

Bendik Kai Johansen

## Ikke bare bartending

Motivasjoner for studentfrivillighet i funksjoner som kan gjøres i det ordinære arbeidsliv

Masteroppgave i sosiologi - Lektorutdanning i samfunnsfag

Veileder: Petter Grytten Almklov

Juni 2023



Bendik Kai Johansen

## **Ikke bare bartending**

Motivasjoner for studentfrivillighet i funksjoner som kan gjøres i det ordinære arbeidsliv

Masteroppgave i sosiologi - Lektorutdanning i samfunnsfag  
Veileder: Petter Grytten Almklov  
Juni 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap  
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden



## Sammendrag

Denne masteroppgaven undersøker motivasjoner bak studenters valg om å utføre frivillige arbeidsoppgaver på Studentersamfundet i Trondhjem. Undersøkelsen ble gjennomført gjennom dybdeintervjuer med syv frivillige fra kaféen på Studentersamfundet, Edgar, og restauranten på Studentersamfundet, Lyche. Oppgaven tar for seg motivasjonen bak frivillig arbeid i disse stillingene, i stedet for å gjøre lignende oppgaver mot betaling et annet sted. Jeg undersøker fire underproblemstillinger for å nyansere dette: (1) Hvorfor man søker seg til frivillig arbeid, (2) Hvorfor en fortsetter som frivillig, (3) oppfatning av motytelse og goder i fravær av økonomisk motytelse, og (4) om de frivillige betrakter sine oppgaver som noe annet enn en "jobb".

Datamaterialet analyseres og diskuteres ved hjelp av ulike sosiologiske bidrag, som kan deles i de tre hovedområdene arbeidssosiologi, frivillighetssosiologi og fellesskapsorientert sosiologi. Oppgavens hovedfunn kan sies å være Studentersamfundet som en sosial organisasjon. Ønsket om en sosial studietid, sammen med ryktet Studentersamfundet har, som en historisk organisasjon i Trondheims studentsfære, som attpåtil fostrer mye sosialt blant de frivillige, gjør at mange kan velge å prioritere verv på Studentersamfundet, selv om en kunne fått betalt for lignende oppgaver. Andre funn inkluderer den frie rollen baristaen og barservitøren har, med å kunne interagere både med andre ansatte og kunder. Jeg bruker begrepet «Samfundsansvar» for å forklare hvordan motivasjonen kan bli mer kollektiv med tiden, og «det sosiale isfjellet» for alt sosiale en får tilgang til, men ikke nødvendigvis *vet* en blir med på når en søker seg som frivillig på Studentersamfundet. Privatøkonomiske implikasjoner av frivillighet, hos de frivillige, diskuteres dessverre ikke like mye som det optimalt hadde gjort, men «mangelen» på flere eksplisitte innspill omkring dette diskuteres også.



## **Abstract**

This master's thesis examines the motivations behind students' choices to perform voluntary tasks at the Student Society in Trondheim, Studentersamfundet. This study was conducted through in-depth interviews with seven volunteers from the café at Studentersamfundet, Edgar, and the restaurant at Studentersamfundet, Lyche. The thesis explores the motivations for voluntary work in these positions, instead of engaging in similar tasks for payment elsewhere. To provide a nuanced understanding, four sub-questions are examined: (1) reasons for becoming a volunteer, (2) reasons for continuing as a volunteer, (3) perceptions of compensation and benefits in the absence of monetary rewards, and (4) whether the volunteers view their tasks as something other than a "job."

The data material is analyzed and discussed using various sociological contributions, which can be divided into three main areas: the sociology of labour, volunteer-sociology, and community-oriented sociology. The main finding of the thesis is the significance of Studentersamfundet as a social organization. The desire for a social student life, along with Studentersamfundet's reputation as a historical organization within the Trondheim student community, with significant social interaction among its volunteers, leads many to prioritize positions at Studentersamfundet, even if they could receive payment for similar tasks. Other findings include the autonomy of the barista and bartender roles, allowing for interaction with both colleagues and customers. I use the term "Samfundsansvar" to explain how motivation can become less about personal gain and more about "the greater good" over time, and "the social iceberg" to represent all the social aspects one gains access to as a volunteer at Studentersamfundet, which one may not be fully aware of when one first becomes a volunteer. Unfortunately, the discussion of the volunteers' private financial implications of volunteering is not as extensively addressed as it ideally would have been, but the lack of more explicit input on this topic is also addressed.





## Forord

Å skrive forordet til masteren markerer slutten på det som i august i 2018 virket som en umulig lang grad. Men med godt selskap har fem år flydd av gårde!

Klisjéfyllt som det er, ønsker jeg å takke alle som på ett eller annet vis har krysset min vei de siste fem årene, og gjort studietida til ei tid jeg vil se tilbake på med stor glede. Litt mer spesifikt vil jeg takke lektorkullet, eller «*klassen*» min på samfunnsfag, for å ha skapt et fantastisk klassemiljø. En bakside av dette kan være at det kanskje ble litt for mange basse-pauser i masterinnspurten, men de ville jeg ikke vært foruten. Jeg må også rette en takk til Studentersamfundet i Trondhjem – og særlig Markedsføringsgjengen og Studentersamfundets Interne Teater som tok meg imot med åpne armer, og som har gitt meg muligheter, minner og venner for livet.

Jeg vil takke Mamma og Pappa, som fra første skoledag har hatt tro på meg, og fått meg til å yte mitt beste. Ikke minst vil jeg takke for at de i hver eksamensperiode har mint meg på at jeg er en skippertaksperson. Det kommer like overraskende hver gang, men er også utrolig betryggende hver gang deadlinen kommer snikende.

Jeg må også takke min veileder Petter Grytten Almklov. Jeg setter stor pris på all veiledning og god tro på prosjektet, særlig når den overnevnte deadlinen nærmet seg. Takk for all hjelp til å unngå det som fort kunne blitt gradens siste, og mest dramatiske, skippertak!

Til sist vil jeg takke Kafé- og serveringsgjengen for å ha servert meg et utall Lycheburgere og halvlitere gjennom årenes løp, noe som, gjennom en fascinasjon for deres arbeidsoppgaver, har resultert i denne masteren. Takk til informantene mine, og andre KSG'ere som har bidratt med å kvalitetssikre masteroppgaven. Dere gjør en uvurderlig jobb for Studentersamfundet, og for studenttilværelsen i Trondheim.

Bendik K. Johansen,

Trondheim, Juni, 2023



## Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Aktualisering – økonomi og studentfrivillighet.....	2
1.2 Problemstilling .....	2
1.3 Overordnet leseguide.....	3
1.4 Om Studentersamfundet .....	3
1.5 Om Kafé- og serveringsgjengen.....	5
1.5.1 Strukturen i Edgar og Lyche.....	6
<b>2. Teoretiske bidrag</b> .....	<b>7</b>
2.1 Arbeidssosiologiske begreper – Wadel og Hochschild.....	7
2.1.1 Hva er arbeid? Forståelser av arbeidsbegrepet i sosiologien.....	7
2.1.2 Følelser i spill – emotional labour .....	9
2.2 Frivillighetsforskning – motiver for frivillighet .....	11
2.2.1 Idealtyper i frivillighet – kollektiv og reflektiv frivillighet .....	11
2.3 Sosiale fellesskap, virkelighet og sted.....	12
2.3.1 Å skape egen virkelighet – Berger og Luckmann .....	12
2.3.2 Mikrososiologi – interaksjonspåskudd og dagnad .....	13
2.3.3 Studentersamfundet, Lyche og Edgar som tredjeplasser .....	14
<b>3. Metode</b> .....	<b>15</b>
3.1 Datagrunnlag .....	15
3.2 Rekrutteringsprosessen.....	16
3.3 Intervjusituasjonen .....	16
3.4 SDI-modellen .....	18
3.5 Utvalg og kriterier .....	18
3.6 Forskningsetiske betraktninger.....	20
3.6.1 Forskningens gyldighet .....	21
3.6.2 Forskningens pålitelighet.....	22
3.6.3 Forskningens generaliserbarhet.....	23
<b>4. Analyse</b> .....	<b>23</b>
4.1 Hvorfor søker man verv?.....	24
4.1.1 Utgangspunkt for å bli med .....	24
4.2 Motivasjon for å bli .....	26
4.2.1 Tilhørighet .....	26
4.2.2. – «Lønn» og arbeidsvilkår.....	29
4.3. Studentersamfundet som lokale.....	35
4.3.1. Lyche og Edgar.....	36

4.4. Er det «jobb»?	38
4.5. Om privatøkonomiens plass i det hele	39
<b>5. Diskusjon</b>	<b>40</b>
5.1 Hvorfor blir man frivillig på Studentersamfundet?	40
5.2 «Man kan jo bare slutte» - motiver for å fortsette som frivillig	42
5.2.1 Samfundets sosiale isfjell	42
5.2.2 Internalisering og Samfundsansvar	43
5.2.3 Vilkår i stedet for lønn	44
5.2.4 Mangelen på lønn	45
5.3. Arbeidslokalets innvirkning	46
5.3.1 «Å henge» på begge sidene av disken	47
5.4. Er vervene barservitør og barista noe annet enn en <i>jobb</i> uten betaling?	49
5.5. Frivillighetens pris? – Ulikhet i frivilligheten	50
<b>6. Avsluttende refleksjoner</b>	<b>51</b>
6.1 Oppsummering	51
6.2 Videre forskning	53
<b>7. Bibliografi</b>	<b>54</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>56</b>
Vedlegg 1 – Godkjenning fra NSD	56
Vedlegg 2 – Intervjuguide	56
Vedlegg 3 – Samtykkeskjema	58

## **1. Innledning**

I nesten hundre år har det runde, røde huset i Elgeseter gate 1 vært synonymt med Trondheims posisjon som en av Norges beste studentbyer (Mæle, 2023). Studentersamfundet i Trondhjem, med sine nærmere 16000 medlemmer (Studentersamfundet, 2023) har som formål å være *det naturlige samlingsstedet for studenter i Trondheim* (Gjengsekretariatet, 2023). Studentersamfundet i Trondhjem drives frivillig av studenter stort sett alle funksjoner. Alt fra booking av artister til konserter, sceneteknikk og daglig drift gjøres på frivillig basis av studenter, der de som oftest ikke har formell kompetanse på oppgavene de gjør. Felles for mange av disse er at dette oppleves som selvrealisering, eller som en hobby av de frivillige. Man kan bygge videre på interesser som musikk eller kor, jobbe med noe relevant for studiet, som for eksempel teater, markedsføring eller webutvikling, eller gjøre noe som man ikke ville kunne gjort ellers. Enten fra de overnevnte eksemplene, eller andre funksjoner som i det formelle arbeidsmarkedet krever et sett med formelle kunnskaper. I sin masteroppgave peker Sjøhelle (2022) på at en frivillig i «Regi», som er gjengen på Studentersamfundet som driver med lysteknikk, kom uten forkunnskaper, men at mange av de som driver med lysteknikk finner seg arbeid i dette etter sin uformelle «utdannelse» på Studentersamfundet. Som frivillig selv, har mitt hovedinntrykk vært at Studentersamfundet er en arena for å gjøre en hobby, eller oppgaver en ellers ikke ville kunne fått betalt for i arbeidslivet, uten visse forkunnskaper.

Denne oppgavens fokus vil være på de vervene man tilsynelatende stiller likest til, på Studentersamfundet og i arbeidsmarkedet. Den kanskje mest synlige delen av studentfrivilligheten på Studentersamfundet, nemlig i serveringen. Under kategorien *driftende gjenger* (Studentersamfundet, 2022) ligger Kafé- og serveringsgjengen, forkortet KSG, som har ansvar for å drifte serveringsstedene på Studentersamfundet. Kafé- og serveringsgjengens drifter alt fra eget ølbryggeri, øl- og spritservering, i tillegg til kaféen Edgar og restauranten Lyche. Her vil baristaer og barservitører servere alt fra kaffe til middager på dagtid, og øl og drinker på kveldstid. Gjennom flere besøk på Studentersamfundet gjennom studietiden min har et spørsmål fascinert meg: Hvorfor gidder man jobbe som servitør *gratis*? Disse vervene står for meg i en slags motposisjon til min oppfattelse av vervene ellers på Studentersamfundet, siden baristaer og barservitørers arbeidsoppgaver er nokså like oppgaver studenter kunne gjort mot betaling.

## **1.1 Aktualisering – økonomi og studentfrivillighet**

Der det nok har vært «kjent» at studenter har vært en gruppe med lavere levestandard, i form av en relativt stillestående studiestøtte opp mot levekostnader ellers, kan dette anses som spesielt interessant nå, ettersom vi opplever en unormalt høy prisøkning på for eksempel matvarer og strøm, noe som har gjort at forsknings- og høyere utdanningsminister Ola Borten Moe oppfordrer studenter til ha deltidsjobb ved siden av studiet (Hansen og Solfjeld, 2022). Likevel synes dette ikke å sette en stopper for at studenter søker seg til frivillige verv ved Studentersamfundet. Opptakstallene offentliggjøres ikke, men det rapporteres stadig om gode søkertall, og at flere vil delta i frivilligheten på Studentersamfundet.

En annen aktualisering, fra et studentfrivillighetsperspektiv vil være å se at flere studenthus sliter med bemanningen. Her viser leder for norsk studentorganisasjon på at trange økonomiske rammer kan bidra til å forklare at studenter ikke tar seg råd til å bli med på frivilligheten. Videre pekes det på at dette er studenter som ikke nødvendigvis har hatt et så sterkt sosialt liv med tanke på koronapandemien, og med det en svekket fadderuke, russetid og generelt manglende sosiale tilbud (Aasen, Aambø, Sørensen og Landsverk, 2023).

## **1.2 Problemstilling**

For å utforske dette har jeg gjennomført syv dybdeintervjuer med frivillige baristaer i Edgar og barservitører i Lyche. Dette er to verv som henholdsvis står for serveringen i kaféen Edgar, og i restauranten Lyche. Felles for begge serveringsstedene er at disse fungerer som barer på kveldstid. Oppgavens overordnede: *Hvorfor bruker man tid som frivillig i Kafé- og serveringsgjengen heller enn på en lignende jobb hvor man får betaling for jobben man gjør?*

Dette er et, med overlegg, komplisert spørsmål som sju dybdeintervjuer ikke vil kunne svare på alene. Jeg har derfor laget fire underproblemstillinger, som forhåpentligvis vil kunne belyse ulike aspekter ved denne problemstillingen:

UP1: Hva gjør at man søker seg til Kafé- og serveringsgjengen?

UP2: Hvorfor *fortsetter* man i Kafé- og serveringsgjengen? Hvordan opprettholdes Kafé- og serveringsgjengen som gruppe?

UP3: Anser baristaene og barservitørene sine oppgaver som «jobb»?

UP4: Finnes det en form for motytelse for de frivillige?

Underproblemstillingene UP1 og UP2 vil forsøke å kartlegge motivasjoner til å søke seg til- og å bli værende i stillinger hvor funksjonene i stor grad er gjenkjennbare fra servitøryrket, som for mange igjen er kjent ifra arbeidslivet og er oppgaver den gjengse person vil kunne se på som «jobb». UP3 komplimenterer de to foregående med å problematisere, eller nyansere, hvordan de selv opplever selve «arbeidshverdagen» i vervet. En kan anta at det finnes faktorer som vil skille seg fra lignende arbeid i en kontekst hvor arbeidstakere får lønn for arbeidet, og UP4 vil undersøke hva de frivillige opplever å få igjen for de oppgavene de gjør. Ettersom vervet er frivillig får de naturlig nok ikke motytelser i form av penger, slik at det kan være interessant å se hva de frivillige opplever å få tilbake for den jobben de gjør – om de opplever noe i det hele tatt.

### **1.3 Overordnet leseguide**

Oppgaven er bygd ved at jeg først redegjør for Studentersamfundet, dets struktur og plass i studentsfæren i Trondheim, i tillegg til en innføring i hvordan Kafé- og serveringsgjengen er bygd opp, så vel som det interne hierarkiet i Lyche Bar og kaféen Edgar, siden disse serveringsstedene og deres «ansatte» vil være sentrum for oppgavens spørsmål. Teorikapitlet er tredelt, hvor hver del peker på ulike, interessante sider ved problemstillingene. De tre delene er: (1) Arbeidssosiologiske begreper, (2) frivillighetsforskning og (3) fellesskapsforskning. Dette dekker tre forskjellige, men viktige sider av problemstillingene og selve *vervene* pilotstudier knyttet til dette viser at *det sosiale* er en viktig faktor, så det tredje underkapitlet vil ta for seg mer interaksjonsbaserte sosiologiske bidrag – som fellesskap og interaksjonspåskudd (Tjora, 2018), Studentersamfundet, og serveringslokalene som baristaene og barservitørene betjener som tredje plasser (Oldenburg, 1997; 2013) og Berger og Luckmanns begreper omkring hvordan institusjoner skapes, og opprettholdes av individer. Videre vil det drøftes rundt metodologiske valg knyttet til bruken av dybdeintervju, i tillegg til en redegjørelse av utvalg, og min dobbeltrolle som frivillig på Studentersamfundet og forsker. Det vil så foretas en empirisk orientert analyse av dybdeintervjuene, som sys sammen med teorien i et diskusjonskapittel, som skal forsøke å svare på problemstillingene formulert over.

