarseth, H. (2007) 'Optimalisering på alle områder? Likestilt familieliv i ny økonomi', i Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet.* (s.59-79). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.

Albert, S. og Whetten, D. A. (1985) 'Organizational identity', *Research in organizational behavior*, 7: 263-295.

Album, D. (2008) 'Helt alminnelige pasienter', i A. Tjora (red.) *Den moderne pasienten.* (s.157-171). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Beer, D. (2014) *Punk sociology.* New York: Palgrave Macmillian.

Brønnøysundregistrene (2013) 'Nøkkelopplysninger fra enhetsregisteret', *berreg.no*, <http://w2.brreg.no/enhet/sok/detalj.jsp?orgnr=911927365> (lesedato: 03.10.13).

Brønnøysundregistrene (2014) 'Nøkkelopplysninger fra enhetsregisteret', *berreg.no*, <http://w2.brreg.no/enhet/sok/detalj.jsp?orgnr=997892275> (lesedato: 11.11.14).

Bourdieu, P. (1995): *Distinksjonen: En sosiologisk kritikk av dømmekraften.* Oslo: Pax Forlag.

Bourdieu, P. (1990) *The logic of practice.* Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (1998) *Practical Reason: On the theory of action.* Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (2000) *Pascalian Meditations.* Cambridge: Polity Press.

Bourdieu, P. (1993) *Sociology in question.* London: Sage Publications.

Bourdieu, P. (1986): 'The forms of capital', i Richardson, J. (red.) *Handbook of Theory and research for the sociology of education.* (s. 241-258). New York: Greenwood Press.

Brooks, D. (2001) *Bobos in Paradise: The new upper class and how they got there.* New York: Simon and Schuster.

Bø, I. og Schiefloe, P. M. (2007) *Sosiale landskap og sosial kapital. Innføring i nettverkstenkning.* Oslo: Universitetsforlaget.

Børve, H. og Kvande, E. (2007) 'Tidskulturer i en global kunnskapsorganisasjon', i Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet.* (s 107-125) Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke.

De Rosa, I., Melgård, M. og Vedeler, M. (2013): '- Det er vanskelig å kickstarte andre næringer når oljen tar slutt', *aftenposten.no*, <http://www.aftenposten.no/okonomi/--Det-er-vanskelig-a-kickstarte-andre-naringer-nar-oljen-tar-slutt-7289173.html> (lesedato 09.09.2013).

Digs (2015) 'DIGS', *digs.no*, <http://www.digs.no/> (lesedato 28.01.15).

- Carson, E. (1992) *Social networks in the labour market: Job acquisition by retrenched workers in South Australia*. Faculty of Social Sciences, Department of Sociology, Sør - Australia: Flinders University of South Australia.
- Henriksen, I. M. (2009) *Bygda i byen: En kvalitativ studie om bomiljø i Ilsvikøra*, Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Trondheim: NTNU.
- Csikszentmihalyi, M. (1997) *Finding flow in everyday life*. New York: Basic Books.
- Emerson, R. M. (1976) 'Social Exchange Theory', *Annual Review of Sociology*, 2: 335–362.
- Florida, R. (2005) *Den kreative klasse – og hvordan den forandrer arbejdet, fritid, samfund og hverdagsliv*. Århus: Forlaget Klim.
- Foertsch, C. og Cagnol, R. (2013) 'The history of coworking in a timeline', *deskmag.com*, <http://www.deskmag.com/en/the-history-of-coworking-spaces-in-a-timeline/2> (lesedato 17.09.2013).
- Fost, D. (2008) 'They're working on their own, just side by side', *The new york times*. http://www.nytimes.com/2008/02/20/business/businessspecial2/20cowork.html?oref=slogin&_r=0 (lesedato 06.10.13).
- Garfinkel, H. (1967) *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press.
- Goffman, E. (1959) *The presentation of self in everyday life*. Garden City, New York: Doubleday.
- Goffman, E. (1963) *Behavior in public places*. New York: Free Press.
- Gold, R. R. (1958) 'Sociological field observations', *Social Forces*, 36: 217-223.
- Gouldner, A. W. (1960) 'The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement', *American Sociological Review*, 25: 161-178.
- Granovetter, M. (1995) *Getting a job. A study of contacts and careers*. 2.utg. Chicago: The university of Chicago Press.
- Granovetter, M (2001) 'Economic action and social structure', i Granovetter, M. og Swedberg, R (red.) *The sociology of economic life*. (s. 51-76). 2.utgave. Cambridge: Westview Press.
- Haraldsen, A. (2005) 'Skråblikk på IT-historien: Starten på Silicon Valley-eventyret', *digi.no*, <http://www.digi.no/281695/starten-paa-silicon-valley-eventyret> (lesedato 09.08.14).
- Henriksen, I. M. (2009): *Bygda i byen: En kvalitativ studie om bomiljø i Ilsvikøra*, Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Trondheim: NTNU.
- Høstaker, R. (2006) 'Sosiale felt - ein kritisk analyse', *Agora*, 6: 171-197.

Kendon, A (1988) 'Goffman's approach to face to face interaction', i P. Drew og A. Wooton (red.) *Erving Goffman. Exploring the Interaction Order*. Cambridge: Polity Press.

Krokan, A. (2013) 'Delingsøkonomi', *arnekk.wordpress.com*.
arnekk.wordpress.com/2013/08/29/delingsokonomi/ (lesedato 06.07.2014).

Linton, R. (1936) *The study of man: an introduction*. New York: Appleton-Century-Crofts.

Lohr, S. (1982) 'When money doesn't matter in Japan', *nytimes.com*
<http://www.nytimes.com/1982/12/30/business/when-money-doesn-t-matter-in-japan.html>
(lesedato: 06.12.14).

Lysgaard, S. (2001) *Arbeiderkollektivet. En studie i de underordnedes sosiologi*. 3.utgave. Oslo: Universitetsforlaget.

Moriset, B. (2014) 'Building new places of the creative economy. The rise of coworking spaces', *2nd Geography of Innovation International Conference 2014*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00914075/document> (lesedato 09.08.2014).

Pettersen, S.V, Kjeldstad, R. og Nymoene, E. H. (2008) 'Mødre, fedre og det nye arbeidslivet: yrkesforskjeller i arbeidstid', i Kvande, E. og Rasmussen, B. (red.) *Arbeidslivets klemmer. Paradokser i det nye arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke.

Rasmussen, B og Johansen, B. (2002) 'Kunnskapsarbeidere i dot.com-økonomien', *Tidsskrift for arbeidsliv*, 4: 25 – 43.

Rundberg, M. (2009) 'Wengers praksisfellesskap', *Bedre skole*, 3: 54-59.

Ryan, A. W (2013) 'Festival som rom for det lekne menneske', i Tjora, A. (red.) *Festival! : mellom rølp, kultur og næring*. (s. 211-228). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

Schrage, M. (2000) *Serious play : how the world's best companies simulate to innovate*. Boston: Harvard Business School Press.

Simonton, D. (1999) *Origins of genius: Darwinian Perspectives on creativity*. New York: Oxford University Press.

Siva (2014a) 'Om Siva', *siva.no*. <http://siva.no/om-siva> (lesedato 03.06.14).

Siva (2014b) 'Inkubatorer', *siva.no*. <http://siva.no/innovasjon/inkubatorer>
(lesedato 03.12.14).

Siva (2014c) 'Næringshager', *siva.no* <http://siva.no/innovasjon/naeringshager>
(lesedato 03.12.14).

Siva (2014d) 'Trondheim kan få innovasjonssenter i 2017', *siva.no*.
<http://siva.no/2014/trondheim-kan-fa-innovasjonssenter-i-2017> (lesedato 03.12.14).

Strauss, A. L. (1993) *Continual Permutations of Action*. New York: Aldine de Gruyter.

- Thomas, W. I. og Thomas, D. S. (1928) *The child in America*. New York: Knopf.
- Tjora, A. (2004) 'Maintaining redundancy in the coordination of medical emergencies', *CHI Letters*, 6: 132–141.
- Tjora, A. (2011) 'Invisible Whispers: Accounts of SMS Communication in Shared Physical Space. Convergence', *The International Journal of Research into New Media Technologies*, 17: 193–211.
- Tjora, A. (2012) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. 2.utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A (2013) 'Festivalskapsfornemmelser', i Tjora, A. (red.) *Festival! : mellom rølp, kultur og næring*. (s. 265 -288). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tjora, A. og Scrambler, G. (red.) (2013) *Cafe society*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Tjora, A (2014a) 'Levende bydeler', *adressa.no*.
<http://www.adressa.no/meninger/kronikker/article9763154.ece> (lesedato 07.07.14).
- Tjora, A. (2014b) 'Kaféens sosialitet' *Magasinet KOTE*,
http://issuu.com/magasinetkote/docs/kote_4_web?e=8675057/9197039 (lesedato 08.01.2015).
- Wenger, E. (1991): *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.