### **1.4 Om Studentersamfundet**

Studentersamfundet i Trondhjem, eller bare *Samfundet*, er en dynamisk organisasjon i stadig endring, men med noen rigide strukturer. Jeg vil derfor gjøre en noe overfladisk redegjørelse av organisasjonen, gjengene og de viktigste organene i Studentersamfundets drift før det så gjøres

en litt dypere redegjørelse av Kafé- og serveringsgjengen, med et særlig fokus på serveringsstedene Edgar og Lyche. Dette gjøres for å skape en litt bredere forståelse for Kafé- og serveringsgjengen i kontekst av resten av organisasjonen den samhandler med, så vel som for å redegjøre sentrale begreper som vil brukes videre i oppgaven, i tilknytning til Studentersamfundet.

Tidligere forskning på Studentersamfundet har i stor grad kommet frem gjennom studentoppgaver, hvor masteroppgavene til Bratseth (2017) og Sjøhelle (2022) begge ser på de større linjene med henholdsvis inklusjons- og eksklusjonsmekanismer, og romlige og sosiale faktorer for frivillighet. Denne oppgaven vil jobbe noe snevrere, der den utforsker to undergrupper av én spesifikk gjengs motivasjoner til frivillighet, og forhold til oppgavene de gjør.

For å supplere dette vil jeg benytte meg av FS-bok (gjengsekretariatet, 2023) som er Studentersamfundets styringsdokument, Studentersamfundets nettsider, og Jan Thomas Kobberøds jubileumbok *Engasjement og Begerklang* fra 2010. Selv om Studentersamfundet på mange måter er en dynamisk organisasjon, hvor ansvarsområder endrer seg, og strukturelle endringer skjer med tiden, anser jeg informasjonen som relevant, både fordi Studentersamfundet har eksistert såpass lenge, med relativt lik modell, at tendensene, og funksjonene på et mer generelt plan er mer interessante å diskutere enn detaljene som har endret seg siden 2010.

Studentersamfundets særegenhet ligger i at det nesten utelukkende drives på frivillig basis av studenter. Gjengene deles grovt sett i fire: Tekniske gjenger, driftende gjenger, kunstneriske gjenger og mediegjengene. Utenom denne inndelingen finnes festivalene UKA og ISFiT, som arrangeres i oddetallsår, i tillegg til noen mer administrative organer.

De kunstneriske gjengene består av blant annet Trondheims Studentersangforening, Trondheims Kvinnelige Studentersangforening, Studentersamfundets Interne Teater, og en rekke orkestre og band - med den fellesnevner at alle produserer og utøver kunstnerisk innhold for Studentersamfundet "internt", og på bestilling fra andre. De arrangerende gjengene: Klubbstyret, Lørdagskomitéen og Kulturutvalget har ansvar for å blant annet booke- og tilrettelegge for kulturarrangementer som konserter og lignende. Leder i Klubbstyret, Husmann, har også disiplinæransvar for de frivillige. De driftende gjengene står for den daglige «driften», og dekker alt fra tekniske gjenger, som styrer sceneteknikk, IT-systemer og lignende, til markedsføring av Studentersamfundet og Kafé- og serveringsgjengen. Mediegjengene dekker



*Studentmediene* hvor Studentersamfundet eier halvparten, mens Studentsamskipnaden eier den andre halvparten. Studentmediene står blant annet for studentavisa Under Dusken og studentradioen Radio Revolt. Dette blir å male med bred pensel, men siden *resten* av Studentersamfundet faller noe utenfor oppgavens fokus, vil jeg ikke kommentere det spesielt ytterligere. (Studentersamfundet, 2023)

Gjengenes oppbygging består som regel av en gjengsjef som har ansvar for den daglige driften av gjengen, i tillegg til et gjengstyre og gjengmedlemmer. Som medlem i en gjeng kan en enten være *funksjonær* eller *gjengis*. Som funksjonær har man som regel et større ansvar enn en *gjengis*, og har en forventet arbeidsmengde på 12-14 timer i uka, mens *gjengisen* har en noe mindre arbeidsmengde på 8-10 timer i uka. Gjengmedlemmene får noen fordeler, som rabatterte priser på utvalgte varer på Studentersamfundet, i tillegg til tilgang til gjengenes interne områder, hyblene. Disse fungerer som arbeidslokaler og barer for de interne.

### **1.5 Om Kafé- og serveringsgjengen**

Kafé- og serveringsgjengen er den største frivillige gjengen på Studentersamfundet. Kafé- og serveringsgjengens formålsparagraf i FS-bok lyder:

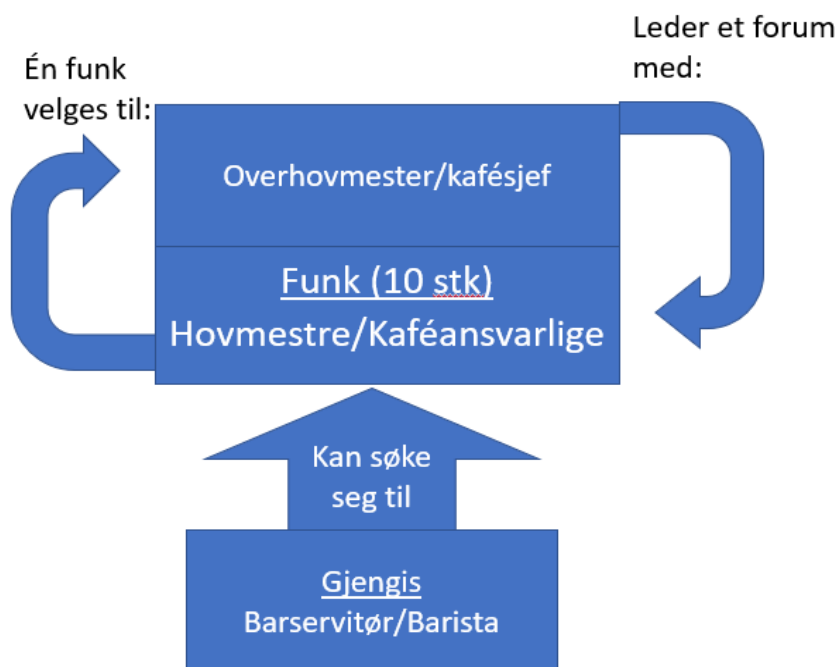
*Kafé- og Serveringsgjengen (KSG) står ansvarlig for driften av alle Studentersamfundets skjenkesteder og Daglighallen Mikrobryggeri. De skal, i henhold til Studentersamfundets statutter, bidra til å gjøre Samfundet til et naturlig samlingssted for sine medlemmer, Trondheims studenter og byens øvrige befolkning ved å tilby et konkurransedyktig bar- og kafétilbud* (Gjengsekretariatet, 2023).

Kafé- og serveringsgjengen står altså for alt av servering på Studentersamfundet, og Studentersamfundets mikrobryggeri. Blant undergjengene i Kafé- og serveringsgjengen finnes frivillige som er tatt opp som ølbryggere, bartendere, økonomimedarbeidere og kokker. Denne oppgaven fokuserer på serveringsstedene Lyche og Edgar, som på dagtid opererer som henholdsvis restaurant og kafé. På Edgar består menyen av ulike sorter kaffe, milkshake og enkel servering som kake eller nachos. Som bar serverer de øl og vin. «Kjøkkenet» bemannes av baristaene. På Lyche er det derimot et skille mellom barservitører, som bemanner baren og som serverer mat og drikke, og egne kokker som står for selve matlaginga. Henholdsvis Lyche Bar, og Lyche Kjøkken. Menyene varierer fra semester til semester, men består i hovedsak av ulike middagsretter med «Lycheburger» som fast innslag. Baren på Lyche er også en av tre

spritbarer på Studentersamfundet, noe som gjør at det i hovedsak er en spritbar i helgene, når restauranten stenger.

### **1.5.1 Strukturen i Edgar og Lyche**

I Edgar og Lyche er det grovt sett følgende, hierarkiske, struktur:



Figur 1. Struktur og samspill mellom gjengiser og funksjer i Lyche Bar/Edgar

Gjengisenes oppgaver innebærer at de jobber ett skift i uken, og at de må gjøre en aktivitet for gjengens hybel i løpet av semesteret. Det er, som figuren viser, her barservitører og baristaer ligger. Funksjonærene – som i Lyche omtales som hovmestere, og kaféansvarlige i Edgar, fyller blant annet rollen som skiftansvarlige, i tillegg til at de fyller mer administrative funksjoner. I motsetning til barista/barservitør, kan en ikke søke seg «utenfra» til rollen som funksjonær. Disse stillingene kan man kun søke seg til internt i gjengen. På toppen av dette finnes en overhovmester i Lyche, og en kafésjef i Edgar. Disse velges internt i funksjonærgjengene og har det overordnede ansvaret for driften i lokalet. Bindingstiden til baristaer og barservitører er tre semestre, hvor man kan «pange» (kort for «pangsjonist») etter fem semestre, og så jobber ett skift i semesteret. Ellers kan en gi seg etter tre semestre og bli «hang-around», hvor en jobber ett skift i måneden.

## **2. Teoretiske bidrag**

I dette kapitlet vil de teoretiske bidragene gjennomgås. Jeg har delt teorien i tre underkapitler, hvor jeg først ser på økonomiske og arbeidssosiologiske bidrag, med Cato Wadels (1977) arbeidsbegreper, og Arlie Hochschilds (1983; Forseth, 2021) begreper omkring emotional labour i serviceyrker. Så vil jeg se på tidligere frivillighetsforskning, der Hustinx og Lammertyns (2003) to idealtyper på frivillighet, brukes for å forstå motivasjoner for hvorfor en blir frivillig. I tillegg vil noen mer fellesskapssosiologiske bidrag gjennomgås – Oldenburgs tredjeplasser (1997; 1999; 2013) og Tjoras fellesskapsforskning knyttet til interaksjonspåskudd og dugnad (2018) vil diskuteres, siden Studentersamfundet kan oppleves som en tredjeplass for både gjestene og de frivillige. Videre blir dette relevante begreper når et ønske om sosial tilhørighet (Kobberød, 2010) kan være en faktor til at man blir frivillig på Studentersamfundet. Jeg vil også se på Berger og Luckmanns (2000) begreper omkring hvordan samhandling er med på å skape virkeligheten vil brukes for å se på hvordan Studentersamfundet har fått til å eksistere som institusjon gjennom nærmere 100 år.

### **2.1 Arbeidssosiologiske begreper – Wadel og Hochschild**

En primær forutsetning for å forstå vervet ut fra en arbeidssosiologisk kontekst, vil være å se på hva som skiller det frivillige vervet fra en lignende *jobb* i en betalt kontekst. Dette vil gjøres gjennom å redegjøre for Cato Wadels' (1977) tre arbeidsbegreper. Det økonomiske-, det hverdagslige- og det samfunnsvitenskapelige arbeidsbegrepet peker alle på ulike aspekter som kan være relevante for å forstå frivillig arbeid. Hochschilds begrep «Emotional Labour» (1987) vil også trekkes inn, ettersom dette er en sentral del av tradisjonelt servicearbeid.

#### **2.1.1 Hva er arbeid? Forståelser av arbeidsbegrepet i sosiologien**

Å forstå begrepet «arbeid» i en sosiologisk kontekst vil være relevant for denne oppgaven. Dets formål her vil være å vurdere hvordan de frivillige vurderer sine oppgaver som arbeid, eller «jobb», og eventuelt hvilke aspekter fra en sosiologisk forståelse som kan bidra til å forklare at folk jobber frivillig, og uten økonomisk godtgjørelse i Kafé- og serveringsgjengen. Cato Wadels artikkel «Hva er arbeid?» (1977) problematiserer arbeid, som et lite entydig begrep, og at det ilegges forskjellige kvaliteter avhengig av hvilke fagdisipliner som bruker begrepet. Wadel hevder at ulike forståelser kan påvirke hverandre, og at arbeidsbegrepet i sosiologien påvirkes av en økonomisk og en folkelig forståelse av «arbeid», samtidig som det sosiologiske arbeidsbegrepet kanskje ikke har like mye påvirkning andre vei. Det hører også til å bemerke

at denne artikkelen er fra 1977, og at arbeidsbegrepet har utviklet seg siden da. Jeg ser likevel på artikkelen som nyttig for oppgaven, siden den problematiserer en tradisjonell forståelse av arbeid som noe som selges på et marked (Wadel, 1977, s. 389), og peker på en forståelse av arbeid som noe som bidrar til å opprettholde sosiale institusjoner.

Wadel argumenterer for at en fra et økonomisk perspektiv betrakter arbeid som en oppgave som etterspørres eller tilbys, og som betales for, eller har en pris (Wadel, 1977, s. 390). Wadel hevder at en såpass «enkel» beskrivelse av begrepet kan fremstå som så objektivt og generelt at den ikke trenger å endres for å tilpasse seg et endrende arbeidsmarked (igjen, per 1977). Samtidig kan en se at det er nært tilknyttet markedsbegrepet, og at arbeidet også kan forstås som aktiviteter som skjer innen bedrifter. Wadel hevder at denne, økonomiske forståelsen av arbeid «kun» fanger opp de aktivitetene på en arbeidsplass som har som formål å produsere en vare eller tjeneste som betales for som «arbeid» (Wadel, 1977, s. 391). Wadel peker på at for eksempel «utdanningsprodukt» i form av for eksempel sosiale relasjoner og produksjon av sosiale holdninger forsvinner i denne oppfattelsen av arbeidsbegrepet.

Samtidig presenteres det en folkelig forståelse av arbeidsbegrepet. Det folkelige arbeidsbegrepet legger opp til en bredere tolkning av hva som regnes som arbeid. Det folkelige arbeidsbegrepet baserer seg på hvordan arbeid brukes i norsk dagligtale. Wadel legger derfor frem en rekke uttrykk om arbeid som kan være med på å forme den folkelige forståelsen av arbeid som aktiviteter ...

*(1) Som krever forbruk av energi*

*(2) Som har til hensikt å oppnå et resultat*

*(3) Som man blir lønnet for*

*(4) Som krever visse forsakelser*

*(5) Som er nødvendige*

*(6) Som har verdi i seg selv*

*(7) Som utføres for andre enn en selv*

(Wadel, 1977, s. 392)

Der dette på den ene siden gjør det vanskelig å finne en entydig definisjon på hva det folkelige arbeidsuttrykket består av, vil det samtidig kunne peke på en bredere forståelse enn den økonomiske, og at det dermed blir interessant å vurdere hvordan informantene fra Kafé- og serveringsgjengen vurderer sine- og andres oppgaver som arbeid. Wadel mener at det folkelige arbeidsbegrepet overlapper noe med det økonomiske. For eksempel at lønn, satt arbeidssted og arbeidstid er sentrale elementer også for den folkelige forståelsen av arbeid. På denne måten

kan de ulike faktorene som utgjør det folkelige arbeidsbegrepet kompensere for hverandre, ved at for eksempel arbeidet er rutinepreget i sted og tid, hvis produktet som produseres er uklart, eller at arbeidet kommer andre til gode eller er organisert av noen andre. Wadel peker også på en forståelse av forskjellen med å «jobbe» og «å være på jobb.», på den måten at det er selve *arbeidstiden* en får betaling for, heller enn oppgavene de gjør. I sitt forsøk på et samfunnsfaglig arbeidsbegrep legger Wadel frem arbeid som:

*Menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere allment verdsatte sosiale institusjoner, enten disse aktivitetene har dette som målsetting eller ikke. (Wadel, 1977, s. 407).*

Dette fanger ifølge Wadel opp aspekter som ikke nødvendigvis kommer frem i de to foregående definisjonene. Blant annet å fange opp aktiviteter som ellers ikke betraktes som arbeid, produksjon av sosiale relasjoner som et viktig element og arbeidets funksjon i å opprettholde allment verdsatte sosiale institusjoner. Wadel ser på den uformelle organiseringen i de formelle organisasjonene som essensiell for å vedlikeholde den formelle organisasjonen, samtidig som den kan *forsvinne* litt i analyser, ettersom dette er oppgaver som skjer i arbeidstida, for eksempel i «fem-minutter» mellom arbeidsøkter (Wadel, 1977, s. 400).

Relevant for oppgaven kan en se på det samfunnsvitenskapelige arbeidet som en mulig forståelse av hva som gjør Studentersamfundet til en levedyktig institusjon. Er det nettopp arbeidet gjort av de frivillige som har gjort at Studentersamfundet har blitt opprettholdt som institusjon? Og om dette i det hele tatt er de frivilliges intensjon når de blir med som frivillige – *vil* man opprettholde institusjonen? De økonomiske og samfunnsvitenskapelige arbeidsbegrepene peker på to ulike forståelser av arbeid. For oppgaven vil det bli relevant hvordan baristaer og barservitører ser ut til å gjøre en jobb som i stor grad ligner en jobb, med relativt satt arbeidstid, fast arbeidssted og et produkt som selges. Bare at det i Kafé- og serveringsgjengen skjer uten lønnen.

### **2.1.2 Følelser i spill – emotional labour**

Ettersom Kafé- og serveringsgjengens, og baristaer og barservitører, gjør oppgaver som er gjenkjennelige fra servicearbeid vil det være relevant å trekke frem *emotional labour*-begrepet, lansert av Arlie Hochschild på 1980-tallet, for å belyse den nokså underkommuniserte dimensjonen omkring hvordan arbeiderne ikke bare selger av sin tid og arbeidskraft, men at å endre på, eller undertrykke enkelte følelser, er en sentral del av

arbeidet. Dette, igjen, bidrar til å skape et «*publicly observable facial and bodily display*» (Hochschild, 1983, s. 7), som i praksis vil si at man også kan fremmedgjøres sine egne emosjoner, ved å vise de rette stemningene på jobb (Forseth, 2021).

Dette har tidligere vært brukt for å beskrive en kjønnet arbeidsfordeling iblant annet luftfart – med et særlig fokus på hvordan flyvertinner skulle opptre for å skape en viss stemning for, de hovedsakelig mannlige, passasjerene. I denne oppgaven vil begrepet her bevege seg noe bort fra sin opprinnelige kontekst. Her vil det brukes mer overordnet for å forklare hvordan servicearbeidet kan fordre at de ansatte må fremstille seg selv på en spesiell måte for å kunne møte et servicebehov. Jeg velger å gjøre dette, fordi de følgende tre karakteristikkene for emosjonelt arbeid kan synes å være gjenkjennbart i det mer generelle servicelandskapet. (Hochschild, 1983, s. 143, i Forseth, 2021):

- 1) *Den ansatte har ansikt-til-ansikt- eller stemme-til-stemme-kontakt med publikum.*
- 2) *Arbeidet innebærer å skape en følelsesmessig stemning hos en person, f.eks. takknemlighet eller frykt.*
- 3) *Ledelsen kan gjennom opplæring og oppfølging utøve en viss kontroll over de emosjonelle aktivitetene til ansatte gjennom eksplisitte og implisitte følelsesregler.*

Relevant for oppgaven vil her være å undersøke motivasjonen for å «selge» egne følelser i en ubetalt kontekst, som et verv i Kafé- og serveringsgjengen tross alt er. På den ene siden er denne oppgaven en undersøkelse av servicearbeid, samtidig som den er en undersøkelse av hvorfor noen velger å ta servicearbeidsoppgaver uten lønn som insentiv. Det at det ikke står «like mye på spill» i form av at arbeidsoppgavene som skal analyseres ikke er noe en må gjøre for å tjene til livets opphold, samtidig som det er et servicearbeid, gjør at det følelsesmessige aspektet kan være interessant.

Forseth (2021) trekker frem et skille gjort av Hochschild, hvor en skiller mellom «emotion work» (Hochschild, 1983, s. 7) og «emotional labour». Hvor emotion work i større grad går ut på å regulere følelsene sine opp mot omgivelsene i en mer privat sfære. Rett og slett hvordan mennesker regulerer følelsene sine når de samhandler med andre, mens emosjonelt arbeid i større grad innebærer at en fremmedgjøres eget følelsesliv. Likevel legges en prognose frem, hvor at man ser en overgang fra emotional labour til emotion work, nærmest som en forsvarsmekanisme for å møte dårlige arbeidsvilkår, heller enn at følelsene fremmedgjøres som vare på et marked. I så måte kan det være interessant å se på samspillet mellom «emotion work» og «emotional labour» i Kafé- og serveringsgjengen.

## **2.2 Frivillighetsforskning – motiver for frivillighet**

Oppgavens frivillighetsteoretiske grunnlag kommer fra Hustinx og Lammertyns (2003) idealtyper for frivillig arbeid. Dette tar utgangspunkt i ytterpunktene refleksiv- og kollektiv frivillighet. Denne typen todeling har blitt den rådende kategoriseringen av frivillighet innen sosiologien, ettersom den både får frem den historiske utviklingen, samtidig som den både kan få frem individuelle grunner til frivillig deltakelse, så vel som faktorer rundt individet.

Mer relevant for Studentersamfundet vil jeg trekke frem Jan Thomas Kobberøds jubileumsbok: *Engasjement og begerklang – Studentersamfundet gjennom 100 år* (2010) og masteroppgavene til Bratseth (2017) og Sjøhelle (2022) som tar for seg respektive inklusjons- og eksklusjonsmekanismer på Studentersamfundet, og det å jobbe frivillig på et mer generelt plan. Dette delkapitlet vil fokusere på Hustinx og Lammertyns (2003) todeling av frivillige vil brukes for å kartlegge motivasjoner for frivillighet.

### **2.2.1 Idealtyper i frivillighet – kollektiv og refleksiv frivillighet**

På den ene siden av skalaen finner man det som kan sies å representere den mer tradisjonelle frivilligheten. I den forstand at det å ta del i en kollektiv enhet er den primære motivasjonsfaktoren. Dette overgår gjerne også selve arbeidsoppgavene som gjennomføres. Det er en felles forståelse for at fellesskapet skapes gjennom en tro på felles verdier. Motivasjonen i denne type frivillighet kan være av religiøs eller ideologisk art - som bidrar til dette felles verdisynet. Om en tar Studentersamfundet som eksempel, vil kollektiv motivasjon være å sørge for at Studentersamfundet som organisasjon overlever, uavhengig av egeninteresse eller hva en selv får igjen av personlig utbytte. Et annet kjennetegn er at man gjerne også er medlem lenge i den frivillige gruppa, og en kan i de mer ekstreme tilfellene finne eksempler på medlemskap som går i arv. (Hustinx og Lammertyn, 2003)

På den annen side kan en finne det som kjennetegner en ny, mer individfokusert forståelse av frivillighet. Med at det her er fokus på individets selvrealisering. Her er individet i større grad frigjort fra det kollektive. For å bruke det samme eksemplet som over, vil man her bli med på Studentersamfundet fordi man vil fordype seg i en aktivitet som interesserer en selv, eller at vervet ser «fint ut på CV 'en», hvor erfaringer som kan være relevant for senere arbeidsliv, vil kunne være relevant for hvilke verv den refleksive frivillige engasjerer seg i. Også spørsmål omkring oppgavens innhold er mer relevant for hvorvidt individet ønsker å engasjere seg i aktiviteten. Den refleksive frivilligheten er også preget av at den frivillige i større grad står fritt til å avslutte engasjementet når som helst. Samtidig er det ikke gitt at

korte engasjementer er ensbetydende med refleksiv frivillighet, og for eksempel styreverv vil kunne falle under også denne typen frivillighet. Med det sagt er det ikke tiltenkt av Hustinx og Lammertyn (2003) at refleksiv frivillighet tar over for den kollektive frivilligheten, men at det heller er en tilnærming til frivillig arbeid som er stadig mer til stede i det moderne samfunnet, og som eksisterer sammen med den kollektive, mer tradisjonelle, tilnærmingen til frivillighet. Det bør også nevnes at disse er å regne som ytterpunkter, og dermed kan anta at individer blir med på frivillige aktiviteter av både kollektive og refleksive motiver.

### **2.3 Sosiale fellesskap, virkelighet og sted**

Samhandling er en viktig paraplybetegnelse i sosiologien. I denne delen vil ulike former samhandling brukes for å forstå begreper som vil være viktige for oppgavens forståelse av motivasjoner for frivillighet, og kanskje spesielt Studentersamfundet som institusjon. Berger og Luckmanns sosialkonstruktivistiske begreper (2000) vil redegjøres for, for å forstå hvordan Studentersamfundet, og Kafé- og serveringsgjengen opprettholdes som institusjoner. Aksel Tjoras bok *Hva er fellesskap?* (2018) peker på flere interessante temaer omkring fellesskapsforskning. Her vil jeg se på perspektiver omkring frivillig arbeid som fellesskap, og mer spesifikt på begrepet *interaksjonspåskudd* som en motivasjon for å søke verv. Videre vil også Oldenburgs tredjeplasser (1999; 2013) redegjøres, ettersom et sted å *henge* kan være en viktig motivasjon for å søke seg til Studentersamfundet, samtidig som Studentersamfundet som helhet, og serveringsstedene Edgar og Lyche kan fremstå som skoleeksempler på tredjeplasser for de besøkende.

#### **2.3.1 Å skape egen virkelighet – Berger og Luckmann**

Studentersamfundet som organisasjon har en særegen status i studentmiljøet i Trondheim, og det trekkes frem av flere informanter som en faktor til hvorfor de valgte akkurat Trondheim som studieby. Berger og Luckmanns (2000) begreper omkring skapelse av institusjonalisering og internalisering av virkeligheten vil derfor være relevante.

Peter L. Berger og Thomas Luckmanns *Den samfunns skapte Virkelighet* (2000) betrakter samfunnet både som en subjektiv og en objektiv virkelighet, der det er opp til samfunnsmedlemmer å forholde seg til det gjensidige forholdet mellom eksternalisering, objektivisering og internalisering av virkeligheten. I denne delen vil jeg ta for meg disse begrepene, som videre vil brukes for å forklare hvordan Studentersamfundet generelt, og Kafé- og serveringsgjengen spesielt, reproduseres.



Ifølge Berger og Luckmann (2000) har mennesket ikke artsspesifikke omgivelser med faste strukturer, noe som gjør at menneskelig aktivitet er underlagt vaner i større grad enn andre dyr. Disse vanene oppstår når sosiale aktører, altså mennesker, begår gjentatte, meningsfulle, handlinger. Med gjentakelse danner man seg et handlingsmønster. Om handlingene kan gjentas med lik *begrenset anstrengelse* (Berger og Luckmann 2000, s. 69) vil det kunne kopieres av andre. Når flere samfunnsmedlemmer deltar i samme prosess over tid vil disse handlingene til slutt institusjonaliseres. Institusjoner dannes over tid, og fordrer at mennesker skal utføre en forventet handling i den gitte institusjonen. Dette kan, sammen med sanksjoner, utgjøre et sosialt kontrollapparat som er konstruert av menneskene som har skapt systemet, samtidig som det kontrollerer mennesker. Med tiden vil disse strukturene oppfattes som objektive, ved at mønstrene har blitt gjentatt såpass mange ganger. Her kan en se på Studentersamfundet, og Kafé- og serveringsgjengen som institusjoner med en viss historie, som kan være med på å forklare hvorfor Studentersamfundet står slik den gjør i studenttilværelsen i Trondheim.

### **2.3.2 Mikrososiologi – interaksjonspåskudd og dugnad**

Boka «Hva er fellesskap» (2018) vil her være sentral for å redegjøre for begreper knyttet til fellesskap, og sosialisering. Tjora legger frem at sosialisering gjerne begrunnes med såkalte *interaksjonspåskudd* (Tjora, 2018, s. 116). Interaksjonspåskudd er altså unnskyldninger for å interagere med hverandre. I en naboskapssammenheng eksemplifiseres dette med å nikke anerkjennende til naboen om at «ja, det var en sterk regnskur!», en organisert grillfest eller felles måkeansvar. I en *Samfundet*-kontekst, vil jeg argumentere for at det å stå i baren kan fungere som et interaksjonspåskudd, og at man i en «profesjonell» rolle, som kafévert, servitør eller bartender åpner seg opp for å kunne interagere med både andre ansatte, og serveringsstedets gjester. Kobberød (2010, s. 393) trekker frem et interessant poeng angående frivillige på Studentersamfundet, nemlig at det er få trondheimere blant de frivillige. Om en overfører dette til tilhørighet i den generelle studentmassen, kan en tenke seg, som Kobberød, at dette skyldes at trondheimere i større grad har et eget nettverk fra for eksempel tidligere skolegang, nabolag eller lignende. For tilflyttere er det kanskje mer prekært å finne nye, sosiale fellesskap, og det å stå «sosialt disponibel» som barista i Edgar kan være en utmerket måte å kunne interagere med både gjester og kollegaer for å danne nye sosiale fellesskap.

Om dugnad peker Tjora på at lokale foreninger har en viktig plass for lokalsamfunn (2018, s. 110) helt tilbake til 1200-tallet. Dugnaden er fellesskapsbyggende, og tillater individer i å engasjere seg i noe større enn seg selv. Lorentzen og Dugstad (2011) trekker

blant annet frem fest som et sosialt innslag som er viktig «motytelse» i dugnaden, noe som kan anses som relevant for Studentersamfundet. Studentersamfundet har tradisjon for å være en festarena, og denne delen av ryktet vil kunne være relevant å ta i betraktning. Videre kommenterer Tjora på at fokus på frivillig arbeid i sosiologien ofte har måttet vike for lønnsarbeid som forskningsobjekt, samtidig som dugnadsarbeid og frivillige aktiviteter er viktige i det formelle arbeidsliv.

### **2.3.3 Studentersamfundet, Lyche og Edgar som tredje plasser**

I *The Great Good Place* (1999) viser Ray Oldenburg til at det amerikanske samfunnet sto overfor en urbanisering etter andre verdenskrig, hvor tett sammenknyttede småsamfunn ble byttet ut til fordel for at man heller bosatte seg i drabantbyer i tilknytning til større byer. Dette gjorde at avstanden mellom hjemmet i drabantbyen (førsteplassen), og arbeidet i storbyen (andreplassen) ble lengre, og at menneskenes livsverden ble mer fragmentert enn den hadde vært tidligere. Dette ledet til et voksende behov for tredje plasser som mer "nøytrale", uformelle, møteplasser. Eksempler på disse kan være treningssentre, biblioteker, og mer relevant for oppgaven: kaféer, restauranter eller utesteder. Edgar og Lyche, og hele Studentersamfundet for øvrig, med offentlige og interne områder kan sees på som tredje plasser for studentene i Trondheim, både for de som opptrer som gjester, men også for de frivillige.

Oldenburg (1977) legger frem en del kriterier for tredje plasser «nabolag», som Sjøhelle (2022) overfører til Studentersamfundets kontekst, og jeg tolker det dithen at det både fungerer i en Samfundet-*generell* kontekst så vel som en Kafé- og serveringsgjengen-*spesiell* kontekst. Hovedsaken er at tredje plasser skal skape en hjem-følelse utenfor hjemmet, hvor trygghet og forutsigbarhet er sentralt. Utover dette pekes det på en eierskapsfølelse, muligens som en konsekvens av tryggheten, og at tredje plasser blant annet krever stamklientell, og at hvis det er rimelige nok priser til gjentatt besøk dersom tredje plasser har et serveringstilbud, som en kafé eller en bar.

På bakgrunn av dette vil de frivilliges betraktninger omkring sine «arbeidsplasser» som tredje plasser – og eventuelt hvordan de selv bruker Edgar, Lyche og Studentersamfundet som tredje plass brukes i analysen.

### **3. Metode**

I dette kapitlet vil jeg diskutere de metodiske valgene som er gjort i denne masteroppgaven. Jeg vil redegjøre for hvorfor jeg har valgt semistrukturerte dybdeintervju (Tjora, 2017, s. 113) som metode. Jeg vil så kommentere analysearbeidet gjort i etterkant av intervjuene, hvor jeg, i lys av Tjoras (2017) stegvis deduktiv-induktive metode har lagd kodegrupper fra empirien, som siden vil analyseres. Det vil også redegjøres omkring informantutvalget. Hvem de er, hvorfor akkurat disse har blitt valgt, i tillegg til at det vil reflekteres omkring anonymisering av informantene. Det vil så gjøres noen betraktninger omkring oppgavens kvalitet med tanke på generaliserbarhet og pålitelighet som kriterier for kvalitativ forskning. Ettersom oppgavens formål er å undersøke frivillige i Kafé- og serveringsgjengens *motivasjoner* for frivillig arbeid, kan oppgaven sies å være fenomenologisk vinklet (Kvale, Brinkmann, Anderssen og Rygge, 2009, s. 45). Fenomenologien bygger på en forståelse av at personlige erfaringer og opplevelser bør anses som forskningens primære studieobjekt. Det at jeg her undersøker informantenes opplevelse av sine verv og generelt holdninger knyttet til deres opplevelse av studentfrivillighet, er fenomenologi en relevant tilnærming, siden denne fokuserer på hvordan virkeligheten skapes i samspillet mellom mennesker, og mellom menneske og samfunn.