Vedlegg 1, Meldeskjema NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.4) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

| 1. Prosjekttittel | | |
|---|--|---|
| Tittel | Coworking | |
| 2. Behandlingsansvarlig institusjon | | |
| Institusjon | NTNU | Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom institusjonen ikke finnes på listen, vennligst ta kontakt med personvernombudet. |
| Avdeling/Fakultet | Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse | |
| Institutt | Institutt for sosiologi og statsvitenskap | |
| 3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder, stipendiat) | | |
| Fornavn | Aksel | Før opp navnet på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. Veileder er vanligvis daglig ansvarlig ved studentprosjekt. |
| Etternavn | Tjora | |
| Akademisk grad | Høyere grad | Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har ekstern veileder, kan biveileder eller fagansvarlig ved studiestedet stå som daglig ansvarlig. Arbeidssted må være tilknyttet behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc. |
| Stilling | Professor | |
| Arbeidssted | NTNU | NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres. |
| Adresse (arb.sted) | Edvard Bullsveg 1, bygg 9 / 9548 | |
| Postnr/sted (arb.sted) | 7048 Trondheim | |
| Telefon/mobil (arb.sted) | ██████████ | |
| E-post | ██████████ | |
| 4. Student (master, bachelor) | | |
| Studentprosjekt | Ja ● Nei ○ | NB! Det er viktig at du oppgir en e-postadresse som brukes aktivt. Vennligst gi oss beskjed dersom den endres. |
| Fornavn | Anna Josefine | |
| Etternavn | Kvaløseter | |
| Akademisk grad | Høyere grad | |
| Privatadresse | ██ | |
| Postnr/sted (privatadresse) | ██████████ | |
| Telefon/mobil | ██████████ | |
| E-post | ████████████████████ | |

| 5. Formålet med prosjektet | | |
|----------------------------|---|--|
| Formål | Målet med masteroppgaven er å få et dypere innblikk i hva den nye coworkingspacen i Trondheim betyr og er for de som jobber der. Arbeidet med denne oppgaven er ikke på oppdrag for noen, men er tema for mastergraden min i sosiologi. Det er likevel et ønske at kunnskapen i ettertid skal kunne brukes i forbindelse med spørsmål rundt innovasjon, miljø, kreativitet og hva denne nye trenden er. | Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l. Maks 750 tegn. |
| 6. Prosjektomfang | | |
| Velg omfang | <ul style="list-style-type: none"> ● Enkel institusjon ○ Nasjonalt samarbeidsprosjekt ○ Internasjonalt samarbeidsprosjekt | Med samarbeidsprosjekt menes prosjekt som gjennomføres av flere institusjoner samtidig, som har samme formål og hvor personopplysninger utveksles. |
| Oppgi øvrige institusjoner | | |

| Oppgi hvordan samarbeidet foregår | | |
|--|--|--|
| 7. Utvalgsbeskrivelse | | |
| Utvalget | De som jobber på coworkingspacen i Trondheim | Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F.eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte. |
| Rekruttering og trekking | Rekruttering ved å spørre de som jobber på DIGS | Beskriv hvordan utvalget trekkes eller rekrutteres og oppgi hvem som foretar den. Et utvalg kan trekkes fra registre som f.eks. Folkeregisteret, SSB-registre, pasientregistre, eller det kan rekrutteres gjennom f.eks. en bedrift, skole, idrettsmiljø, eget nettverk. |
| Førstegangskontakt | Mats en av lederne ved coworkingspacen | Beskriv hvordan førstegangskontakten opprettes og oppgi hvem som foretar den. Les mer om dette på våre temsider. |
| Alder på utvalget | <input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17 år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år) | |
| Antall personer som inngår i utvalget | 10 | |
| Inkluderes det myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse? | Ja ○ Nei ● | Begrunn hvorfor det er nødvendig å inkludere myndige personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse. |
| Hvis ja, begrunn | | Les mer om Pasienter, brukere og personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse |

8. Metode for innsamling av personopplysninger

| | | |
|---|--|--|
| Kryss av for hvilke datainnsamlingsmetoder og datakilder som vil benyttes | <input type="checkbox"/> Spørreskjema <input checked="" type="checkbox"/> Personlig intervju <input type="checkbox"/> Gruppeintervju <input checked="" type="checkbox"/> Observasjon <input type="checkbox"/> Psykologiske/pedagogiske tester <input type="checkbox"/> Medisinske undersøkelser/tester <input type="checkbox"/> Journaldata <input type="checkbox"/> Registerdata <input type="checkbox"/> Annen innsamlingsmetode | Personopplysninger kan innhentes direkte fra den registrerte f.eks. gjennom spørreskjema, intervju, tester, og/eller ulike journaler (f.eks. elevmapper, NAV, PPT, sykehus) og/eller registre (f.eks. Statistisk sentralbyrå, sentrale helseregistre). |
| Annen innsamlingsmetode, oppgi hvilken | | |
| Kommentar | | |

9. Datamaterialets innhold

| | | |
|--|--|---|
| Redegjør for hvilke opplysninger som samles inn | Intervjuguide med spørsmål knyttet til hvorfor man vil jobbe på coworkingspacen og hvordan dette oppleves. Samt delvis deltakende observasjon av hvordan forflytning i rommene og miljøet på coworkingspacen er. | Spørreskjema, intervju-/temaguide, observasjonsbeskrivelse m.m. sendes inn sammen med meldeskjemaet. NB! Vedleggene lastes opp til sist i meldeskjema, se punkt 16 Vedlegg. |
| Samles det inn direkte personidentifiserende opplysninger? | Ja • Nei ○ | |
| Hvis ja, hvilke? | <input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer <input checked="" type="checkbox"/> Navn, fødselsdato, adresse, e-postadresse og/eller telefonnummer | Dersom det krysses av for ja her, se nærmere under punkt 11 Informasjonssikkerhet. Les mer om hva personopplysninger er |
| Spesifiser hvilke | Navn | NB! Selv om opplysningene er anonymiserte i oppgave/rapport, må det krysses av dersom direkte og/eller indirekte personidentifiserende opplysninger innhentes/registreres i forbindelse med prosjektet. |

| | | |
|--|--|---|
| Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger? | Ja • Nei ○ | |
| Hvis ja, hvilke? | Det er kun én slik plass i Trondheim og dermed vanskelig å garantere fullstendig anonymitet | En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Kryss også av dersom ip-adresse registreres. |
| Samles det inn sensitive personopplysninger? | Ja ○ Nei • | |
| Hvis ja, hvilke? | <input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger | |
| Samles det inn opplysninger om tredjeperson? | Ja ○ Nei • | Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer |

| | | |
|--|--|---|
| Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres? | | som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem. |
| Hvordan informeres tredjeperson om behandlingen? | <input type="checkbox"/> Skriftlig <input type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke | |
| Informeres ikke, begrunn | | |
| 10. Informasjon og samtykke | | |
| Oppgi hvordan utvalget informeres | <input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Informeres ikke | Vennligst send inn informasjonsskrivet eller mal for muntlig informasjon sammen med meldeskjema. |
| Begrunn | | <p>NB! Vedlegg lastes opp til sist i meldeskjemaet, se punkt 16 Vedlegg.</p> <p>Dersom utvalget ikke skal informeres om behandlingen av personopplysninger må det begrunnes.</p> <p>Last ned vår veiledende mal til informasjonsskriv</p> |
| Oppgi hvordan samtykke fra utvalget innhentes | <input type="checkbox"/> Skriftlig <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig <input type="checkbox"/> Innhentes ikke | Dersom det innhentes skriftlig samtykke anbefales det at samtykkeerklæringen utformes som en svarslipp eller på eget ark. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må det begrunnes. |
| Innhentes ikke, begrunn | | |
| 11. Informasjonssikkerhet | | |
| Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste (koblingsnøkkel) | Ja • Nei ○ | Har du krysset av for ja under punkt 9 Datamaterialets innhold må det merkes av for hvordan direkte personidentifiserende opplysninger registreres. |
| Hvordan oppbevares navnelisten/ koblingsnøkkel og hvem har tilgang til den? | Koblingsnøkkel lagres på en innelåst minnepinne, der kun jeg har tilgang | NB! Som hovedregel bør ikke direkte personidentifiserende opplysninger registreres sammen med det øvrige datamaterialet. |
| Direkte personidentifiserende opplysninger oppbevares sammen med det øvrige materialet | Ja ○ Nei • | |
| Hvorfor oppbevares direkte personidentifiserende opplysninger sammen med det øvrige datamaterialet? | | |
| Oppbevares direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter? | Ja ○ Nei • | |
| Spesifiser | | |
| Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet? | <input type="checkbox"/> Fysisk isolert datamaskin tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Datamaskin i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Fysisk isolert privat datamaskin <input checked="" type="checkbox"/> Privat datamaskin tilknyttet Internett <input checked="" type="checkbox"/> Videopptak/fotografi <input checked="" type="checkbox"/> Lydopptak <input checked="" type="checkbox"/> Notater/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode | <p>Merk av for hvilke hjelpemidler som benyttes for registrering og analyse av opplysninger.</p> <p>Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.</p> |

| | | |
|--|---|---|
| Annen registreringsmetode beskriv | | |
| Behandles lyd-/videoopptak og/eller fotografi ved hjelp av datamaskinbasert utstyr? | Ja ● Nei ○ | Kryss av for ja dersom opptak eller foto behandles som lyd-/bildefil. Les mer om behandling av lyd og bilde. |
| Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn? | Datamaskinen som blir brukt til arbeidet med masteren er passordbeskyttet og blir kun brukt av meg på mitt private kontor. Lydfilene vil bli slettet etter transkribering og lydopptaker vil bli oppbevart i en låst skuff frem til transkriberingen er ferdig. | Er f.eks. datamaskintilgangen beskyttet med brukernavn og passord, står datamaskinen i et låsbart rom, og hvordan sikres bærbare enheter, utskrifter og opptak? |
| Dersom det benyttes mobile lagringsenheter (bærbar datamaskin, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk, mobiltelefon), oppgi hvilke | Ekstern lagring vil bli kryptert før den vil bli benyttet som ekstern lagring og innelåst. | NB! Mobile lagringsenheter bør ha mulighet for kryptering. |
| Vil medarbeidere ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student? | Ja ○ Nei ● | |
| Hvis ja, hvem? | | |
| Overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett? | Ja ○ Nei ● | F.eks. ved bruk av elektronisk spørreskjema, overføring av data til samarbeidspartner/databehandler mm. |
| Hvis ja, hvilke? | | |
| Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen? | Ja ○ Nei ● | |
| Hvis ja, til hvem? | | |
| Samles opplysningene inn/behandles av en databehandler? | Ja ○ Nei ● | Dersom det benyttes eksterne til helt eller delvis å behandle personopplysninger, f.eks. Questback, Synovate MMI, Norfakta eller transkriberingsassistent eller tolk, er dette å betrakte som en databehandler. Slike oppdrag må kontraksreguleres Les mer om databehandleravtaler her |
| Hvis ja, hvilken? | | |
| 12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser | | |
| Søkes det om dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data? | Ja ○ Nei ● | For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal for alle typer forskning søkes |
| Kommentar | | Regional komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk |
| 13. Prosjektperiode | | |
| Prosjektperiode | Prosjektstart:20.04.2014 | Prosjektstart |

| | | |
|--|---|--|
| | Prosjektslutt:01.07.2014 | Vennligst oppgi tidspunktet for når førstegangskontakten med utvalget opprettes og/eller datainnsamlingen starter. Prosjektslutt Vennligst oppgi tidspunktet for når datamaterialet enten skal anonymiseres/slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier eller annet. Prosjektet anses vanligvis som avsluttet når de oppgitte analyser er ferdigstilt og resultatene publisert, eller oppgave/avhandling er innlevert og sensurert. |
| Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt? | <input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon | Med anonymisering menes at datamaterialet bearbejdes slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner.NB! Merk at dette omfatter både oppgave/publikasjon og rådata. Les mer om anonymisering |
| Hvordan skal datamaterialet anonymiseres? | Materialet skal anonymiseres i den grad det er mulig. Men på bakgrunn av at dette er en case studie av det ene coworkingspacen i Trondheim, kan man ikke garantere fullstendig anonymitet, noe informantene vil bli opplyst om. Informantene vil bli gitt sitatsjekk og gjennomlesning før publisering. | Hovedregelen for videre oppbevaring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte. Årsaker til oppbevaring kan være planlagte oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet. |
| Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon? | | Datamaterialet kan oppbevares ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. |
| Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge? | | Les om arkivering hos NSD |
| 14. Finansiering | | |
| Hvordan finansieres prosjektet? | Ingen finansiering (Masterprosjekt) | |
| 15. Tilleggsopplysninger | | |
| Tilleggsopplysninger | | |
| 16. Vedlegg | | |
| Antall vedlegg | 3 | |

Vedlegg 2, Invitasjon til intervju

Invitasjonsbrev

Invitasjon til å delta i undersøkelse om arbeid i "coworking space".

Målet med masteroppgaven er å få et dypere innblikk i hva den nye coworking spacen i Trondheim betyr og er for de som jobber der. Arbeidet med denne oppgaven er ikke på oppdrag for noen, men er tema for mastergraden min i sosiologi.

Det er likevel et ønske at kunnskapen i ettertid skal kunne brukes i forbindelse med spørsmål rundt innovasjon, miljø, kreativitet og hva denne nye trenden er.

Undersøkelsen er basert på semistrukturerte intervju på ca. 40-60 minutter.

Det er frivillig å delta i prosjektet og du kan på hvilket som helst tidspunkt trekke deg. Informantene vil bli anonymisert i den grad det er mulig. Siden det kun én slik plass i Trondheim, vil alle deltakere få mulighet til å gjennomføre en sitatsjekk, fordi fullstendig anonymitet ikke kan garanteres. Prosjektet forventes å være avsluttet i løpet av mai 2014. Data som ikke inngår i selve oppgaven vil bli anonymisert innen 1.6.2014. Vi vil informere deltakerne om publisering.

Prosjektet er tilrådd av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Har du spørsmål i forbindelse med undersøkelsen, kan du gjerne ta kontakt med undertegnede eller prosjektleder/veileder på adresse eller telefonnummer under.

Med vennlig hilsen

Masterstudent Anna Josefine Kvaløsæter

epost: [REDACTED]

mob: [REDACTED]

Professor Aksel Tjora, veileder

epost: [REDACTED]

tlf: [REDACTED]

Vedlegg 3, Intervjuguide, stiftere DIGS

Intervjuguide, stiftere DIGS

Innledende spørsmål:

«Personalialia»:

1. Hvor er dere fra?
2. Hvor gammel er dere?
3. Hvilken utdanning har dere?
4. Har dere egen familie?
5. Hvordan møttes dere to?
6. Har dere jobbet på et coworking sted tidligere?
7. Hva var det som fikk dere til å starte DIGS?
8. Hva står navnet for?
9. Fungerer dere to som sjefer for denne plassen?
10. Hvilken arbeidsfordeling har dere?
11. Er dette deres fulltidsjobb? (basert på at man skal tjene penger?)
12. Har dere noen andre ansatte?
13. Hvordan har dere finansiert oppstarten av DIGS?

14. Når startet dere med å realisere DIGS og hvor lang tid tok det før dere åpnet for leie?

Coworking, Trondheim

15. Hvor mange kontorplasser har dere?

16. Hvor mange av disse er fylt i dag?

17. Hvor mange bedrifter er inne nå?

18. Er det spesielle bedrifter / næringer som dere ønsker skal søke plass hos dere?

19. Satser dere først og fremst da på små bedrifter med et par ansatte, større bedrifter, eller begge deler?

20. Ut fra det jeg har lest om coworking ser det ut til at man ønsker at bedriftene skal bygge et større nettverk. - Hvordan har dere tenkt at dette skal foregå på DIGS?

21. Prøver dere å sette sammen bedrifter som dere tror kan dra nytte av hverandres kunnskap?

22. Sender man inn en søknad til dere om kontorplass også vurderer dere om bedriften passer inn blant de bedriftene som dere allerede har i bygget?

23. Er det en spesiell aldersgruppe som dere søker etter? (Hva er eventuelt bakgrunnen for dette?)

24. Hvorfor mener dere at Trondheim trenger et coworking plass?

25. Hva går coworking ut på for dere?

26. Hvorfor har dere valgt å legge DIGS til Olav Trygvassons gate 30?

27. Hva kan dere tilby de som søker kontorplass hos dere?

28. Er møterom noe bedriftene må betale ekstra for?
29. Er det mulig for andre å leie lokalene som ikke er tilknyttet DIGS?
30. Har dere tilbud som ikke andre coworking bedrifter har?
31. Jeg har hørt om at dere skal starte en kafé, der også de som ikke leier kontorplass hos dere kan benytte, stemmer dette? Hva er bakgrunnen for dette?
32. Har dere noe samarbeid med andre coworkingsteder og hva går eventuelt et slikt samarbeid ut på?
33. Er alle coworkingbedriftene inne i en stor felles organisasjon?
34. Har dere et såkalt coworkingpass, der andre som er tilknyttet kontorplass andre steder kan komme å jobbe gratis dersom de er i Trondheim?
35. Hvordan har dere gjennomført rekruttering / fått folk til å vite om DIGS?
(markedsføring)
36. På nettsiden deres er på engelsk, hva er bakgrunnen for dette?
37. Hvilke planer har dere fremover for å utvikle DIGS?

Vedlegg 4, Intervjuguide, leietakere

Intervjuguide, individuelle DIGS

1)

Navn:

Alder:

Utdanning:

- Hvor lenge er det siden du ble ferdig med graden din?
- Er det flere som du gikk på studiet sammen med eller kjente fra studietiden, som er her?
- Evt. Hvorfor tror du det har kommet så mange av dere hit (dersom de ikke jobber sammen)

2) Hva vil du si hvis du skal beskrive deg selv med noen få ord, som kan gi et innblikk i hvem du er?

3) Hva fikk deg til å starte egen bedrift?

4) Begynte du/dere å jobbe med bedriften et sted før dere kom hit?

5) Når kom du hit?

- Hvordan har det vært å være med i denne oppstartsprosessen? – Har det utelukkende vært positivt?

6) Har du flex, fulltids plass?

- Bakgrunn for valg....
-

7) Hvordan fikk du/dere vite om denne plassen?

8) Har du hørt om konseptet coworking før du/dere kom hit – eventuelt hva var forventingene på forhånd?

9) Hvordan var det å komme hit?

- Hvordan vil du beskrive miljøet på DIGS da du kom hit og nå?

10) Hva var viktig for deg i valget av hvor du/ dere skulle ha kontor?

- Var plassering i forhold til at det ligger i Olav Trygvassonsgate viktig?

11) Mener du det er noe DIGS og folkene her kan tilføre ditt firma?

12) Hva mener du er forskjellen på DIGS og et annet kontorlandskap eller er det ikke noen forskjell (f.eks. det som er på Piren?)

- Hva føler du konseptet til DIGS er?

13) Hvis du skal beskrive hva som kjennetegner en DIGSER med 4 ord, hva ville det vært?

- Mener du det er noen typer mennesker som ikke passer inn til å ha kontorplass på DIGS?

- Hva mener du de som sitter her har til felles?

14) Føler du at du har mye kontakt på fritiden med de som er her?

- Er det viktig?

- Hva gjør dere da?

- Hvor er stamplassen dersom man skal gå ut?

15) Har du/ dere i firmaet tatt initiativ til at det skjer noe av foredrag, arrangementer, eller noe på fritida? Evnt, hva?

16) Føler du at det er lagt opp til at man må bidra med noe, utover at dette er en kontorplass?

17) Har du noe ansvar/ rolle på DIGS utover det å ha kontor her?

18) (Når du ikke er med DIGSERE) Hva gjør du på fritiden?

Hva er du opptatt av?

- Sykkel (hvilken sykkel?)
- Idrett?
- Miljø?

- Hobbyer?
- Musikk?

19) Ser at det kan være en god del kommunikasjon mellom pultene og at folk stikker gjerne innom en pult for å høre om noe – hvordan oppleves dette?

20) Har du kontakt med andre bedrifter – er det mulig å få hjelp / råd her?

21) Har du / dere fått jobber gjennom at dere har sittet her?

22) Bruker du den interne facebook siden til DIGS?

- Hva vil du si den brukes til?
- Er det viktig å være oppdatert på denne?

23) Hvilke tanker har du om kafeen og møtelokalene i første etasje?

24) Hvordan ser du for deg at du / ditt firma kommer til å bruke den?

- Ser du for deg at dette kan være en plass å «henge» også etter arbeidstid eller en konferanse?

(Drikk du kaffe/ øl?)

Andre spørsmål, ikke sortert:

Vil du si at DIGS fyller et behov, som har manglet i Trondheim?

Har du/ dere mye besøk av kunder eller foregår det meste av kontakt gjennom nett/ telefon o.l?

Vedlegg 3, Kodeliste

- Aerokaffe som det heter produseres i Canada
- All presse er god trafikk
- Alle fire av oss som nå har startet firma har vel hatt et ønske og en drøm om å starte et firma helt fra vi var små.
- Alle har ansvar. Er det ikke papir på dassrullen - så må du sette på. Det er som å være hjem
- Alle i klassen min har vært innom MESH - shit dit må vi dra det er drifsett
- Alle som har en idé tror jeg får plass her
- Alltid vært gira på å gjøre noe selv
- Altså han kaller den først etasjen for folk - ikke sant
- Altså skape et sted hvor man får lyst til å være
- Altså til nå har det vært veldig organisk det har vært litt sånn okei til nå har vi fått opp fire nye arbeidsbord så da blir det der det fylles på
- Altså vi har jo vært veldig oppsøkende - pratet med folk og vært i ulike fora
- Annen motivasjon - elsker å drive på med det
- Asap- space- gadget
- At det klientellet som kommer dit er....kreative. At det skjer ting her da
- At folk ikke har sånn negativt holdningssett - det må være folk som strekker seg oppover
- At man skjønner at det man får her representerer ideen bak hele huset da. Det er rom for å leke litt liksom
- Atmosfæren er den jeg forventet det skulle være. Sørge for at det blir sånne linker med åpenhet
- Avkryssing på nett angående julebord
- Bare det å tenke den linken....noen andre enn Trondheim
- Begynner å få litt erfaring på rompa- bleierompa
- Billig brødskive
- Blir ønsket godt nyttår og plantegningene kommer frem
- Blurred skillelinje mellom jobb og privat
- Booste det utad
- Bra rekrutteringsarena for det samles mye folk som har mye bra på gang
- Braindrain til Oslo og Stavanger er jo merkbar når halvparten av klassen har signert kontraktene sine i Stavanger, Oslo og Bergen før de er ferdige med masteroppgaven
- Brannalarmen går - får se hvilket folk det er her
- Bruke miljøet på huset til noe. Det er nok et arbeid de må plukke opp igjen da - få plass slik at folk føler en tilhørighet og et ansvar for arrangere ting
- Bruker ganske mye tid på klatring
- Coworkingpass
- Coworkingsbevegelsen det er jo på en måte kunnskapsdeling og åpenhet og de elementene
- Da nikker de litt og synes det er spennende å høre om hva det er for noe da. I går fikk vi mediaoppslag helt gratis
- Dagen etterpå fikk jeg en mail om det - her er det to studenter som er veldig interessert i det
- De andre som kanskje skal samarbeide: - vi er jo litt mer eksperiment da også for de - så man får litt nye impulser og litt mer nytt og spennende
- De fleksible plassene er blandet i de som sitter her fast. Veldig ofte velger folk det selv
- De har sånn live experiment crowdfunding live in its audiens
- De jobbet med XXXX. Så vi var på litt sånn møter med DIGS- gjengen
- De mest kreative folkene her på jorden er kriminelle folk for de har ikke annen utvei
- De må betale med penger og litt med seg selv
- De møter jo mange folk
- Deling av lenker og jobbtillbud
- Den absolutte beste versjonen du kan være - the charge life
- Den er veldig merkelig den linja der - du finner liksom tusen folk som liker akkurat det samme som deg - holdt jeg på å si
- Den faktiske tilgjengeligheten men også er sånn det vi kaller nøytral grunn