#### **3.1 Datagrunnlag**

Forskningsprosjektet ble gjennomført induktivt. Med dette menes at all data anses som relevant, og det er funnene som avgjør hvilke teoretiske tilnærminger som brukes (Johannesen, Rafoss og Rasmussen, 2019, s. 38). Jeg valgte dette fremfor en deduktiv tilnærming, altså at teoriene avgjør hva som er interessant i dataen (Johannesen et al., 2019, s. 37). Dette ble gjort på bakgrunn av at oppgaven legger frem informantenes perspektiver og meninger som det mest relevante. Det kan også argumenteres for at det finnes noen abduktive tendenser i oppgaven (Tavory og Timmermans, 2014, s. 122). Der abduksjon kan anses som en slags middelvei mellom induksjon og deduksjon. Der oppgaven har et induktivt utgangspunkt, har det teoretiske rammeverket vært delvis til stede fra start, eller underveis i forskningsprosessen. Her kan man anse det grunnlaget jeg som sosiologistudent har opparbeidet meg gjennom ulike fag som et mulig teoretisk rammeverk som var til stede fra start. Cato Wadels artikkel «Hva er arbeid?» (1977) ble også lest i forkant, men mer som inspirasjon og introduksjon til arbeidssosiologien enn som teori som spørsmålene skulle utgå fra.

Opgavens datagrunnlag består av tanker og synspunkter fremmet av 7 informanter som har til felles at de alle er, eller har vært, frivillige som baristaer i Edgar, eller barservitører i

Lyche Bar på Studentersamfundet i Trondhjem. Jeg har benyttet meg av dybdeintervjuer for å få disse synspunktene frem fra informantene. Dette ble ansett som den mest hensiktsmessige metoden ettersom dybdeintervjuer gir et rom for å diskutere og utforske tema, med åpne spørsmål som får informantene til å reflektere over temaene, og jeg som forsker vil være i stand til å følge opp svarene informantene legger frem (Tjora, 2017, s. 113). Egen preferanse for kvalitative forskningsmetoder, i tillegg til dybdeintervjuets mulighet for meg som forsker til å stille oppfølgingsspørsmål gjorde at jeg landet på intervjuer som den mest egnede metoden. Utover dette kan en se på min induktive tilnærming til Kafé- og serveringsgjengen, i den forstand at jeg selv ikke kjenner spesielt godt til det jeg skal undersøke og at dybdeintervjuer gjorde det lettere for meg å få et ryddig bilde på hvordan gjengen fungerer *internt* fortalt fra informantenes egne perspektiver.

### **3.2 Rekrutteringsprosessen**

Rekrutteringsprosessen startet med at jeg sendte en e-post til styret i Kafé- og serveringsgjengen der jeg forklarte prosjektet, og at jeg ønsket informanter fra Edgar og Lyche. Dette ble gjort for å i størst mulig grad unngå kjennskap til informantene på forhånd. Da dette ikke ga meg den ønskede mengden informanter, tok jeg kontakt med personer jeg kjente i Kafé- og serveringsgjengen, og ba dem videreformidle at jeg søkte informanter til et masterprosjekt. I tillegg til dette tok jeg direkte kontakt med personale i Lyche og Edgar i deres respektive lokaler, da de var ledige, og introduserte meg og prosjektet og spurte om de kunne være interesserte i å delta. Så innhentet jeg telefonnummer, og sendte ut informasjonsskriv. De fikk så mulighet til å melde interesse dersom de ønsket å delta. Det var en målsetning å ikke benytte meg av snøballmetoden – hvor én informant tipser om neste, som så tipser neste og så videre, siden barista- og barservitør-poolene er nokså isolerte, og informantenes konfidensialitet kan derfor bli noe truet. Dette resulterte i syv informanter, hvor fire var barservitører i Lyche og tre var baristaer fra Edgar. Allerede tidligere i intervjufasen opplevde jeg en metning (Tjora, 2017, s. 262), i at flere informanter gjentok hverandres poenger. Jeg valgte derfor å avslutte datagenereringen etter syv intervjuer.

### **3.3 Intervjusituasjonen**

Etter godkjenning fra informanten om at de ønsket å delta, kunne intervjuene starte. Under intervjuet var den overordnede målsetningen at informantene skulle føle seg trygge, og å skape en behagelig og fortrolig stemning, slik at informantene føler at de kan svare på spørsmålene

på en ærlig måte. Sjøhelle (2022) gjør i sin masteroppgave et poeng ut av å ha dybdeintervju med Studentersamfundets frivillige i en trygg atmosfære, med å gjennomføre dybdeintervjuet på Studentersamfundet. Dette ble vurdert, men ble valgt bort ettersom det naturlige møtestedet for et dybdeintervju gjerne ville vært informantenes arbeidslokaler – nemlig Lyche og Edgar, noe som ville vært vanskelig siden jeg helst ønsket skulle kunne snakke så åpent og ærlig som mulig omkring blant annet arbeidsoppgavene. Det å ha overordnede, og kolleger rundt seg ville kunne påvirke ærligheten til informantene. Det kunne også jobbe mot sin hensikt, ettersom informantene kunne blitt gjenkjent av andre frivillige i serveringslokalene. Det ble derfor tatt en vurdering på hvor intervjuene skulle finne sted, og grupperom på NTNUs campus ble et nøytralt valg. Jeg valgte også å tilby digitale intervju, for fleksibilitetens skyld, men ingen benyttet seg av dette.

Ellers fulgte intervjuet en ganske standard «dramaturgi», som beskrevet av Tjora (2017, s. 145), med en intervjuguide (se vedlegg 2) bestående av generelle oppvarmingsspørsmål, etterfulgt av kategorier med refleksjonsspørsmål, der de fleste var nokså åpne, slik at informantene selv kunne ta opp det de så på som interessant, og gav meg muligheten til å spore samtalen inn på momenter som dukket opp, og som kunne virke interessante. Ellers fikk informantene tilsendt samtykkeskjema i forkant, i tillegg til at den ble signert og gjennomgått sammen med informanten i forkant av intervjuet.

Studentersamfundet er et, for mange, hemmelighetsfullt bygg, med en internkultur som i stor grad er forbehold de interne. Jeg gjorde derfor et poeng i å understreke egen taushetsplikt, og at det var svært «lov» å korrigere seg selv underveis, og ellers ta kontakt dersom man innså at man har sagt noe man ikke ønsker at skal med i oppgaven. Selve hoveddelen i intervjuguiden bygges også noe dramaturgisk opp – i den forstand at den beveger seg tematisk fra relativt lette spørsmål, mens det ender i spørsmål som kanskje krever en mer refleksiv tilnærming til sitt verv – hvor sammenligning med andre gjenger og egen forståelse av «jobb»-begrepet er mer sentrale nøkkelord. Etter dette åpnet jeg for at informantene kunne komme med egne innspill, ta opp ting de eventuelt følte manglet, eller om de hadde andre spørsmål til oppgaven. Også her ble det nevnt at informantene kan trekke både deler av-, eller hele intervjuet, dersom de angret på noe de hadde sagt.

Intervjuene varte mellom 55 og 70 minutter, og intervjuguiden ble fulgt ganske likt i alle intervjuene. Noen unntak oppstod, hvor informantene kom innom andre spørsmål i intervjuguiden før disse kom opp. Dette var jeg imidlertid forberedt på, ettersom jeg etterstrebet å opparbeide en atmosfære som kan minne mer om vanlig samtale, heller enn at jeg skulle stille

spørsmål på spørsmål til informanten. Intervjuene ble tatt opp på en analog diktafon, før de så ble anonymiserte transkripsjoner som så kodes.

### **3.4 SDI-modellen**

Jeg vil i denne delen kort kommentere Tjoras modell for stegvis deduktiv- induktiv forskning, og hvordan denne ble brukt i min oppgave (2017, s. 18). Dette er en metode for å utvikle teorier av rådata, gjennom koding, og kodegruppering. Denne oppgaven låner fra SDI-modellens induktive tilnærming (Tjora, 2017), gjennom at utvalget, her de frivillige i Kafé- og serveringsgjengen brukes for å generere rådata i form av lydopptak fra intervjuer, som så bearbeides til transkripsjoner.

Samtidig vil det, som nevnt være noen abduktive tendenser i oppgaven (Tavory og Timmermans, 2014, s. 122), ved at noe teori kan ha vært til stede i utarbeidelsen av intervjuguiden, altså før empirien fikk "diktere" hva som var relevante teoretiske bidrag. For eksempel var kjennskap til Oldenburgs tredjeplasser, ved at kaféer, restauranter og barer var eksempler på tredjeplasser (2013, i Tjora og Scambler, 2013) med meg fra start. Likevel kan det sies at det i stor grad er en induktivt styrt oppgave, hvor empirien hovedsakelig, har styrt valg av teori og ikke motsatt.

Etter intervjuene var transkribert, kodet jeg (Tjora 2017) intervjuene både å få en mer overkommelig datamengde, i tillegg til at dette åpenbarer tendenser i svarene på tvers av informantene. Videre ble «like» koder satt sammen i kodegrupper. Her var det enkelte kodegrupper som ikke ble like relevante, og jeg valgte derfor å kutte ut noen av kodegruppene. De gruppene som ble igjen reflekteres i analysen – og utgjør nå de overordnede temaene: (1) Hvorfor søker man? (2) Motivasjon for å bli (3) Studentersamfundet som lokale, (4) Er det jobb? og (5) Lønn. Dette følger ikke SDI-modellen fra start til slutt, ettersom det ikke blir utviklet noen større teori, men er

### **3.5 Utvalg og kriterier**

Også informantutvalget er interessant å kommentere. Kafé- og serveringsgjengen består av omtrent 300 frivillige, og medlemmenes verv favner alt fra økonomimedarbeidere til ølbryggere, spritbartendere, kokker og servitører. Oppgavens problemstilling tatt i betraktning, har jeg valgt å redusere utvalget noe. Oppgavens utvalg består derfor av frivillige som i hovedsak er, eller har vært, aktive i kaféen Edgar eller i restauranten Lyche. Der informantene

har, eller har hatt, andre relevante verv vil dette kommenteres i tabellen under. Jeg har likevel ønsket å intervju *gjengiser* med typiske servitør-oppgaver, og alle informantene har vært, eller er, *gjengiser*. Disse omtales som baristaer i Edgar, og barservitører i Lyche.

Videre var et poeng å rekruttere informanter med ulik ansiennitet i Kafé- og serveringsgjengen, og på Studentersamfundet generelt, for å prøve å få et så bredt innblikk i motivasjonsfaktorer som mulig. Her var tanken at motivasjonsfaktorene endrer seg over tid, eller at motivasjonen *for å søke seg* til et frivillig verv tilsvarende en potensielt betalt jobb kanskje ville være mindre tydelig jo lenger ut i vervforløpet man er. Ulik ansiennitet ville også kunne gi et innblikk i ulike faser av de frivilliges vervforløp – slik at eventuelle erfaringer som har kommet til med tiden kan tas med i betraktningen.

Etter hvert som intervjuperioden gikk oppstod en problemstilling: Der jeg i hovedsak ønsket ulik ansiennitet blant informantene, ønsket jeg også å utforske oppgaver som gjøres på et *gjengisnivå* – altså Barista i Edgar, og Barservitør i Lyche Bar. Dette ble noe kompliserende siden det er relativt lett å søke seg oppover i Kafé- og serveringssystemet, eller til andre verv på Studentersamfundet. I tillegg tar Kafé- og serveringsgjengen også opp frivillige eksternt under UKA, slik at man som frivillig i Edgar eller Lyche *kan* søke seg til andre Kafé- og serveringsverv gjennom UKA. For eksempel kan en søke seg som hovmester under UKA uten å være hovmester i Lyche.

Om en primært opererer som skiftleder vil en kanskje ha andre tanker om hva som motiverer en til å søke, eller om hvordan gjengen opererer ellers. Hovmesterne og kaféansvarlige, har også ansvarsområder som går utover det en kan forvente av en ufaglært servitør eller barista på en arbeidsplass. Selv om det er om lag 40 aktive i både Edgar og Lyche anser jeg kategorier som arbeidssted, ansiennitet, og andre verv som nokså avslørende, samtidig som de vil være relevante for analysen. Jeg har derfor valgt å opplyse om arbeidssted, siden oppgavene varierer noe, som at man i Edgar har fokus på kaffe, og enkle retter, mens det i Lyche på kveldstid er et større fokus på drinkmiksing.

Selv om en kan argumentere for at det er betydelig rekruttering og frafall hvert semester velger jeg å anonymisere ansienniteten, ettersom dette – i samspill med arbeidssted og andre verv – kan avsløre informantens identitet. Siden barista og barservitør i Lyche Bar har fem semestres bindingstid, og mulighet for forlengelse som «pang» har jeg valgt å dele ansiennitet inn i følgende tre kategorier:

**Tabell 1 - Ansiennitetsnivå**

<b>Ansiennitetsnivå</b>	<b>antall semester</b>
Lav ansiennitet	1-2 semester (der andre semester er inneværende semester)
Middels ansiennitet	2-3 semester (der tredje semester er inneværende semester)
Høy ansiennitet	over tre semester (femte semester kan være inneværende semester)

Det å gjøre høy-ansiennitet til en større bit er gjort på grunn av at frafall i de tidligere semestre gjør at det er færre som er aktive alle fem. Det finnes også ordning for å «trappe ned» etter bindingstiden på tre semestre, noe som ytterligere reduserer andelen som er løpet ut. «Andre, relevante, verv» gjelder hvis vedkommende for eksempel har hatt andre funksjoner i Kafé- og serveringsgjengen, som funksjonærverv, eller større verv i andre gjenger eller i UKA.

Informantoversikten ser da slik ut:

**Tabell 2 - Informantoversikt**

<b>Navn (anonymisert)</b>	<b>Arbeidssted</b>	<b>Ansiennitet</b>	<b>Andre relevante verv</b>
Nora	Lyche	Lav	Nei
Sander	Lyche	Høy	Nei
Olav	Lyche	Høy	Ja
Hanna	Edgar	Lav	Nei
Rikke	Edgar	Høy	Ja
Sigrid	Edgar	Middels	Nei
Ingvild	Lyche	Middels	Nei

Spredning i alder, kjønn og campustilhørighet ble også etterstrebet. Dette vil ikke brukes i videre analyser, men belyses her for å vise at det er tatt hensyn til.

### **3.6 Forskningsetiske betraktninger**

Jeg vil her trekke frem noen forskningsetiske problemstillinger, utover de overnevnte i tillegg til at jeg redegjør for hvordan jeg gikk frem for å imøtekomme disse. Kvale (m.fl. 2009, s. 88) peker på at det må innhentes informert samtykke hos informantene. I denne oppgaven ble



informantene presentert et samtykkeskjema (vedlegg 3) i forkant, hvor forskningsprosjektets formål og fremgangsmåte blir beskrevet, i tillegg til informantenes rettigheter. For å forsikre meg om at dette ble overholdt valgte jeg å starte intervjuene med å kort gå gjennom oppgavens formål og informanters rettigheter. I tillegg innhentet jeg samtykke til at intervjuet kunne tas opp. Informantene hadde alle snakket med meg enten per telefon, e-post eller på Messenger, slik at de kunne kontakte meg i ettertid for sitatsjekk, trekke seg eller ellers ta kontroll over egen deltakelse i prosjektet.

Enda en betraktning angående utvalg går på rekrutteringsmetoder. Der jeg i all hovedsak ønsket at informantene skulle nå ut til meg, via en epost sendt til Kafé- og serveringsgjengen ble det i noen tilfeller aktuelt å kontakte mennesker direkte. Dette gjorde jeg ved å møte opp på Lyche og Edgar og presentere meg for de som var på jobb, forklare prosjektet og be dem henge opp- og dele et «kontaktskjema». Et mulig problem med dette kan være at interaksjonen mellom de potensielle informantene og meg kan sees i en mulig asymmetrisk relasjon i situasjonen, hvor de opptrer i en servicerolle, mens jeg opptrer som en "kunde". Riktignok er det ikke i en «lønnet» servicerolle de opptrer, men den mulige asymmetrien bør likevel nevnes. Jeg gjorde derfor et poeng av å ikke kombinere et kafébesøk med informantsøking, for å prøve å motvirke denne relasjonen. Det ble derfor bevisst ikke gjort noen avtaler om intervju på arbeidsplassene, men heller at de kunne ta kontakt med meg, og så eventuelt planlegge et intervju dersom den potensielle informanten var interessert. En annen betraktning her kan være at noen potensielle informantenes «identiteter» ble avslørt for hverandre, hvis flere servitører sto sammen og fikk beskjed om prosjektet. Samtidig vil jeg argumentere for at dette ikke er et stort problem, ettersom jeg ikke benyttet meg av alle som ønsket å delta – og at informantene ellers er tilstrekkelig anonymiserte.