- Den nye kommer bort og hilser. Uformellstemning med at han begynner med å fortelle at han skal til tannlegen. Rekker ikke å sett meg før den nye damen i bygget også er bort og hilser. Hun er utdannet journalist
- Den yngre mannen kommer med en sixpack tuborg - det er fredags kveld og klokka er halv seks
- Der var mer sånn gjestefølelse da. Mer åpent her da at folket bare liksom - når det kommer noen nye- hva driver du med liksom
- Det ble en hvilepute i starten
- Det ble en litt annerledes gruppe i det gründermiljøet
- Det burde vært avskaffet i fra staten sin side disse DA greiene
- Det diskuteres mobiltelefoner- windowsoperativsystem. Smaltalk
- Det er bare ENK fordi det ikke lønner seg med AS
- Det er default og kjøpe en hylle på IKEA og tenke at det er helt umulig å lage selv
- Det er egentlig bare store kontor - altså store grupper egentlig
- Det er en liten fest før realitetene slår inn og folk finner frem headsettet og setter seg ned ved PC'en
- Det er en sånn internasjonal- litt sånn sulten plass da
- Det er et sted man heller vil være enn hjemme
- Det er feiring av at det er lagt nytt gulv
- Det er folk her klokka to om natten
- Det er forhåpentligvis blandingen av folk da. Hvis det er en teknologiinkubator - og vi kan jo til tider være litt trauste - så da er det godt å få inn folk som skal selge...tegninger..eller skalreddeverdenbedrifter
- Det er helt avgjørende at man knytter sammen miljøer
- Det er her hvor ting skjer da - det er her det er meetups
- Det er i en programmeres natur at man drikker litt øl
- Det er ikke bare å si opp jobben din om ti år og si idag skal jeg lage treprodukter liksom
- Det er ikke noe tvil om at folk er ekstremt positiv til det som skjer men for veldig mange stopper det litt der. Vi hadde håpet på at folk kunne kanskje ta enda mer aktiv deltakelse...på å hjelpe oss med den finansielle biten
- Det er ikke så nøye hva jeg gjør - spør alle andre først.- Folk elsker å prate om seg selv
- Det er ikke sånn lenger at folk lenker seg fast på anleggene - men de er heller og lager nye ting. Som gjør at man ikke trenger å lenke seg fast
- Det er jo en sånn dugnadsånd da - så vi synes det har vært gøy å være med å hjelpe til
- Det er jo litt hva slags folk konseptet tiltrekker
- Det er kanskje litt buy ups å snakke med meg
- Det er kanskje mer sosialt enn jobb på den siden i alle fall for mitt vedkommende
- Det er liksom at folk gjør mye mer ting her som jeg begynte å være med på
- Det er liksom fellesskapet som har skapt selv da - det er jo kjempekult
- Det er mye mer lekent her
- Det er noe nytt og spennede og litt annerledes...folk har hørt om det. Og når de har hørt om det ligger det plutselig litt mer bak da
- Det er nordmann i et nøtteskall da - så vi er jo dårlige til å snakke med hverandre – i alle fall mange av oss
- Det er stort sett jobb
- Det er sånn de har bygd det opp på MESH i Oslo også - det er først nå - ett par år senere at de ansetter en god del folk
- Det er utrolig hvordan noen kommer over ting
- Det er vel litt sånn at man hører noen prate om et eller annet- ser noen som bærer rundt på ting - så kan man vite de har den
- Det er viktig at man har noen former for grunnregler - at det er lov å sifra
- Det er viktig å ikke miste fokuset. Når jeg kommer hit på mandag er fokuset sylskarpt - torsdag så mister du oversikt etter mye input
- Det er viktig å skape verdi i det samfunnet man lever i
- Det finnes de som ikke er på meetups - men den nettverksbyggingen er veldig viktig
- Det finnes jo folk her som lager apps - hvem i dag er det som ikke lager apps?
- Det gjelder å være taktisk da - du kan ikke fortelle alt
- Det handler om å kommunisere at vi er noe annet enn det som eksisterer

- Det har ikke noe med alder å gjøre
- Det har vært mye jobbing nå for å få den her plassen til å oppe å gå - men jeg spiller i band
- Det jeg gleder meg til er å ha litt sånne casual arrangementer på kvelden. Fredagsøl eller et eller annet slikt.
- Det kan hende at man føler seg litt isolert i begynnelsen
- Det kommer an på hva de serverer egentlig- pils har man alltid råd til
- Det meste går på nettverk
- Det må være events
- Det må være såpass billig at jeg kan spise lunsj her to- tre ganger i uka
- Det nytter ikke å sitte i underkjelleren på elektrobygget og forsøke å finne ut hva kråkeboller er og om det er lurt
- Det også tiltaler meg litt da - så er det flere møterom her
- Det skal liksom være bærekraftig da eller skape noe bedre. Vi nekter ikke å server spekepølse.
- Det som er uinteressant er at hvis noen kommer og sier at jeg vil ha et kontor
- Det som skaper kreativiteten her er folk som nettopp har satset -fremtiden
- Det stemmes i bursdagssang
- Det tar mye plass og det er ikke så mange som vil bruke det heller.
- Det var en av tingene med NTNU og kubb - det var jo et verksted - og det håper vi kommer på plass her også - det vet vi at det gjør da
- Det var han som laget logoen - DIGS-
- Det var helt frivillig valg det var ingen som ble hverken trent til å være med på dugnad eller ikke
- Det var liksom rett ut
- Det var noen han ikke hadde fått hilst på som han også måtte gjøre det. Satt og pratet i 45 minutter ved felles bordet.
- Det var sånn fritidsgreie nå skyte fart
- Det var sånn: nå skal vi drikke her
- Det viktigste er at vi har noen å snakke med som er bra for bedriften
- Det virker som om de som ikke direkte er knyttet til DIGS har god kontroll på hva som skal skje og er med og pusser opp
- Det å ha en plass som er litt «nedpå» men samtidig visjonært
- Det å lykkes skaper en form for konkurranse - for ingen har jo lyst til å mislykkes
- Dette er Tjoradamen
- Dette stedet er verdt mer penger enn det du betaler for plassen
- DIGS er jo en plass som vi skaper selv. Atmosfæren er ikke skapt av de som stiftet det - det er noe som er skapt av personene de henter inn da
- DIGS er med på å skape det skillet...eller fokuset til forbrukermarkedet. Jeg tror behovet er der
- DIGS måtte ikke bli profilert for mye. Dette på bakgrunn av at flere oppstarts bedrifter - eller startups- som også sikkert hadde et ønske om å profilere seg på utsiden av bygget
- Dratt hjem til galskapen
- Du er en god selger når du først og fremst tror på det du selger. Her er det en som bare hopper ut og tar tak i de riktige folkene og bare rister løs- så klarer han å gjøre det
- Du er flink på sånne søkeprosesser- Magnus
- Du får innspill fra et helt annet ekspertisefelt
- Du føler du er i senter også i Trondheim da
- Du går inn i det ukjente og møter en rik jævel med fancy møtelokale
- Du går ned en buksestørrelse-det sliter på forhold- det sliter på alt
- Du har ikke lyst til å mislykkes - det er da du er kjempe kreativ.
- Du har noen å sparre med hele tiden. Det er miljøet
- Du kan betale mer inne i byen og du får ikke en skit tilbake
- Du kan ikke knipse og bli pales med en gang. Det er nok en naturlig prosess
- Du kan jo se på det som en industriklynge
- Du kan sammenligne jobben med facebookside
- Du kan si jeg jobber mest med fysiske produkter. Lyst til å skape ting.
- Du må bare sette høye krav til deg selv