### **3.6.1 Forskningens gyldighet**

Forskningens gyldighet går ut på hvorvidt forskningen finner svar på de forskningsspørsmålene som stilles (Tjora, 2018, s. 232). Denne masteroppgavens gyldighet vil derfor kunne måles gjennom hvorvidt den svarer på spørsmålet om hvorvidt man søker seg til Kafé- og serveringsgjengen, heller enn å ta en tilsvarende, betalt, jobb i arbeidslivet. Dette er videre konkretisert gjennom underproblemstillinger. Gyldigheten vil komme frem gjennom å blant annet kunne redegjøre for de valgene en har tatt i forskningsprosessen. Fra at jeg for eksempel har siktet bredt med rekruttering av informantene, samtidig som alle har måttet dele en del nøkkeltrekk kan være med på å sikre forskningens gyldighet.

### **3.6.2 Forskningens pålitelighet**

Oppgavens pålitelighet vil gjøre det relevant å se på min egen rolle som forsker, og hvordan dette kan påvirke forskningsprosjektet (Kvale m.fl., 2009; Tjora, 2017). Tjora (2017, s. 234) argumenterer for at det i *kvalitativ forsknings fortolkende narrativ* vil være umulig å få en helt objektiv forsker. På den annen side kan det å ha engasjerte forskere innenfor de tema som forskes på virke positivt på prosjektet, da det kan være tema som det vil være vanskelig å gjøre en presis forskning, gjennom å for eksempel stille presise spørsmål, som man ellers ikke ville «visst» i et tema man «blindt» går inn i. På den andre siden vil et personlig engasjement i forskningsmaterien kunne blitt preget av forutinntattheter. Det er derfor viktig for oppgavens pålitelighet å nevne at jeg har vært frivillig på Studentersamfundet store deler av studietiden, og at det reflekteres litt omkring hvordan min egen rolle som frivillig på Studentersamfundet kan påvirke oppgaven.

Her bør det nevnes at Studentersamfundet har tatt opp store deler av min studietid, og vært et viktig moment i min tid som student. Vigen (2021, s. 29) peker på at forskeren, som intern i et miljø vil kunne gå glipp av spesielle fenomener som kan være interessante for oppgaven, rett og slett fordi man har internalisert disse fenomenene. Dette gjør at det er rimelig å anta at dette også kan være tilfelle her – og at jeg kan overse enkelte fenomener, fordi de både informanter og jeg kan oppleve de som selvsagte. Samtidig vil jeg argumentere for at de vervene jeg selv har hatt, som har vært tilknyttet Markedsføringsgjengen og Studentersamfundets Interne Teater, har såpass lite med kafé- og serveringsgjengen og deres oppgaver å gjøre at den eksisterende tilknytningen mellom meg som forsker og Studentersamfundet kan bidra til å bedre oppgaven, ettersom en indrekunnskap om Studentersamfundet kan nyansere Kafé- og serveringsgjengens rolle på en annen måte enn det ville blitt om jeg hadde stått helt «utenfor».

Min kjennskap til Kafé- og serveringsgjengen er derfor som gjest i Studentersamfundets serveringslokaler. Denne forståelsen av Studentersamfundet, og ikke Kafé- og serveringsgjengen, setter meg i en interessant posisjon, hvor man deler flere av de samme kjennetegnene fra «kulturen» og sjargongen på Studentersamfundet, samtidig som jeg ikke kjenner til den gjengspesifikke sjargongen. Tjora (2017, s. 73) at interne uttrykk virke frustrerende om man står på utsiden, ettersom det å måtte forklare disse uttrykkene både kan stjele tid- og virke avbrytende for flyten i intervjusituasjonen. Det å dele kultur med informantene vil i så måte virke tidsbesparende, samtidig som dette kan bidra til å skape en naturlig atmosfære, hvor intervjuet i størst grad minner om en naturlig samtale. Der det i enkelte

tilfeller var begreper jeg ikke kjente til, og ba informanten forklare, opplevdes dette ikke mindre naturlig enn det ville vært i en vanlig samtale. Denne avklaringen, så vel som en dyptgående metodedel og vedlagt intervjuguide er bidrag til å vise transparens i oppgaven.

Et annet interessant moment knytte til dette kan være hvordan informantene fra Kafé- og serveringsgjengen fremstiller seg selv i møte med meg, som en annen frivillig ved Studentersamfundet. I masteroppgaven til Bratseth (2017, s. 62) pekes det på et uoffisielt hierarki – hvor Kafé- og serveringsgjengen synes å ligge nederst. Dette kan være relevant å ha i mente når en går videre i analysen – der en på den ene siden kan anta at informantene velger å snakke sant, kan det samtidig være grunnlag for at de frivillige kan fremsnakke egen gjeng, eller føle på et behov for å rettferdiggjøre egne oppgaver.

### **3.6.3 Forskningens generaliserbarhet**

Generalisering i kvalitativ forskning, og om det i det hele tatt er mulig å generalisere kvalitativt, har blitt diskutert over lang tid (Payne og Williams, 2005; Tjora, 2017), med ulike bidrag i debatten som mener generalisering er umulig, og andre som mener det er uunngåelig. Generalisering baserer seg på sannsynlighet og statistikk i kvantitativ forskning, mens Tjora (2017, s. 238) peker på at generalisering foregår enten eksplisitt eller implisitt i stort sett all forskning. Tjora trekker videre frem, og kritiserer, bruken av «overførbarhet» som en kvalitativ forståelse av generalisering, og ønsker å åpne opp for flere typer kvalitativ generalisering. Mest relevant for denne oppgaven vil være en konseptuell generalisering (Tjora, 2017, s. 246) der det i denne oppgaven har blitt forsøkt å utvikle konsepter som kan overføres til andre situasjoner enn de jeg selv har studert. Tjora peker på at man, ved å «løfte blikket» ut av empirien kan se på de større linjene som trekkes i forskningen, og at kodegruppering kan være en måte å løfte oppgavens overordnede konsepter frem. Oppgaven tar for seg temaer som studentfrivillighet og motivasjoner for frivillig arbeid (som attpåtil ligner på betalt arbeid), som vil kunne være mulig å overføre til andre kasus enn akkurat Studentersamfundet.

## **4. Analyse**

I det følgende kapittelet kommer jeg til å analysere datamaterialet for å forstå hvorfor de frivillige ønsker å bli med i- og fortsette som frivillige på Studentersamfundet, og i Kafé- og serveringsgjengen. Denne analysen vil ta for seg hovedtemaene: hvorfor en søker seg til verv, Studentersamfundets posisjon i studenttilværelsen, utbytte, motivasjoner for å fortsette i

vervet og arbeidsvilkår i vervet. Så vil empiriske utsagn knyttet til Studentersamfundet som lokale, og kanskje særlig knyttet til Edgars rolle på Studentersamfundet diskuteres. Et annet moment som kom opp i intervjuene var at informantene, nesten bevisst ikke brukte ordet «jobb» for å snakke om når de utførte oppgavene sine. Bruken av ordet «jobb», og noen betraktninger omkring privatøkonomi vil også analyseres.

Dette vil være en nokså empirinær analyse, hvor kodegruppene i analysen dikterer hvordan analysen er lagt opp. Dette er gjort primært fordi de ulike teoretiske tilnærmingene brukes for å belyse ulike deler av svaret, og å gjennomføre en tematisk, mer «åpen» analyse, i tillegg til en diskusjonsdel der empiriske bidrag kan sees i lys av forskjellige teoretiske bidrag kommer mer organisk vil gjøre det mer naturlig. Oppgavens induktive natur, og empirinære koding, gjør at diskusjonen vil skje i neste del. Her vil de tidligere presenterte teoretiske tilnærminger brukes for å forstå analysen.

#### **4.1 Hvorfor søker man verv?**

En forutsetning for oppgaven er å forstå hvorfor noen søker seg til vervet. Informantgruppa besto av ulike frivillige, som hadde ulik fartstid i både Lyche og Edgar, noe som gjør at det vil være interessant å se om motivene varierer. Både mellom personer, og med tanke på hvor i vervforløpet man er - kanskje en reflekterer over hvorfor en ble med, på en annen måte når det har gått litt tid? I intervjuguiden ble denne delen delt opp i følgende tre nivåer: (1) Hvorfor søkte du verv?, (2) Hvorfor søkte du verv på Samfundet?, og (3) hvorfor søkte du verv i Kafé- og serveringsgjengen?(3). Disse nivåene gikk gjerne inn i hverandre, men det forsøkes her å ta dele de opp. I diskusjonsdelen vil en kunne se på Hustinx og Lammertyns (2003) idealtyper opp mot denne bolken.

##### **4. 1.1 Utgangspunkt for å bli med**

*Jeg så en facebookannonse, og jeg tenkte ja! Jeg kan jo søke! Da var det ganske naturlig for meg å gå til KSG. Det er arbeid jeg kjenner til fra før, og som jeg trives med. Jeg vet jeg får mestringsfølelsen der. Jeg søkte, fikk komme på intervju og det var bare gøy! Det var vel prosessen. (Nora)*

*... Og grunnen til at jeg søkte KSG spesifikt; det var det eneste jeg søkte, og det handla nok mest som at de andre beskrivelsene virket litt skumle, og kanskje litt uforståelige. Mens å stå i kafé – det vet jeg at jeg klarer. Det var det som virket tryggest. Nå har jeg jo innsett at alle kan gjøre alt, men det visste man jo ikke. (Rikke)*

Dette kan tyde på at det, i alle fall for noen, ligger en viss kjennskap til serveringsbransjen i grunn for at en ville søke seg til Kafé- og serveringsgjengen. Både Nora og Sigrid hadde tidligere jobbet på restaurant. Rikkens påstand kan også rotes i kjennskap, dog i en litt annen betydning, hvor oppgavene til Kafé- og serveringsgjengen virker kjente, og i større grad mer «tilgjengelige» enn andre vervs oppgaver kanskje gjorde. Som tidligere nevnt består Studentersamfundet av flere gjenger med flere, ulike arbeidsområder. Her kan en peke på sammenhengen mellom stillingsbeskrivelse og oppgave. At Studentmediene driver med medieproduksjon, og Kafé- og serveringsgjengen driver med Kafé- og servering kan falle seg som mer naturlig enn at for eksempel Regi driver med lysteknikk. Dette gjør at en mulig tanke kan være at forståelse for oppgavene og at en opplever dem som interessante og, kanskje like viktig, overkommelige er relevante til hvorfor en velger å søke seg dit.

Forklaringen på hvorfor man søker seg som enten barservitør, barista eller noe annet i Kafé- og serveringsgjengen kan komme fra flere steder. For det første åpner Studentersamfundets opptakssystem for at man kan søke flere enn ett alternativ, noe som gjør at man kan søke flere alternativer. Videre kan en se på Noras tidligere sitat om kjennskap til arbeidsoppgavene, eller som Rikke gjorde – rett og slett se på de som jobbet der.

*Også hadde jeg vært mye på Edgar før. Da husker jeg at jeg tenkte – de som er på jobb her ler og smiler og ser ut som om de har det koselig. Det var kanskje det som fikk meg til å søke Edgar spesielt. (Rikke)*

Det viser seg dog ikke at det alltid er indre motivasjon som gjør at en søker. Flere peker på at faddere eller venner har vært med på å påvirke de aktuelle søkerne. Noe som var tilfelle for Hanna:

*Ei venninne jobba i Edgar, og basically søkte for meg! Jeg tenkte «hvorfor ikke?» jeg var litt usikker – hva er intern? Hva er hyblene? Er DET noe å jobbe gratis for? Men så søkte jeg, og føler litt på at når jeg kommer tilbake kan jeg si at «ja jeg var intern på Samfundet» - det er en del av Trondheimsopplevelsen som student å ha tilknytning til Samfundet. (Hanna)*

Det er naturlig å tenke seg at ikke alle har et like sterkt forhold til Studentersamfundet fra før og at det derfor blir naturlig å legge sin lit i andres opplevelser av enten Studentersamfundet som helhet, eller Kafé- og serveringsgjengen mer spesifikt. Som Ingvild forteller, var også *Samfundet* et noe myteomspunnet fenomen;

*Det lever jo på et rykte, som «Samfundet! Det store fenomenet». Det virka som noe man burde bli en del av. Det hørtet gøy ut, og trøndervennene mine har sagt at der er den store festplassen, og om de hemmelige hyblene. Sover man der? Det var et fenomen, og jeg ville være med på et eller annet. I ettertid har jeg kjent på at det er litt gøy å si at man er intern, selv om det er litt teit. (Ingvild)*

Her kan en trekke inn et status-element med det hele, som nevnt tidligere, med at Studentersamfundet og studentlivet i Trondheim er såpass tett knyttet at det kan synes å være status å kunne si at man er frivillig. Tanken om at «det hører til», kan tyde på at det å bli frivillig på Studentersamfundet kan komme fra en indre motivasjon.

## **4.2 Motivasjon for å bli**

Etter å ha trukket frem grunner for å bli med, vil jeg her analysere ulike grunner *for å fortsette* som frivillig på og på Studentersamfundet generelt, og spesielt i Kafé- og serveringsgjengen. Her vil jeg trekke frem tilhørighet som kanskje den fremste grunnen til at informantene ønsker å fortsette i vervene. I tillegg vil jeg her se på hva informantene opplever omkring det å ikke få «betalt» for det de gjør, eventuelt hva som er å regne som goder, eller motytelse, for oppgavene de gjør.

### **4.2.1 Tilhørighet**

På spørsmål om de frivilliges tilhørighet ble det lagt frem tre nivåer, som fra «innerste sfære» til «ytterste sfære» gikk som følger:

- 1) Arbeidsstedet (Edgar eller Lyche)
- 2) Kafé- og serveringsgjengen som helhet
- 3) Studentersamfundet som helhet

Overordnet, på spørsmål om ens tilhørighet til disse tre sfærene var det nærmest unisone svar på at tilhørigheten «utover» i organisasjonen blir svakere og svakere. Om dette sier Sigrid:

*[Tilhørigheten til KSG er] mye mindre enn i Edgar! Jeg har mye sterkere tilhørighet til Edgar. KSG er jo den største gjengen på Samfundet. Jeg har jo noen venner jeg har blitt kjent med i de forskjellige gjengene i KSG, men ikke så mange om man setter Edgar og KSG opp mot hverandre. (Sigrid)*

Kafé- og serveringsgjengens ulike undergjenger jobber ganske adskilt fra hverandre. Dette kan ha flere forklaringer - man jobber med ulike oppgaver, på ganske faste arbeidssteder, noe som gjør at arbeidet går litt av seg selv. I tillegg til at *gjengisenes* arbeidsmengde legger opp til at man ikke jobber mer enn 8-10 timer i uka, og at det blir vanskelig å gjøre mye mer utover ett skift i uka, med dette tallet. I tillegg skal flere av serveringsstedene driftes hver dag, slik at det er lite tid til organisert sosialisering på tvers av undergjengene. Ingvild peker likevel på at det er samhandling mellom gjengene.

*Man har jo på en måte tilhørighet i at vi kjenner vår gjeng i KSG. Litt rivaliserende – vi er litt brødre, men det er litt intern krig med ditt og datt. Folk vil jo hverandre godt, så legger man opp til småting som gjør at man blir kjent med hverandre. Det er jo litt svakere når vi er en del av en stor gjeng. Vi kjenner kanskje ikke hverandre så godt som i mindre gjenger – der man kjenner HELE gjengen. Diversegjengen for eksempel er jo rundt 18 stykk, mens vi i KSG er flere hundre. Men det kan jo være litt fint også da, at man ikke trenger å bli venn med ALLE. Men vi deler jo felles hus da! Alle har uniform. Vi har jo en sånn trade! Med de andre gjengene. Sånn at vi gir virgins (Drinker) til kjøkkenet, så får vi kjeks tilbake ifra dem. Det er jo de vi jobber mest med. Det er jo de som hjelper oss med å vaske ned på bacalao. Edgar har vi jo cirka likt oppsett med skift, så vi jobber jo litt med dem. Sprit, bar er bare i helgene, også har man arrangement som jobber når det er arrangement, så det er litt sånn vi kjenner hverandre. (Ingvild)*

Olav kommer også innom noe lignende med tanke på tilhørighet på tvers av undergruppene:

*Er du på vakt i KSG er alle bestevenner. Om vi har lite å gjøre i Lyche kan jeg gå opp til Edgar og prate med de som jobber der, og da er vi venner automatisk. Når man jobber med noen i stressende forhold har man jo noe til felles. Vi er jo veldig mange, så man får jo hundre nesten-venner, og har alltid noen å være med om man for eksempel er på Samfundet. Alle har logoen på skjorta og er bestevenner. Det blir jo en form for tilhørighet. Var givende når jeg starta, givende nå. (Olav)*

Kafé- og serveringsgjengen kan også betraktes som en noe isolert gjeng. I dette at deres arbeidsoppgaver i større grad dreier seg om kontinuerlig drift, og en drift som i stor grad går litt utenom resten av det som skjer på Studentersamfundet en gitt uke.

*Jeg føler at for eksempel SIT [Teateret] er veldig prosjektbasert. Mens Lyche går sin vante gang. Man kommer på «vakt» ... Veldig rutinebasert. Det er jo typisk «jobb» i den forstand, mens teateret jobber mot en deadline, og så er man ferdig. Det blir en slags hverdag på Lyche. (Nora)*

For eksempel konserter, temafester eller andre prosjektbaserte oppgaver kommer og går, mens Kafé- og serveringsgjengens oppgaver går relativt lite påvirket av disse. Samtidig kan denne kontinuiteten, skiftende omgivelser til tross, være med på å bygge en tilhørighet. Å *dele hus* (Ingvild) eller *ha samme logo på skjorta* (Olav) kan være nok til å knytte et slags bånd i den gitte situasjonen. Bare det å dele referansegrunnlag kan være nok – noe Sander kjenner på:

*Nå flytta det en ny inn i kollektivet mitt, som jeg ikke kjente, som er med i KSG-bar. Så da har vi jo noe til felles. Vi kjenner rutinene i KSG, og hyblene og sånn. (Sander)*

Når det kommer til sin tilhørighet til Studentersamfundet, kan en skimte et skille mellom *Huset* som egen entitet og tilhørighet til *folkene*, altså de frivillige i de andre gjengene.

*Det forholdet jeg fikk til Samfundet har blitt skikkelig godt. Jeg er skikkelig glad i SAMF. Når det gjelder folka så er det litt mer hit or miss. Enten er man hyggelige med hverandre. KSG blir stående litt utenfor, siden vi ikke har noe med arrangementene på Samfundet å gjøre. Folk*

*blir ikke sånn «wow» over at man er med i KSG? Jeg tenker at det er forståelig fordi det er så stort. Man kan ikke prate med alle, men det er synd. (Rikke)*

Ingvild kjenner på en tilhørighet til menneskene, men fra andre arenaer, heller enn at man har blitt godt kjent på Studentersamfundet:

*Og mange av de [på kullet] er jo interne, så det hjelper jo på tilhørigheten til Samfundet! Så da har jeg jo interne fra forskjellige gjenger litt her og der. Da får jeg jo en bedre forståelse for Samfundet. Også er det gøy å kjenne andre gjenger enn KSG, da kan man jo dra på andre gjenger sine hybler med dem og sånn sett få en bedre forståelse. (Ingvild)*

Ved de overnevnte sitatene fra Sander og Ingvild kan det tenkes at tilhørigheten til Kafé- og serveringsgjengen og Studentersamfundet kommer fra et sted av fellesskap av en annen art enn de man møter på arbeidsstedet. Mange felles «Samfundet»-referanser kan være på plass, og en har et minste felles multiplum i at man har tilgang på de samme «hemmelige» gruppene. Samtidig trekkes det sosiale inn som en av de sterkeste grunnene til å bli. Det å være en del av et fellesskap er det viktigste. Som Rikke viser til, er det ikke nødvendigvis arbeidsoppgavene som gjør at man blir igjen:

*[Arbeidsoppgavene er] litt kjedelig! Det er noe med ... på vakt, da, prate med folk, prate med de interne, mange spør om jobbkaffe på Edgar – det er så koselig! Men selve oppgavene er kanskje ikke så gøy. Man tenker kanskje at «lære å lage god kaffe» er en kvalitet for å søke, men det gjør du kanskje ikke egentlig i Edgar ... Så oppgavene er ikke så givende, men selve lokalet og stemninga er veldig koselig! (Rikke).*

Også Sander kommer med et interessant innspill på dette:

*Jeg har ikke en passion for å mixe drinker eller tappe øl. Syns ikke oppgavene er så morsomme, men heller ikke så kjedelige. Man dør ikke av å tappe øl, liksom. (Sander)*

Dette kan vise at det er noe annet enn selvrealisering gjennom arbeidsoppgavene i seg selv som gjør at man fortsetter med oppgavene. For mange virker det som om samholdet i seg selv er nok for å bli.

Et annet spørsmål som naturlig dukket opp var om det kunne tenkes at en blir værende i Kafé- og serveringsgjengen av mer kollektive motiver (Hustinx og Lammertyn, 2003), siden serveringsstedene på Studentersamfundet også er med på å generere inntekt til huset. Hanna sier her at hen ikke har et bevisst forhold til Edgar som en funksjon for å generere penger til Studentersamfundet. Til et lignende spørsmål, svarer Rikke:

*Ja, men pengene går jo ikke til meg! Jeg føler ikke på at det er meg og kassa mot kunden, heller meg og kunden mot kassa. (Rikke)*



På et spørsmål omkring sin tilhørighet til Studentersamfundet som helhet trekker Olav frem følgende betraktning omkring det økonomiske:

*Hvis de slutter å ha konsert i storsalen hadde jo folk fortsatt å komme til Samfundet, men om de slutter å selge øl... Ja, da hadde de kanskje slutta. Det er jo i bunn og grunn KSG som holder hele dritten i gang. Samfundet lider ikke, på en måte, av at samfundetstyret går, men samtidig kan en jo spørre seg – hva er Samfundet? Det er jo ikke bare et sted for øl! (Olav)*

Gjennom dette kan en se en bevissthet i at oppgavenes økonomiske dimensjon er å regne som delvis synlig. Men at dette er noe som både kan synes å komme med tiden, samtidig som det kan variere fra person til person hvor mye en tenker på dette, og hvorvidt det i det hele tatt motiverer en.

#### **4.2.2. – «Lønn» og arbeidsvilkår**

At vervet er frivillig gjør at en må lete etter andre former for utbytte enn økonomisk for å rettferdiggjøre hvorfor en jobber frivillig. Dette gjør det først og fremst interessant å se hva som er lønna, eller utbyttet fra et frivillig verv, i tillegg til å undersøke hvordan dette kan spille inn på hvorfor man velger å fortsette i vervet. For det første får man, som frivillig i Kafé- og serveringsgjengen enkelte fordeler, på lik linje med andre frivillige. Den største, og mest «åpenbare» av disse er tilgang til Hyblene, Studentersamfundets interne områder. Som tidligere nevnt har hver gjeng sine områder, og disse brukes av enkelte gjenger som kontorer eller som festlokaler.

*Du får jo det alle andre får – for eksempel tilgang til hyblene, kunne dra på internarrangementer og sånn. Men det er ikke alltid nok for noen. (Olav)*

Olav nevner her også internarrangementer som noe som også åpner seg for de frivillige, interne, ved Studentersamfundet. Noen mer gjengspesifikke, mens noen arrangementer gjelder for frivillige på hele Studentersamfundet. Videre trekkes jobbmat frem som en mulig fordel.

*Ellers får man jo jobbmat i KSG. Det er mat fra studentsamskipnaden, så det er jo ikke verdens beste mat. Ofte kokte grønnsaker og ris, så ikke all verdens ... Men det blir jo en middag mindre å forberede i uka ... Så man sparer jo litt penger der. (Sigrid)*

Det å «spare penger» på en middag i uka i regi av vervet er det nærmeste som kommer frem som økonomisk motivasjon for å være frivillig i Kafé- og serveringsgjengen. I tillegg får en som frivillig noe reduserte priser på for eksempel øl innenfor et visst tidsrom. En kan likevel trekke frem at selve innsparingen kanskje kommer fra et tidsperspektiv – heller enn at man aktivt søker seg som frivillig for å spare penger på mat. Videre nevnes arbeidsmiljø og

arbeidsvilkår som viktige når det kommer til hva som gjør Kafé- og serveringsgjengen verdt å bruke tiden sin på. Nora, som tidligere har jobbet i restaurant, kommer med følgende betraktninger:

*Alt var veldig ordentlig. Beste arbeidsmiljøet jeg har jobba i. Veldig forutsigbart. Aldri opplevd det i den grad før. Veldig sosialt. Alle går på en måte overens.*

[...]

*Andre arbeidsplasser kan ofte vise at de vil «være vennen din» for så å ta av ressursene dine. Mens på Samfundet SKAL du jobbe ei vakt i uka, og utover det er det frivillig hva du gjør. I Lyche opplever jeg også at jeg kan få fri hvis jeg har mye å gjøre på skole, og trenger litt fri – så lenge det kommer litt i forveien. (Nora)*

Dette kan være relevant, ettersom Nora opplever at funksjonærene, og arbeidsplassen «spiller på lag» med den ansatte. Dette har flere mulige forklaringer. En kan se på den frivilliges funksjon som en mulig forklaring. En kan spørre seg, skal den frivillige tjene penger? Er den frivillige der for å sysselsettes? Der dette kan være tilfeller andre steder, kan en argumentere for at det på Studentersamfundet ligger i det personlige engasjementet hos den frivillige, heller enn fra et ytre krav.

En mulig forståelse av dette er at serveringsstedene drives frivillig. Bemanning skisseres som en problemstilling i arbeidslivet av Sigrud og Nora, som har jobbet i servering tidligere. Dette vil i Lyche og Edgar ikke være et økonomisk problem å overbemanne, siden en arbeidsgiver ikke trenger å lønne arbeidstakere. På samme måte kan dette bli et problem, ettersom lønn ikke kan brukes som et insentiv for å stimulere til å yte over evne. En kan også trekke Finansstyrets forutsetning om antall arbeidstimer, og at *gjengiser* ikke skal jobbe mer enn 7 til 10 timer i uka (Gjengsekretariatet, 2023) som et insentiv som gjør det til et slags kontraktbrudd å bryte med dette. Det at det drives frivillig gjør også at forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker er noe annerledes, enn om det hadde vært penger i spill. På spørsmål om det ville vært annerledes dersom de frivillige hadde fått betalt, svarer Nora følgende:

*Når man hele tiden kan bli ringt opp for å ta flere vakter... Den type behandling gjør det vanskelig for meg å jobbe i servicebransjen. Jeg føler da aldri at jeg gjør nok. Som servitør får man timesbetalt, så man får bare igjen for den jobben man gjør akkurat der og da. Jeg kjenner at jeg er litt ferdig med den type jobb for betaling, og det konstante maset av å kunne gjøre mer. Tror ikke jeg hadde søkt jobb på samf om det var betalt. (Nora)*

Dette kan bidra til å underbygge den tidligere tanken om maktbalansen mellom den frivillige arbeideren og, den like frivillige, ledelsen. Det er ikke et implisitt «tilbud» om å få mer penger

for å jobbe mer, slik det kan være på arbeidsplasser der penger er lønnen. På samme spørsmål svarer Olav:

*Penger er en dårlig motivator! Så lenge oppgavene er utfordrende så gjør man det, man trenger ikke pengene! Før var jo jobb en del av hverdagen til folk. Les Slåttekar I Himmelen, du! Jeg har lave forventninger til vervoppgavene. Liksom, det er ikke sånn at jeg må gjøre det beste jeg kan. [...] Går jeg med fire burgere gjør jeg det for å strekke meg, jeg er ikke dårlig hvis jeg bare går med to. ikke dårlig å mixe drink på fire min, jeg er god om jeg leverer den på ett. En fin ting med Lyche er: møter du opp er det tipp topp! (Olav)*

Dette penser innom flere interessante ting – for det første peker det på at kanskje mangelen på nettopp penger som utbytte gjør at en finner andre motivasjonsfaktorer. Samtidig trekker den frem en interessant holdning hos Kafé- og serveringsgjengen som arbeidsgiver, nemlig at det stilles nokså overkommelige krav til arbeidstakerne. Som Olav, og flere tidligere sitater, peker på er det ikke nødvendigvis utøvelsen av arbeidsoppgavene som står i fokus. Arbeidsmengden avgjøres i stor grad av besøkende, og en travel dag krever noe annet av de frivillige enn om det er lite å gjøre. Rikke og Sigrid kommer med noen betraktninger knyttet til arbeidspresset i Edgar:

*De nye er gjerne veldig på! Alltid en klut i handa eller noe å bære på, mens man med tida kanskje slækker opp mer og innser at æh, jeg kan slappe litt av. (Rikke).*

*Man er nok mer på når man er ny, ja! Men sånn er det jo i alt. Jo mer vant man blir til noe, jo flere vaner får man og jo mer rutine blir det. Så da blir man litt mindre på kanskje. Litt mindre streber. Ikke at man var det fra før, men man gjør mer og mer kun det som forventes av en da. Man kjenner på at det går rundt uansett! Og så lenge man selv føler at man gjør en god jobb, stenger kjøkkenet riktig for kvelden og at det ser fint ut til de andre som skal åpne dagen etter. Så har man jo gjort en god jobb. Man trenger ikke løpe rundt og vaske opp konstant bare fordi man føler man må. Man kan vente til vaskemaskinen fyller seg opp før man gjør det. (Sigrid)*

Og ved spørsmål om arbeidsoppgavene oppleves givende eller krevende, kommenterer Rikke:

*Mer og mer ser jeg på det som noe jeg må, og ikke noe jeg gjør fordi jeg har så lyst... før var det spennende, men kanskje ikke nå. Den er rar altså! Hmm, nei, jeg gjør kanskje ikke det. Og hvis jeg ikke har lyst mer, da slutter jeg. Det er ikke som at jeg trenger pengene. (Rikke)*

Dette illustrerer et viktig poeng – det er lite «tap» for den frivillige å slutte. I en betalt kontekst, som Rikke kommenterer, er det et grunnleggende behov for en motytelse av arbeidsgiver, i form av penger. På Studentersamfundet er «tilgangen» til sosiale nettverk, og enkelte rabatter noe en kan tenke på eventuelle goder. For å få tilgang på dette, og å vise at en har et aktivt semester får den frivillige utdelt et klistremerke kalt oblat, som festes på interkortet ens. Jeg spør om ikke dette er å betrakte som en slags «kontrakt» mellom gjengen

og den frivillige, og om ikke dette kan være med på å løfte terskelen for å slutte, ettersom dette er det er å regne som en fysisk representasjon av arbeidsforholdet:

*Jeg tror... Nei. Jeg har tatt permisjon når jeg har trengt det og sånn. Man kan bli «hangaround» der man bare har tre vakter i semesteret. Man kan slutte – og folk gjør det – så det føles ikke noe slemt. (Rikke)*

Videre kan en se på de overnevnte sitatene som et slags motvekt til øvrige servicearbeideres «krav» om emosjonelt arbeid (Hochschild, 1983). Der en servitør betrakter følelsene sine som en «vare», ved å opptre på et sett som skaper en viss atmosfære overfor gjesten, eller «publikum». Ettersom arbeidet ikke er betalt, vil det kanskje i større grad være et ønske om å finne en indre driv til å gjøre jobben på en god måte, samtidig som det ikke finnes tilstrekkelige sanksjoner mot å «kun» gjøre en tilstrekkelig oppgave, og heller ikke midler nok til å belønne en fremragende utført oppgave. Det bør også her nevnes at det ikke oppleves som om informantene bruker dette som en unnskyldning for å gjøre mindre, men heller som en trygghet i at det er rom for å komme som man er, og gjøre en «ærlig innsats» ut fra de forutsetningene en har en gitt dag. Slik Sigrid påpeker:

*Man gjør jo det man skal gjøre. Man får ei liste over hva som skal gjøres i løpet av dagen. For eksempel å vaske over disken, kaste søpla og sånn. Det er ikke sånn at man løper rundt for å finne arbeidsoppgaver. Det er mer at nå arbeidsoppgavene dukker opp så gjør man de, men man jobber ikke for å finne noe å gjøre hele tida. (Sigrid)*

Det kan anses som forståelig, ettersom det kan variere både på skiftene og dagenes innhold. Denne variasjonen, sammen med mangelen på belønningsinsentiver for å jobbe over evne På spørsmål om hva som kunne vært annerledes på en vanlig jobb, kommer Hanna med en annen betraktning som:

*Man hadde kanskje måtta vært mer pigg for å dra på jobb. Jeg har vært på jobb med ganske, ja... reduserte mennesker. Det er jo gøy for de å gjøre noe produktivt ut av en dårlig dag! Og vi kan jo være litt slækk med dem. Gjestene forventer kanskje ikke så mye av oss nødvendigvis, siden vi jobber her frivillig. (Hanna)*

Her kan en se et gjentakende fenomen. Det at mangelen på «lønn» og at arbeidet er frivillig, kan brukes som en forklaring for den holdningen Rikke og Sigrid har beskrevet– ved at det normaliseres å gjøre oppgavene som de kommer, heller enn at man bruker tid på å finne arbeidsoppgaver å bruke tiden på. Det kommer også frem at gjestene i Lyche og Edgar i stor grad er andre frivillige på Studentersamfundet – noe som kan være med på å senke terskelen. Om en for eksempel, hypotetisk møter opp litt bakfull på vakt i Edgar en søndag, er det en reell sjanse for at kunden man selger kaffe til er like redusert, og kanskje til og med var på

samme fest som deg kvelden før. Denne felles forståelsen for omstendighetene rundt- og for fenomenet «frivillighet på Studentersamfundet» kan være med å legitimere en slik holdning, som nok sannsynligvis ikke ville vært akseptert i på en annen arbeidsplass.