- Du må føle at du tilhører her
- Du må kreve det hensynet selv. Hodetelefoner uten musikk
- Du må være av den typen person som ønsker å bidra også
- Du må være glad i sosial omgang
- Du må være litt nettverkende
- Du sitter i et kontor - døren er lukket - det var normen da. Du får ingenting.
- Du sitter mye nærmere hverandre i det åpne landskapet - på godt og vondt
- Du skjønner det stod en stor pult her i går og nå er det kortpult
- Du solgte til helt riktig tid
- Du trenger ikke å dra på Dromedar for å ha et møte med noen
- Dugnad blir på ett punkt støy for meg
- Egentlig kjenner jeg ikke så godt de som sitter her. Går hjem og spiser lunsj så jeg er dårlig på å sosialisere
- Eget bryggerutstyr
- Eliminere støy er vel det jeg synes er den største jobben til en gründer
- En del forkortelser - men forklarer gjerne ikke forventet at jeg skal vite. Vi kan da sette oss ved bordet igjen
- En gjeng som jeg har relativt mye kontakt med
- En pilot pilot
- En plattform eller et lerret der folk har mulighet til å gjøre ting da
- En skikkelig kaffetrakter er anskaffet og oppvaskmaskin. Aeromannen bruker fremdeles sin egen kaffe
- En slik type plass kan være en bra greie i forhold til å bli litt sånn løsere i rompa - de har stivnet veldig ved det å bli veldig stor
- Enkelt for folk å arrangere ting hvis de har lyst
- Er du ikke lagt til den ennå?
- Etablere firmaet nå for å kunne være der når det virkelig tar av
- Etter lunsjen er det allerede lagt ut bilder på internsiden
- Etter sommeren så har jeg ønske om å fortsette med ting - eventuelt søke en annen jobb som er førti- femti prosent - ideelt på en måte da
- Europaturne med sitt band og funnet en bok
- Fast plass? - nei den holder på å bli bygd nede
- Fastplass viser at du gjør- nå satser du hundre prosent. ENK kontra AS
- Fellesskapsjobbing og sitte her solo
- Fellestrekket er jo at alle sammen er enten elektronisk eller interaktiv
- Fikk vite om DIGS gjennom ES og start.no
- Flytter man dit flytter man hjem og jeg er ikke helt klar for det
- Folk er ganske flinke på å ha antenner på at når folk jobber
- Folk som er litt åpne og liker å diskutere og snakke og - litt utadvendte gründere.
- For Trondheim kommune mener vi helt klart at en slik type plass vil sørge for at det er flere som blir i Trondheim
- Foreløpig føler jeg det ikke er mange jeg kjenner godt nok til å si sorry nå må du ut - for nå skal vi fikse noe
- Fritid eksisterer ikke som gründer. Du må beine på som faen og vite at dette kommer jeg til å lykkes med.
- Fuck liksom - jeg stod ved kjøkkenbordet det er nå jeg har sjansen
- Få et miljø med likesinnede
- Få folk til å se at DIGS er et eller annet i Trondheim og at det er en sånn frisk pust
- Føle man kan bidra
- Føler eierskap og jeg har flexiplass. Litt sånn uformelt. Det å ikke ha sko gjør at du føler deg hjemme.
- Føler man har vært med å skape plassen litt
- Føler meg ikke lenger ny her og det begynner å bli ekkelt å skrive på dataen
- Følge med utviklingen av bygget på internsiden. Langhelgen i Åre er avviklet. Tiden må selvfølgelig jobbes inn
- Følte mer open minded - fremtidstro - fremtidsrettet
- Først så er det lokasjonen. Mye kreative folk her og ideer. Så skal det være masse arrangementer.
- Første tablå: gourmet mat
- Ganske åpent miljø

- Gikk sammen i små grupper og diskuterte ideer som alle i gruppa synes var spennende. Entreprenørskolen
- Godt miljø i klassen på NTNU gjør at mange også i dag holder sammen
- Golden Tuesday
- Grove gårdbruker hender - faren din er sikkert det?
- Går mye i trening - det tror jeg er viktig for gründere
- Gøy og kunne bidra. En tanke med å være tidlig med inn i bildet så får man formet litt ting hvordan man...på kontoret vårt så ønsket vi å ha...
- Han blir henvist bort til xxxx som hilser. Han refererer til at han har korrespondert med han på mail
- Han drifter nettverket på DIGS
- Han er selvlært og ser ikke noe grunn til å få det på papir da det har gått greit å skaffe seg jobb likevel
- Han har jo vært en nøkkelrolle for at jeg har følt meg trygg
- Han kom rett bort til pulten og hilste på meg. Vært borte en stund i Budapest
- Han kommer litt tidligere enn han er nødt til
- Han manglet denne nytenkningen og det er da sosiale media
- Han skrev masterprosjekt - masteroppgaven for bedriften
- Har du noen rolle her - jeg liker å tro det
- Har lagt merke til at de på kontorene kan snakke i telefonene der - de i det større rommet går ut eller benytter glassvegger
- Har lest mye - må oppleve det på en måte
- Har masse bøker om design og entreprenørskap og alt mulig på nattbordet
- Har satt på kaffe to ganger i dag og bidratt litt til fellesskapet. Hopping og hinking - blir en lystigere stemning
- Har sett en vinflaske i et vindu i dag og ølflasken som stod på et av kontorene i vinduskarmen er borte også
- Har sånn trang til å ta en utfordring da
- Hensikten er å skape verdi
- Her har de satset hus familie og alt mulig rart
- Her har du folk som prøver å skape movement ikke sant
- Her har man lidenskapelig tro på det man holder på med - der: money is in the focus
- Her har vi prosjekter på industri-forbruker og servicenivå
- Hjelp til presentasjon
- Hodetelefoner sånn typisk tegn. Sende mail blir for formelt og det tar for lang tid
- Hun nevner at hun er sivilingeniør men det er skummelt å si
- Hva synes du om denne musikken til promo?
- Hvem gir meg energi - hvem tapper meg for energi
- Hvilke innkjøp av utstyr som kan være skattemessig lurt å gjøre før det kommer nytt år
- Hvis det blir for profesjonelt så faller litt den der husånden bort - den ungdomsklubb følelsen
- Hvis det ikke er et bra miljø så smuldrer ting litt bort med at folk ikke blir i Trondheim eller at de ikke gjør noe med at faktisk startet en bedrift mens de studerte. Det lå ikke til rette for det
- Hvis du sitter med blinds down så ender det sannsynligvis med at du går på en smell eller to
- Hvis du ønsker interaksjon så vil de også ønske interaksjon og da må du sette deg i dems prosjekt og deres plass - det er da fokuset forstørres seg altså
- Hvis ett par er veldig opptatt av det - så sprer det seg veldig rundt seg også da
- Hvis man skal lykkes må man være litt egoist
- I dag under oppsettingen av glassene ser folk ut til å være nysgjerrige
- I et vanlig kontorlandskap har du egentlig allerede lyktes. Vi er på steget før. Her er det utvikling
- I starten var det jo bare geeks gutter
- Ideen har vokst betraktelig etter at jeg kom hit
- Ideer forandrer seg fra dag til dag - teknologi dukker opp-ut. Teknologi kan endre markedsutsiktene for fremtiden. Må følge med ellers ingen verdi
- IG: where projects go to die
- Ikke isoler deg
- Ikke så lang bindingstid. Og det er veldig positivt og det gjør at flere tør å komme hit
- Ikke så mange andre tilbud.samlet gründere fra NTNU