Det bør også sies at det finnes et skille i motivasjoner for ulike typer vakter. Felles for Edgar og Lyche, er at det på hverdager i større grad er respektivt en kafé og en restaurant med skjenkebevilling, mens de på kveldstid, etter kjøkkenet stenger, opererer som utesteder på lik linje med resten av Studentersamfundets lokaler, og er mer å betrakte som barer. Her har Lyche alle rettigheter, mens det på Edgar kun serveres øl og vin. Dette skaper en interessant todeling i vervene som «barista» og «barservitør», siden man også er å regne som bartender. Her er oppgavene noe annerledes, og kanskje særlig et skille hos Lychepersonellet, som også innehar drinkmiksing i sin bartenderrolle. Her presenterer Olav noen interessante poenger:

*Jeg liker Senskift helg best. Det blir liksom stress resilience. Jeg liker å gjøre ting skikkelig, og å få utfordringer. På senskift helg har jeg denne innstillingen: Hvor mange drinker klarer vi å få ut? Hvor effektiv klarer vi være på et skift? Jeg elsker kaffe, så jeg kan drikke masse kaffe på skift, og stå der og shake drinker som faen. Jeg motiveres av utfordringen. Det å prøve å gjøre så mye som mulig. Det er ikke alle som er sånn i KSG eller Lyche Bar. Noen tenker «vi er frivillige, jaja», og jeg er jo enig, men jeg liker å gjøre ting skikkelig. (Olav)*

En kan her se en form for indre driv hos Olav, som kan være en motivasjon for å gjøre en mer enn *tilstrekkelig* oppgave. Man opplever en slags umiddelbar, kvantifiserbar respons, i fornøyde kunder eller antall glass som går over disken. Ingvild peker på drinkmiksing som en del av vervet som kan sees på som et slags toegget sverd. På den ene siden trekker hen frem at man som drinkmikser «står til ansvar» for et produkt i større grad:

*Drinkmiksing var krevende i begynnelsen. Det blir mer press på deg, fordi da er det DU som har lagd noe, mens du som servitør leverer et produkt noen andre har laga. Så det er eventuelt krevende med kundene – særlig om man er ny og litt usikker på ting. (Ingvild)*

Der en som barservitør vanligvis ikke er produsent for produktet som selges, altså maten, blir man som «bartender» stående ansvarlig for produktet selv. Samtidig kan dette være med på å bryte opp «mønsteret» i oppgavene vervet ellers består av. Ingvild forklarer videre:

*Snakka med de som panga – og de syns det gøyeste er å shake drinks. Det er det gøyeste, men kanskje det som virker skumlest utenfra. Jeg husker jeg grudde meg litt, fordi jeg ikke visste hva det var, hehe. Men det er veldig gøy! Det er jo bare seint! Jo lenger tid man er på Samfundet, jo mer liker man å være der mye, og seint. Hadde du intervjuet meg forrige semester hadde det vært mange andre svar! (Ingvild)*

Her kan en også finne en form for utbytte for den frivillige, i en mestring av å lære seg ferdigheter som kan brukes til egeninteresse. Være det seg å lage kaffe i Edgar, eller å mikse drinker i Lyche:

*Det tar tid å lære seg å lage kaffe, og prøve espressomaskinen og skumme melka riktig og sånn. Det var ting som var helt fremmed for meg! Det får man jo prøvd på vakt, så mye man vil! Så blir man litt bedre til å lage litt bedre kaffe. (Sigrid)*

*Vi får mange erfaringer, som øl- og vinkurs, drinkmiksekurs. Det er sykt gøy å være med på, og veldig classy – her får man lære om ulike druer og sånn... Svært, men veldig gøy! Gøy å dra hjem og så merke at man kan litt ting som ikke andre kan. (Ingvild)*

Her kan en se at det finnes en «konkret» dimensjon for egenutvikling i disse vervene, som også kan sees på som en form for egenverdi, eller lønn, for jobben man gjør. Rikke poengterer derimot at det ikke nødvendigvis er i Edgar man lærer å bli «god» på å lage kaffe. Det kan også sees på som en oppgave som kan være vanskelig å kvantifisere. En kan også se at Rikke har noe lengre ansiennitet enn Sigrid har, og en kan anta at læringspotensialet kan avta med tid. Det kan også tenkes at selve samspillet mellom serveringsskiftene og senskift helg er det sin gjør vervet interessant. Slik Rikke forteller:

*Etter fadderuka fikk jeg nok av seinskift. Det var bare seinskift to uker på rad! Da var det bare seinskift i to uker, og da savna jeg det å servere mat, stå på skrubben og sånn. Da gikk det jo bare i å pumpe ut tequilashots til gjerne fadderbarn... (Rikke)*

En kan også spørre seg om de overnevnte formene for utbytte – det sosiale, lav terskel for å utmerke seg i jobben, og personlige erfaringer en tjener på dette – er tiltak for å skape et utbytte for de frivillige fra «arbeidsgiverens» sted, eller om dette er goder den frivillige selv konstruerer for seg selv og for hverandre, som tiltak for å fortsette. Uavhengig av dette velger jeg å tolke dette som former for motytelse, uavhengig om de er tiltenkte former eller ikke.

#### **4.2.3. Funkene – når sjefen også er frivillig**

I forrige delkapittel brukes begrepet «arbeidsgiver» som en beskrivelse på den ansettende instans. En kan spørre seg hvem dette blir dette i Lyche og Edgar, siden også funkene som har ansvar for å ta opp nye gjengiser, er frivillige studenter. Begge gjengene har en tilnærmet lik hierarkisk oppbygning, hvor funksjonærer, «funker», (Hovmestre i Lyche, Kaféansvarlige i Edgar) har mer ansvar. Funksjonærene på Studentersamfundet må, som nevnt, jobbe flere timer i uka enn gjengisene (Gjengsekretariatet, 2023). Noe som gjør at de praktisk sett har tid til flere arbeidsoppgaver. *Funkene* i Edgar og Lyche er til daglig skiftledere, og har ellers

arbeidsoppgaver som lageransvarlig, PR-ansvarlig, sosialansvarlig og lignende. Det er også funkene som står for opptak av de nye kullene. Det interessante her er at funkene, som barservitørene og baristaene, også er frivillige – noe som ytterligere gjør maktbalansen mellom «arbeidsgiver» og «arbeidstaker» uklar. Rikke peker på at det eksisterer en del hierarkiske elementer i gjengen på grunn av dette. Jeg ber hen utdype:

*Noen er veldig gode venner og har mye ansvar, har ekstra tilganger, får gå med samband, det får ikke de andre... De vet veldig mye som vi andre ikke får vite om. Man kan kalle det en hersketeknikk, men det er jo sikkert noe logisk i det. (Rikke)*

Videre peker Rikke på at, i den grad Kafé- og serveringsgjengen samhandler med andre gjenger, er det funkene som har kontakt med andre gjenger gjennom ulike fora, hvor for eksempel PR-ansvarlig møter de andre PR-ansvarlige på Studentersamfundet i et PR-forum. Funkene har også ukentlige møter, som gjør at de, naturlig nok, blir en tettere gjeng – både fordi de er færre, men også fordi de møtes oftere. Rikker peker på dette samholdet, og hvordan funkene, som ei egen gruppe «i gruppa» gjør at det kan være mye sosialt internt, som gjør at behovet for sosialt «eksternt» i hele Edgar kanskje ikke er like vanlig.

*Det er ofte funkene som har ansvar for det sosiale, og siden de har så mye sosialt seg imellom blir det kanskje litt tiltak å organisere sosialt for hele gjengen. Da blir jeg litt irritert – og har tenkt at det da i det minste burde være et vors! (Rikke)*

Videre pekes det på at funksjonærene har mer ansvar i serveringslokalene, blant annet i utforming av lokalet og menyen, som kan føre til mer eierskap for funkene, som får utvikle dette, samtidig som dette kan bidra til en distansering fra dette for gjengisene. Informantene sier også at det er funkene som må tørke oppkast, og håndtere overstadig berusede gjester. Dette gjør at det på den annen side er en arbeidsfordeling mellom funkene og gjengisene, som kan være med på å utjevne hierarkiske elementer.

#### **4.3. Studentersamfundet som lokale**

Tilhørighet til lokalene er et annet moment som er interessant å analysere. Lokalenes betydning var ikke originalt i intervjuguiden, men siden flere av informantene tar opp dette velger jeg å analysere det. Her vil tilhørigheten til arbeidslokalene trekkes fram, i tillegg til de funksjonene de frivillige har i de ulike «rommene».

### **4.3.1. Lyche og Edgar**

Som tidligere nevnt er det forskjellige undergjenger i Kafé- og Serveringsgjengen, og det var i det hele tatt litt tilfeldig at jeg valgte å benytte meg av utvalg fra akkurat Edgar og Lyche.

Tanken bak var at begge serveringsstedene hadde frivillige som fylte funksjoner som innebar alkoholserving, men også en «alkoholfri» kundebehandlingsbit, slik at begge sidene av vervet kan sees på som tilsvarende til potensielle deltidsjobber – som både bartender, barista eller servitør. Det var først i løpet av intervjuperioden at jeg fikk bekreftet at det var omtrent samme skiftoppsett i Edgar og Lyche. Med det sagt er det også noen forskjeller mellom de to. Sigrid gjorde meg klar over at baristaene i Edgar selv disponerer sitt kjøkken, med enkle retter, mens det i Lyche, som serverer mer varierte, større, retter, tar opp egne, frivillige kokker som jobber på kjøkkenet. Et interessant moment var et påfallende mønster, hvor begge informantgruppene trives godt i sine egne grupper.

*Tjaa, å jobbe i Edgar er vel cirka det samme [som å jobbe i Lyche], bare lettere. De har jo bare nachos og øl. (Sander)*

Samtidig peker baristaene på at også *de* er fornøyde med å ikke ha det ekstra presset fra restaurantserveringen, slik Sigrid peker på:

*Jeg ville ikke søke på Lyche siden jeg har jobba som servitør før, og det var ganske hektisk der. Da tenker jeg: nei, det skal jeg ha betalt for! Også søkte jeg Edgar fordi jeg hadde hørt at det var nokså rolig der, og jeg er veldig glad i kaffe! (Sigrid)*

Ikke bare i arbeidsoppgavene er det forskjeller på Lyche og Edgar. Lokalet Edgar får også oppmerksomhet hos baristaene i mye større grad enn Lyche får av barservitørene. Dette kan ha flere grunner. Først og fremst kan en se på plasseringen, hvor Edgar på mange måter blir en gjennomfartsåre mellom daglighallen, hvor inngangen til Hyblene ligger, og hovedinngangen. Dette gjør at det naturlig er mer ferdsel enn i Lyche, som har eget inngangsparti.

*[Edgar] kalles jo hele Samfundets stue – og alle sitter der. Samfundetleder og de nye kommer til Edgar og jobber eller har møter. Det er også mange som kommer dit for å jobbe med skole i åpningstida. (Rikke)*

Et annet fenomen som gjør Edgar til et viktig knutepunkt er «jobbkafe», altså kaffe de frivillige kan hente ut, mot å vise internkortet sitt. Dette gjør det lett å komme innom, og kanskje også bruke tid i lokalet. Hanna gjør en betraktning omkring Edgars plass i Studentersamfundet som «økosystem».

*Vi har en ganske essensiell oppgave tenker jeg. Om vår oppgave er å tilby et hyggelig areal og god service overfor kundene gjør vi en viktig jobb. Men om det er å koke kaffe for andre gjenger så Ja, da hjelper vi dem med å gjøre en god jobb. Vi serverer jo jobbkafe til de som*



*for eksempel markedsfører Edgar. Så om vi hjelper de å gjøre en god jobb, kommer jo det tilbake til oss. (Hanna)*

Her kan en stille spørsmål omkring oppgavene i seg selv – hva er givende som frivillig? En kan se på det økonomiske aspektet, knyttet til pengeinntjening som en oppgave som kan oppleves givende. Samtidig som det i seg selv kan være givende å tilrettelegge for en god arbeidsatmosfære med gratis kaffe til de som gjør andre oppgaver for Studentersamfundet. Utover å være «Samfundets stue» trekkes både Edgar og Lyche frem som lokaler som flittig brukes av Kafé- og serveringsgjengens frivillige, både på dagtid og kveldstid.

I intervjuet med Ingvild viser jeg til Rikkens påstand om at KSG'ere utgjør en betydelig andel av klientellet på serveringsstedene, hvor Ingvild legger til:

*Og før åpning også! Mange sitter i Lyche og Edgar og gjør skole. Det kan jeg også gjøre hvis det er fullt på lesesal. Man er mer og mer der! Jeg var veldig bevisst på å ikke bli tatt helt av den der. Jeg skal ha forskjellige plasser og kretser. Det er litt som du sier da – på skift er man på skift, men så merker jeg at det er så gøy å henge der utenom skift! For det blir jo mitt sted og jeg kjenner de som er på skift, man får en hjemlig følelse! Jeg kan systemet, kan få lov å queue musikk hvis ingen ser... Det blir veldig hjemme! (Ingvild)*

I en lignende åre trekker Sander frem at kveldsskift i helgene er en favoritt, fordi man har muligheten til å bli igjen etter skiftet og ta en øl med de man har vært på skift med. Dette kan være interessant, ettersom dette visker ut linjene mellom «arbeidsplass» (i den grad det er å regne som arbeid) og «fritidsarena» både med tanke på rom og personell. Flere av informantene trekker frem at det i stor grad ender med at man drar ut på Studentersamfundet når man skal på byen, og da gjerne også ender med å sitte i lokalene man har verv i.

Det kan virke noe uvanlig at man benytter seg av arbeidsplassen også på frivillig basis. Dette gjør det interessant å se på overgangene knyttet til Studentersamfundet som en andre- og tredjeplass. Samtidig som det å dra innom Lyche eller Edgar på fritiden virker som å være det som foretrekkes av de frivillige, kommer det samtidig frem et ønske, eller en bekymring, om å bli en «traver» som Ingvild kaller det – som utelukkende har sitt sosiale liv på Studentersamfundet. Det oppstår også et behov, eller ønske, for flere av informantene å ikke la vervet bli hele identiteten ens, og at det også skal være mulig å kombinere med andre kretser og fritidssysler. Med dette i tankene kan et gjengisverv i Kafé- og serveringsgjengen sees på som gunstig, ettersom kravet for deltakelse ikke strekker seg ut over ett skift på rundt åtte timer i uka.

#### 4.4. Er det «jobb»?

Et annet interessant aspekt som kommer frem i de overnevnte delene, er de frivilliges forståelse av eget arbeid som noe annet enn jobb. Gjennom intervjuene ble ordet jobb i stor grad unngått. Ord som «skift» og «vakt» brukes nesten konsekvent over jobb for å beskrive arbeidssituasjonen. Jeg ble ikke oppmerksom på dette før etter de første intervjuene var transkriberte, så jeg spør Sigrid om hen «jobber» i Edgar, og hen svarer:

*Nei jeg gjør jo ikke det! Jeg kaller det «vakt»? Sånn, jeg sier til vennene mine «nå må jeg stikke, jeg har vakt på Edgar». Jeg føler jo at det ikke oppleves som jobb. Vi har den mentaliteten at vi er frivillige. «Vi er frivillige, vi gjør så mye som vi har overskudd til på vakt»-mentaliteten, og ellers så goofer vi rundt, spiller spill eller – om det er heeelt tomt i lokalet kan man kanskje gjøre litt skole og. (Sigrid)*

Andre informanter støtter opp under dette, og Sander trekker frem følgende:

*Når man jobber mot penger tenker man gjerne «blir noen sure for at jeg slapper av nå?» På Lyche er det mer som «okei nå henger jeg med venner i syv timer» heller enn at man drar på jobb... De som melder seg opp til det er sosiale mennesker som har lyst å gjøre noe sosialt. Nye studenter som melder seg opp til sånn. Også det at man ikke tjener penger. «Hva skal du gjøre? Sparke meg fra frivillig verv?» (Sander)*

Mangelen på jobb-mentalitet kommer ganske godt oppsummert frem i dette sitatet fra Sander, hvor flere ting spiller inn. for det første pekes det på *hvem* som søker seg til verv. At en spesiell gruppe mennesker søker seg dit av andre grunner enn for oppgavenes skyld. Sander trekker inn erfaringer fra videregående, at de som har verv i for eksempel skolerevy ofte er like mye med på det for det sosiale, som for selve oppgavene. Som tidligere nevnt kan det også være andre grunner til at man søker seg til verv – men gjennomgående for informantene kommer det av at de ønsker et sosialt verv. Som Olav kommenterer:

*Jeg tror mange som har verv på Samfundet har hatt lite tilhørighet fra før. Det er derfor man søker seg til Samfundet – for å oppleve tilhørighet. Jeg tror ikke man er i KSG for selvsopnåelse, men for tilhørighet. Vervene på Samfundet er litt som en kult, og hvem er det som søker seg til kulter? Jo, folk uten tilhørighet! (Olav)*

Tilhørighetstanken er en gjenganger hos flere av informantene, og i forskning på Studentersamfundet tidligere. Kobberød (2010, s. 386) peker på at frivilligheten, i alle fall per bokas utgivelse, var sterkt underrepresentert av studenter fra Trondheim. Noe som kan forstås ved at de som velger å studere i Trondheim enten kommer fra andre steder, og trenger et nettverk – hvor Studentersamfundet blir et naturlig sted for å oppnå dette. Studenter fra

Trondheim vil sannsynligvis allerede ha et nettverk i byen, og dermed ikke har det samme behovet for å søke seg til for eksempel verv for å oppnå en tilhørighet.