- Infrastrukturen vår mot Europa er kjempebra og blir enda bedre
- Ingen gründer bør ha mer enn ett halvår på hjemmekontor
- Har du en caprisonne i kjøleskapet?
- Interaksjon i trappa og gjennom kafeen
- Interesse for automatisering - det var jo sykt godt øl han fikk til
- Investor 50 pluss kan business kan ingenting IT. Har egentlig sluttet med det tekniske
- Istedenfor at vi up in the North sier du trenger lys og vann
- Jeg drømmer om at arbeidsplassen min skal være som google
- Jeg er en sånn person så jeg tror ikke det har så mye å si
- Jeg er ikke så vant til å bruke begrepet coworking
- Jeg er kanskje den som har mest tilknytning til NTNU miljøet og innovasjonsmiljøet rundt NTNU
- Jeg er opptatt av virkningen ikke smaken
- Jeg er veldig online rettet og veldig digital og global. Jeg mistet noen å prate med det om
- Jeg er åpen positiv og kanskje litt ustrukturert
- Jeg føler at det er noen jeg ikke kjenner
- Jeg hadde jo lest om det. Det er et kontorlandskap med alle i samme båt men ikke samme mål og må benytte mange av de samme verktøyene og det er dritgenialt
- Jeg har en app da - så klart
- Jeg har hørt da at folk sitter inne på kontorene sine - terskelen er veldig høy for å gå inn på kontoret til noen andre
- Jeg har iallfall funnet noen jeg er veldig komfortabel med. Synes det er fint å sette grenser for hva som er jobb og fritid
- Jeg har ikke arbeidstid jeg har arbeidsliv
- Jeg har jo anbefalt xxxxx og her etterpå - selv om jeg ikke har vært særlig mye her selv
- Jeg husker de første dagene da var det veldig mye nye input
- Jeg husker ikke helt akkurat hvordan vi kom i kontakt - også fant vi ut at vi tenkte mye likt på ting og tang
- Jeg jobber gratis men eier femten prosent - eller kommer til å eie
- Jeg kjente jo de fra før
- Jeg liker å sykle
- Jeg og Claus har pratet om det at vi skal flytte oss ut på fellesarealene når vi har behov for å prate
- Jeg setter meg på Dromedar og venter
- Jeg setter av helgene -stort sett og morgeneene til lilleemor og madammen
- Jeg sier det er et gründerfelleskap med forskjellige... både gründerne, kreative aktører, freelancere som jobber med mye forskjellig - vi jobber sammen
- Jeg sjekker den jo bare og folk er flinke til å poste når det skjer ting i Trondheim og på DIGS
- Jeg stiller meg midt på gulvet
- Jeg studerte i Tyskland i ett år. De har lange tradisjoner med industridesign
- Jeg så en artikkel i byavisen
- Jeg tilbringer jo 70 - 80 prosent av min våkne tid på dette stedet. Henger jo mye med de folkene her
- Jeg tror det er innstillingen om at selv om vi jobber med hvert vårt prosjekt så er det alltid vært litt sånn tid femten-tjueminutter å sette av for å hjelpe
- Jeg tror det i starten har noe å gjøre med at de to som startetopp dette her er fra NTNU-miljøet og de to har kontakter fra NTNU - miljøet. En helt tilfeldig og ikke tilfeldig sammenheng
- Jeg tror DIGS skiller seg ut ved at man prøver å strekke ut en hånd til alle
- Jeg tror faktisk det er det å møtes i lunsjen.. møtes over en pils og snakke om dritt og møkk og bli godt kjent.
- Jeg tror også at Mats og Arnstein har snakket med de som er å snakke med
- Jeg var faktisk på dagnad nå i helgen for jeg følte at det var så mange som hadde vært så flinke til å bidra
- Jeg vil heller beskrive den som den kunstneren som er sulten. Drivkraften som jeg ser er helt annerledes her.
- Jeg vil jo gjerne at han skal sitte her
- Jeg vil liksom opp og frem - jeg vil endre verden
- Jeg ville faktisk gitt råd om å være flink på å sjekke inn når det er lunsj og bli med på det

- Jeg ville skifte bort fra det gamle studiet- så hadde jeg lyst til å bidra også kunne jeg bidra på en helt annen måte på entreprenørskolen da
- Jeg visste ikke hva DIGS var egentlig - fikk høre det var noe lignende MECH. Jeg leser veldig mye om entreprenørskap ellers i medier- men alt skjer i USA
- Jobber med xxxx også har vi trukket inn en veldig flink dame som heter xxxx
- Jobbet som freelancer ellers da - tegnet sånn biopeis.
- Jævlig billig å sitte her og du får tilbake så mye mer altså
- Forteller om ideen sin rundt mandagsfrokosten
- Kaffeen blir en viktig pauseplass
- Kaffeen kan bidra til faste lunsjtider. Bjelle
- Kan utveksle kunnskap og bygge kultur sammen
- Kantine veldig stemplende. At det blir Trondheims nye hippe bistro
- Designer barnekosytmer bodd i new Zealand
- Kjempeviktig å lage produkter på forbrukernivå - og der er Norge veldig dårlig
- Kjenner xxxxx litt fra før - goalgetter fyr
- Krokvegg på kjøkkenet der koppene skulle henge. Over hver krok skulle det være et bilde. Er koppen borte er du tilstede.
- Krysser jo fingrene for at vi kan få litt bedre kaffe enn den vi sitter og drikker på nå
- Kult hvis jeg får hanket inn han
- Kunne tenkt meg og sett kafeen i praksis
- Kunnskapsleilending
- Lage et økosystem med på en måte folk som kan være med å bidra på ulike måter
- Lage gode rammer og et godt miljø rundt det
- Lager bryggeutstyret selv - det må jo bare skje på en slik plass
- Lagt til på facebook
- Lekenhet - vi prøver oss frem er ikke redde for noe nytt. Miljøet her gjør det helt greit å feile også av og til
- Leverte noen lydette dører - lenge siden jeg var her men ikke noe problem å komme inn igjen
- Lite skille mellom plassen og følelsen av fritid
- Litt mer på at man har lyst til å bidra og arrangere noe - og da er det veldig åpent for det
- Litt mer vågale
- Lukkede grå dører og lite møterom - det var trist da. Mange av de er gamle bedrifter som ble startet når vi begynte på NTNU.
- Lurt å jobbe på en plass med så mange datakyndige - allerede spurt om hjelp
- Makerbevegelsen er jo en internasjonal trend da
- Man kan jo påvirke i en retning - men det spørres hvor mye penger man har og hvor mye tid man bruker på det
- Mandagsmøte. Jeg følte meg ikke ny da de nye hilste på meg.
- Mange er reflektert - og kanskje er denne lette tilgangen til informanter en del av dette mindsettet der åpenhet inngår?
- Mange med relativt nye mastere
- Matvarer i hyllene
- Meetups er veldig viktig. Du må få fyr på andres energi og påfyll for andres energi. Tips og triks - alt mulig rart
- Men det er sånn typisk sånn samarbeid - bærekraftighet - åpenhet - tilgjengelighet
- Men vi må alltid si - men det er fortsatt under oppussing da
- Men å kunne brygge sånn for interne arrangementer og for eget bruk er jo gøy. Håper kafeen får et sykt bra utvalg med mye bra øl
- Mens her så er det mye teknologi da - og det passer veldig bra
- Merker meg at argumentasjonen for kafféen i forhold til meetups er den samme
- Middag like høyt prioritert som høyeste styremøte
- Min erfaring er at folk er hjelpsomme - dytte folk i riktig retning da
- Mindfulness er tilstedeværelse egentlig. Som gründer så trenger du en verden som ikke var der før
- Mindre norsk altså å tørre å prate ved lunsjbordet. Litt nysgjerrig og pratsom

- Mindsettende på you can be your star- liksom
- Mulighet til å få en bedriftsavtale der
- Mye er et skjørt system. Ikke noe problem å få det bevist. Trafikklys.
- Må bestemme seg hvilke dager man skal være her med flexplass- hvis ikke renner det fort ut i sand
- Må ha en form for visjon - typisk visjonær
- Må ha jobb oversikt på papir
- Må ha en form for visjon - typisk visjonær
- Må i alle fall være åpen for å snakke med folk og dele litt om seg selv
- Må ofte si nei da de jobber på dagtid og han på kveldstid
- Målet vårt var å bygge opp en bedrift som når vi var ferdige med studiet kunne gå rett i betalt jobb i vårt eget firma
- Måtte finne ut hva faen dette var ja - har lært litt om forventningsstyring
- Møte likesinnede - at det er et kreativt miljø.
- Møte ved kjøkkenbenken. Er ikke du fra Inderøy? Bygge nettverk
- Naturlig å være her litt da
- Noen kan komme hit og bruke lokalene - det gjør at det virker som det er mye som skjer her. Det er bra sånn branding messig
- Noen kommer etter lunsjen - blant annet xxxxx
- Noen som kjente Mats og Arnstein fra før og sa det var noe på gang - vi syntes det hørtes sykt kult ut
- Nysgjerrig og lyst til å starte opp noe selv da. Der var det mer satt på en måte
- Nyutdannede har jo lyst på faste stillinger
- Nå er det en sånn fase der du skal åpne slusene
- Nå føles det slik at det egentlig like gjerne kunne vært en vennegjeng da
- Når de blir såpass store så må de nesten flytte ut - men vi ønsker at de fortsatt kan bruke plassen aktivt
- Når jeg skal konsentrere meg synes jeg det er veldig vanskelig at folk går forbi
- Når store organisasjoner får øynene opp for dette miljøet - så sitter det bare forskningsprosjekter her inne. DIGS må heller ikke miste fokus
- Også kan jeg spørre - hvordan var dere det fikk det til? og de deler den informasjonen med deg –villig
- Også skal han lære opp folk her til å lage ordentlig kaffe
- Optimistisk gjeng som tar litt sjanser og er litt gjerne samtidig. Det er ikke sånne folk som selger luft. Det ligger alltid noe bak
- Perleporten der ideer dør
- Plassen bærer preg av å ikke være ferdig
- Plasseringen har vært viktig for å underbygge og understreke uavhengige forholdet til de store institusjonene som er i Trondheim
- Profesjonaliserer slik at vi kan betale skribentene
- Prøvd pannekaker med løk - salami- purreløk og tomat med vinduskarmen som bord
- Pushet på makerspacen
- På en måte kan vi hjelpe hverandre da
- Realitetssjekk. Hadde lite feedback jeg hadde lite interaksjon rundt min idé - så tenke jeg: det her er genialt
- Satt i kontorfellsskap med folk fra xxxx xxxx det var liksom en slags forsmak på det der kanskje
- Selg skinnen før bjørnen er skutt
- Selv om det er veldig mye sosialt-godt og morsomt som skjer her oppe er vi her for å være profesjonelle
- Selv om du ikke fysisk er del av det - så føler du at du er en del av andre sine prosjekter
- Sentralt og uavhengig av en annen etablert institusjon for å føle det er brukerskap
- Sette prioriteringer det er fokus liksom
- Sjefer og sjefer. Vi har på en måte tatt initiativet for det og vi koordinerer mye av det som skjer
- Skal anrette her på en måte
- Skjønner mye av det de ønsker å få fordi de snakker ganske mye av det samme språket som jeg også er vant med
- Sko i gangen
- Skrev hva vi holdt på med på fritida på nett
- Smaker forskjellen på en god og dårlig kaffe

- Snev av å se lyst på ting
- Sparrer forklarer om sine utfordringer så får man: hvis du gjør slik...
- Stamplassen blir jo kafeen
- Startpakke. Jeg vet ikke hvordan jeg fikser kaffen enda.
- Stor skaperglede
- Store firma fører med seg uskrevne lover som ikke er kul på en måte
- Store muligheter for å gjøre sosiologiske eksperimenter her
- Sultenheten skaper kreativitet
- Sivert står på hendene mens han venter på at pannekaka blir ferdig
- Syntprog
- Så begynte vi å snakke med andre folk. Også da er det særlig folk fra NTNU som kjenner kompis som har startetopp for seg selv.
- Så bruker jeg by-sykkelen. Så har jeg en del andre - jeg sykler ellers i marka
- Så får du liksom høre da hvis han har sagt det at du skal gjøre det - så er det ingen vits i å høre på meg- det kan han
- Så føler jo at vi både åpner og lukker dørene her ganske ofte
- Så hver gang jeg har skrevet noe viktig - du hva synes du om denne
- Så kan jeg faktisk ta Skypemøter på kontoret uten å måtte flytte meg
- Så lenge man har forhåpentligvis litte grann store visjoner
- Så må man operere på en annen måte. Før så var det sånn okei vi lager papir
- Så pris - mindset og nytt nettverk - eller enda ett nettverk
- Så skal terskelen være lav for å gå rundt og spørre om noe. Til nå har den kanskje vært litt høy for det har vært lite bli kjent arrangementer
- Sånn sporadisk nerdekontakt
- Sånn typiske ting - uformell samling
- Søker funding. En personlig utfordring - det er så herlig
- Søling av kaffe på mattene gjør at folk raskt henter papir og en rosa flekkfjerner
- Tar praten ved kjøkkenet - det er der man skal eller har muligheten til å være sosial
- Terskelen for hva som er kult er ganske høy inn her
- Tilfeldig møte med oversettelse til engelsk for inkludering
- Tilføre ting av verdi da. Der du utnytter potensialet ditt og er med på å gjøre en forskjell
- Ting jeg holder på med på fritiden er jo ting jeg holder på med
- Tror aldri DIGS blir helt FERDIG
- Tror alle er interessert i at alle skal lykkes
- Tror alle sammen har bidratt på en eller annen måte
- Trygt å på en måte holde på samme sted da. Vi har hørt om de miljøene som fantes før DIGS kom og det er liksom ikke så mye positivt snakk oppe på NTNU
- Trøndermøtet på radio. Det er mye kulere nå og bli nevnt når de snakker om entreprenørskap og utvikling. Vi var der i fjor
- Ung og sulten. Ting blir kreativt
- Ut fra at en god del av arbeidsstokken henvender seg til dem og spør i forhold til utforming gjør at de på mange måter ser ut til å utgjøre et slags lim
- Utelukkende bra musikk selvfølgelig
- Uten å bevege deg så forbannet mye kan du bygge nettverk med å gå en etasje ned
- Vanlig kontorlandskap kan jo hvem som helst egentlig - og jeg tenker at det er det det i prinsippet er - men miljøet er lagt opp til å være mer inspirerende og nytt og fremtids - vekstrettet
- Vanskelig å sette noe størrelsesforhold mellom DIGS og MESH
- Vedlegg over kjøreregler på internsiden
- Veldig flink til å forklare
- Veldig sånn bred pro sykkelholdning her
- Veldig tidlig snakket vi om at vi savnet en sånn type plass da. Husker vi snakket med et sånn panel - det er litt sånn etablerte...herrer
- Verden er ganske liten

- Vi ble sukker og kanel på toppen. Det ble litt annerledes gruppe i gründermiljøet
- Vi bygger miljøet fra starten
- Vi dro jo sånn halvveis hit sammen med xxxx da
- Vi endte opp med å dele kontor med den gjengen der fordi det var artigere folk
- Vi er alle sammen fisk i samme bolle og vannet er ikke veldig forskjellig. Miljøet her skaper kreativitet
- Vi er den lille fisken som kjøper opp de store fiskene
- Vi er en tenketank
- Vi er gründere hele gjengen vi er ikke digslar. Gründere og DIGS er plattformen
- Vi er liksom en klubb / hovedgjeng
- Vi er litt sånn hvis du ikke skal gjøre noe ordentlig - så er det ikke noe vits
- Vi er veldig glad for at det ble sånne skyvedører - så det er bare å la døren stå åpen hele tiden
- Vi fant ut at ES burde hatt slagordet - fordi det er enklere
- Vi gjør det vi synes er kjempemorsomt
- Vi har brukt veldig god tid på å snakke med folk og inkludere folk på en måte i prosessen
- Vi har fått møte veldig mange mennesker som vi ellers ikke ville ha møtt. Men trodde at utviklingen av selve stedet fysisk skulle gå litt kjappere da
- Vi har hatt noe lignende på entreprenørskolen. Og da kan det dukke opp veldig mye rart da enten på møtet eller i ukene etterpå
- Vi har jo vært veldig sånn underground fremdeles
- Vi har kaffe men vi mangler filter. De hadde stelt i stand kaffe på benken i et brusplastglass akkurat 60 gram
- Vi har lenge hatt en plan om at når vi går inn i det nye året - da er det på en måte ønskelig at man er kommet litt i orden
- Vi har tillit til hverandre - vi er i samme båt
- Vi har visst hele tiden at det kommer til å bli dritbra - så vi er jo tålmodig sånn sett
- Vi har vårt eget vi konsentrerer oss om å jeg gidder liksom ikke å nappeopp en annen persons i
- Vi har vært gjennom oppussingen på en måte
- Vi kan ikke bare surfe på oljen og naturressursene
- Vi lager alt selv
- Vi liker å bygge ting
- Vi må jo vokse
- Vi må sørge for at jobben er så morsom at man kompenserer for manglende fritid
- Vi satt og drakk etter jobb og Island hadde nettopp sluppet .is domeneene sine
- Vi skulle ha stiftet noen pappesker i døren hans. Jeg føler at jeg er en del av dette da jeg får innsyn og alle trekkes inn i planer og forslag mottas
- Vi slapp det som en bombe da
- Vi tenkte nå må dere bare ta en avgjørelse
- Vi var egentlig fire da - så fant han ut at han ikke kunne gjøre dette ved siden av den andre jobben sin
- Viktig å ha en sånn markeds plass da det er masse uoffisiell kommunikasjon
- Viktig å være med på arrangerte ting
- Vil alltid være nyskapende. Er jævlig nysgjerrig av natur da
- Virker veldig kunnskapsrike og oppdatert. Intervju ikke noe problem
- You don't shit were you eat / don't work where you live
- Å møte opp får jeg lyst til hver gang jeg legger merke til at det er noen på DIGS som skal
- Åhh skriver på engelsk - ikke sant
- Åpen for å mikse med andre mennesker

Åpen-omgjengelige joviale fyrer. -de er sånn begynner du å prate med de så prater de.