En kan også se på opplevelsen av arbeidsoppgavene som relevant for forståelsen av hva som er «jobb». Olav og Sigrid har relativt like syn på sine verv som mer avkobling enn skole:

*Det var lenge mitt fristed. Fristed fra skole, for det første, jeg var lei av å gjøre mye skole og KSG ble pausetid. Skift på Lyche var tid jeg ikke kunne gjort noe annet på. Da så jeg ikke på det som jobb, ser på det mer som jobb nå. Men det er mest fordi jeg ikke ser på det som utfordrende lenger. Nå er det mer en vane. (Olav)*

*Også bruker man jo det litt som et avkoblingssted. Et sted jeg ikke tenker på skole eller hva jeg skal etterpå, eller noe annet. Jeg er bare der og henger med folka. Snakker om løst og fast, spiller spill og sånn. Jeg føler ikke at jeg er på arbeid. Hadde jeg vært på arbeid hadde jeg følt at jeg måtte ha gjort noe hele tiden. Man hadde vært på klokka, og følt at man alltid har måttet gjort noe. (Sigrid)*

Tanken der vervet blir et avkoblingssted kan også være interessant. Det at man gjør noe annet enn hovedoppgaven ens, som kan tenkes å være studiet. Her kan en tenke på vervet som en hobby. Rett og slett som noe «annet» å gjøre enn det man studerer, og mest sannsynlig vil jobbe med etter endt utdanning. For å underbygge denne følelsen av vervet som *noe annet*. Vil jeg avrunde dette delkapitlet med følgende sitat fra Olav:

*Jeg har ikke jobba i serveringsbransje og kommer nok ikke til å gjøre det, siden jeg har en grad til sommeren. Kanskje hvis jeg kjeder meg tar jeg en liten stilling som bartender, men bare for å ha noe å gjøre. (Olav)*

#### **4.5. Om privatøkonomiens plass i det hele**

Selve oppgavens kjerne ligger i et spørsmål som Ingvild kjente seg igjen i, og som folkelig nok ble formulert: «hvorfra gidder du dette *gratis*? Du kan jo få betalt for det en annen plass!». Der denne oppgaven fokuserer på søkeres motiver for å delta på frivilligheten, kunne det like gjerne vært en problemstilling knyttet til ulikhet i studentfrivilligheten. Nora kommer innom et annet relevant aspekt:

*Da jeg søkte hadde jeg gått ett år uten jobb som servitør. Jeg kjente at jeg savna det, og nå hadde jeg økonomisk frihet til at det fint går å ta på seg vervet. (Nora)*

Dette er interessant, men vil dessverre ikke kommenteres mye mer fra et empirisk ståsted. Ingen andre informanter trekker like eksplisitt frem egen økonomisk situasjons innspill på hvorfor en valgte å søke, men det kommer frem fra noen at informantene har en annen deltidsjobb, eller med hjelp hjemmefra lever for mer enn studielånet. Det var først i analyseprosessen jeg innså at dette kunne være et interessant moment å undersøke videre, så jeg fikk ikke gravd mer i dette. Likevel vil mangelen på eksplisitte innspill knyttet til privatøkonomi kunne være empiri nok til å dra en tolkning; nemlig at siden dette ikke snakkes eksplisitt om, er dette ikke en synlig problemstilling i studentfrivilligheten. Jeg tolker altså dette som en problemstilling som *finnes*, selv om den ikke nødvendigvis snakkes om. Dette vil diskuteres videre i neste del.

## **5. Diskusjon**

Oppgavens formål er å forstå de frivilliges motivasjon til å være frivillige på Studentersamfundet generelt, og Kafé- og serveringsgjengen spesielt. I dette kapitlet vil jeg forsøke å besvare de ulike problemstillingene jeg presenterte i innledningen, i kontekst av analysen og de ulike teoretiske bidragene. Jeg lager også noen begreper for å forklare ulike fenomener. For eksempel bruker jeg begrepet «isfjell» for hvordan det er mye «mer» til vervet som barista eller barservitør, enn det søkeren muligens er klar over når en søker. I lys av Hustinx og Lammertyns (2003) todeling av frivillige motiver vil jeg presentere «Samfundsansvar» som en mulig forståelse av hvordan motivasjonen kan endre seg fra en refleksiv til en mer kollektiv frivillighetsmotivasjon med tiden.

Utover problemstillingene vil jeg også diskutere serveringslokalene som tredje plass, for gjestene, men like mye for de frivillige på vakt og utenom vaktene. I tillegg vil jeg diskutere hvordan det kan være en underkommunisert dimensjon av økonomisk ulikhet i studentfrivilligheten.

### **5.1 Hvorfor blir man frivillig på Studentersamfundet?**

En motivasjon for å søke seg som frivillig trekkes frem av alle informantene: å ville ha et sosialt miljø. Flere av informantene søkte relativt tidlig i studieløpet, noe som kan forklare hvorfor dette er relevant. At frivillig deltakelse kommer fra en egeninteresse heller enn av at en ønsker å bidra til fellesskapets interesser, anses som en økende trend i frivilligheten (Hustinx og Lammertyn, 2003), hvor det «kollektive» aspektet ved frivillighet som noe større enn en selv,

byttes til at det er mer personlige grunner til at en søker. Flere trekker frem at Studentersamfundet, nærmest mytiske rykte, og at det tar seg godt ut på CV-en å ha gjort noe på Studentersamfundet i studietida. Likevel, er *det sosiale* det som skiller seg ut som den sterkeste motivasjonen for å søke seg som frivillig.

Studentersamfundets rykte er også interessant å ta opp. En kan se på Berger og Luckmanns (2000) konstruerte virkelighet, og at Studentersamfundet *i seg selv* har fått et rykte som gjør det verdt å bli frivillig, litt uavhengig av hva man søker seg til. Studentersamfundet kan i så måte sees på som en akseptert sosial institusjon, som det anses som verdifullt å bidra til (Wadel, 1977, s. 407). Flere av informantene trekker frem *fenomenet Samfundet* som noe de kjente til før de begynte å studere – enten fra familie eller venner. Venners påvirkning har også bidratt til at mange av informantene har søkt – fra å «søke for seg», til å høre noen snakke varmt om Studentersamfundet, og Kafé- og serveringsgjengen.

Overordnet kan en se at Studentersamfundets status i seg selv kan være motivasjon nok til å søke. Lovnader om et sosialt nettverk i en «historisk» organisasjon kan synes å være det minste felles multiplum for hvorfor flere velger å søke, og at det da ikke er så viktig om en skjenker kaffe eller styrer lysteknikk. En sosialkonstruktivistisk forståelse av det overnevnte vil kunne se at Studentersamfundet, som organisasjon, har eksistert i over hundre år, og i nesten nitti av dem i sitt karakteristiske bygg, med det «fått tid» til å sosialisere både aktører som har kommet i møte med institusjonen og omverdenen til å institusjonaliseres som et synonym med studenttilværelsen i Trondheim (Berger og Luckmann, 2000). Dette, i kombinasjon med «statusen» det innebærer å være med på Studentersamfundet (Sjøhelle, 2022) gjør at det kan forstå som en institusjon skapt med tiden.

Med Kafé- og serveringsgjengen mer spesifikt, kan en trekke frem flere motiver for hvorfor en søker seg hit. For å starte med søknadsprosessen trekker mange frem at stillingsutlysningene på Studentersamfundet kunne virke overveldende. Mye var ukjent, og en valgte derfor arbeidsoppgaver som virket overkommelige, og i større grad «kjente». Som nevnt tidligere kan en anse oppgavene til Kafé- og Serveringsgjengen som opplagte, i større grad enn at for eksempel Regi driver med lysteknikk. Dette gjør at en kan tenke seg at arbeidsoppgavenes tilgjengelighet, i seg selv, er en faktor for hvorfor noen velger å søke seg til Kafé- og serveringsgjengen. At det er en selvfølgelighet at Regi driver med lysteknikk, og attpåtil uttales «Ressji» viser til det Sjøhelle (2022) peker på en intern sjargong blant gjengene, noe som kan synes å føre til en form for distansering fra utenforstående. Her kan en igjen peke på Studentersamfundets rolle som institusjon (Berger og Luckmann, 2000), som har fått lov til å

vokse til et punkt at en tenker det kan være stas å være med, litt uavhengig av oppgavene man gjør.

Det bør også nevnes at det det også kommer frem læringsmotiver blant informantene hvor for eksempel en interesse for å lære seg å lage kaffe kan være et motiv for å søke seg til Edgar over Lyche. Samtidig bør det nevnes at i den grad dette kan spille inn, er det neppe at man søker seg til Edgar for å lære seg å lage god kaffe, eller til Lyche for å bli god på drinkmiksing, men at denne mestringen heller kan fungere som et insentiv for å fortsette videre.

En annen mulig forklaring, som kan gjelde informantene som har fått anbefalt Kafé- og serveringsgjengen fra andre, kan rett og slett være en slags *tilfeldighet* til hvorfor en velger å være med på Studentersamfundet og i Kafé- og serveringsgjengen. Hvor den enkelte informant mer eller mindre tilfeldig har blitt plassert i en faddergruppe, eller har en venn som har anbefalt dem å søke akkurat Kafé- og serveringsgjengen. En kan også se på disse tilfeldighetene som et produkt av rekruttering og reproduksjon til institusjonene – hvor en institusjonalisert «virkelighet» spres til nye, potensielle medlemmer.

## **5.2 «Man kan jo bare slutte» - motiver for å fortsette som frivillig**

Av empirien kom det frem at Ingvild opplevde det hen beskriver som «tredjesemestermagi» - hvor en har kommet over halvveis i vervet og at det først er nå ting blir rutine, og en opplevd mestring og trygghet i vervet kommer. Man kan her tenke seg at dette er tiden det tar å gjøre arbeidet til en rutine, og at man opplever andre aspekter ved vervet som ikke var like synlige da en først ble med. Samtidig trekkes det frem at de som har vært med lenge, gjerne finner det sosiale mer interessant enn oppgavene – siden skiftene og deres innhold kan bli gjentakende i form og innhold.

### **5.2.1 Samfundets sosiale isfjell**

Siden det sosiale trekkes frem som en viktig grunn for å søke seg til Studentersamfundet, har jeg valgt å se på «isfjellet» av sosiale muligheter som befinner seg under overflaten. Relevant for Lyche og Edgar vil være å bruke «isfjellet» som en metafor for å illustrere Studentersamfundets interne liv, og hvordan det angår den frivillige. Her er selve arbeidsoppgavene og det sosiale i å møte andre mennesker på vakt toppen av isfjellet – det som er synlig, og tilgjengelig for besøkende og potensielle søkere. Den interne kulturen, og det sosiale blir her det som ligger under overflaten, og det man kanskje ikke ser med første øyekast.

Det er, som tidligere nevnt, en del ting med internkulturen på Studentersamfundet som holdes hemmelig. Sjøhelle (2022) viser til at dette kan skyldes alt fra tradisjoner, overraskelser for de nyopptatte og en tanke om at de interne godene er et privilegium for de frivillige, som har vært såpass heldige at de får være lov å bidra til Studentersamfundet, heller enn at det skal være en motivasjon for å søke. Dette faller naturlig nok til den delen av isfjellet som ligger under overflaten – og som man dermed ikke ser uten å, bokstavelig talt, komme under overflaten.

Det kan være lett å bli oppslukt i alt det sosiale, slik flere av informantene peker på. Samtidig er det viktig for flere av informantene å ha andre kretser enn «bare» Studentersamfundet. En kan i så måte se tilbake på refleksiv frivillighet (Hustinx og Lammertyn, 2003) som en måte å navigere seg langs «isfjellet», ved at man med relativt selvcentrerte motivasjoner kan ha flere sosiale kretser samtidig. Her viser informantene en bevissthet rundt at flere ikke ønsker å «drukne» i det sosiale og bli en «traver» som Ingvild kalte det. Her åpenbares en annen motivasjon til å velge å ha verv i Kafé- og serveringsgjengen, nemlig at vervet har klare rammer for tidsbruk. Det man må gjøre spenner seg over ei vakt. Alt annet er på eget initiativ. Som viser til at det også finnes rom for å ta i bruk deler av de aspektene isfjellets underside tilbyr, uten at man trenger å benytte seg av alt. At det er et rikt tilbud av ekstra-aktiviteter som man får tilgang til gjennom vervet kan være positivt, i form av at det viser et mangfold og en mulighet for øvrig utfoldelse utover vervets rammer. Dette kan også være negativt, ettersom en kan oppleve det slik at for å oppnå tilhørighet i gjengen, er nødt til å bruke flere ressurser enn det en er forespeilet.

### **5.2.2 Internalisering og Samfundsansvar**

En annen forståelse av hvorfor en fortsetter, kan sees i tråd med den *kollektive frivilligheten* (Hustinx og Lammertyn, 2003) som i større grad fokuserer på at individene jobber for noe større enn en selv. Dette kommer frem gjennom at noen av de frivillige trekker frem at de tenker på at oppgavene de gjør er med på å finansiere Studentersamfundet, gjennom salg av for eksempel øl eller mat. Som nevnt i teoridelen er ikke den tidligere nevnte refleksive frivilligheten en erstatter for kollektiv frivillighet (Hustinx og Lammertyn, 2003), men en mer moderne måte å forstå frivillighet på. I den kollektive frivilligheten kan en se på hvordan de frivillige trekker frem en stolthet omkring deres rolle i det større bildet – for å opprettholde Studentersamfundet som organisasjon, og at det legges en viss stolthet i oppgavene som gjøres. Her kan en

argumentere for at oppgavene gjøres, mer motivert av en kollektiv frivillighetsfølelse enn en refleksiv frivillighet.

På den ene siden kan dette spille inn sammen med «tredjesemestermagien», hvor man har internalisert oppgavene, og i større grad ser «hele bildet». Man har blitt mer kjent med arbeidet man gjør, og at ølen man tapper får «ringvirkninger» utover at kunden får ølen sin. På den annen side kan dette sees i sammenheng med et annet interessant funn. Nemlig at de frivillige med tiden ikke opplever oppgavene som like givende, slik at det å forstå oppgaven som en del av «noe større» i så måte kan sees på som en rettferdiggjøring av at man gjør det man gjør. Dette kan også forstås som en del av den kollektive frivillighetsbetegnelsen – hvor plikt spiller en sentral rolle (Hustinx og Lammertyn, 2003). Oppgavene kan virke mindre givende med tiden, og de frivillige opplever vakta som noe man «må» gjøre, heller enn noe man har så lyst til å gjøre. Fra et kollektivt frivillighetsperspektiv vil det være relevant å se på at det kan oppleves givende og meningsfylt å bruke tid på å drifte Studentersamfundet gjennom å tjene penger til «Huset» i vervet sitt. At man bidrar til et større gode enn seg selv når man utøver vervet sitt. På den annen side peker særlig informant Olav på at det finnes et rom for en indre «utvikling» her. I den forstand at en kan utfordre seg selv, for eksempel på effektivitet for å skape ens egen opplevelse omkring hva som er ei «givende» vakt.

### **5.2.3 Vilkår i stedet for lønn**

En forutsetning for denne oppgaven er at de frivillige baristaene og barservitørene kunne fått en tilsvarende «jobb» i arbeidslivet med samme kvalifikasjoner som de hadde da de søkte seg til Studentersamfundet. Utenfra kan den største forskjellen mellom «jobben» og «vervet» være at man, forståelig nok, ikke får betalt i vervet. Det blir dermed interessant å se på hva som oppfattes som motytelse for timene en bruker i vervet. Informantene trekker frem noen goder, som er felles for alle interne. Tilgang på hyblene, i tillegg til enkelte internpriser på blant annet øl kan sees på som kompensasjon for den innsatsen man yter. Det at alle får samme «lønn» for jobben kan være med på å «flåte ut» strukturen og gjøre alle vervene like «eksternt attraktive» med tanke på hva en får igjen for jobben. Samtidig, som vil diskuteres nærmere, gjør dette at det er et manglende insentiv for å jobbe utover det som kreves av en.

Informantene beskriver funksjonærene som svært opptatte av at ting skal være hyggelig på vakt. Dette innebærer alt fra innsjekker og utsjekker, i tillegg til at det er funksjonærene som må ta seg av oppgaver som kan sees på som «ubehagelige» - som overstadig berusede gjester



eller å vaske oppkast. Her kan en på den ene siden se på Kafé- og serveringsgjengen som en nokså flat hierarkisk situasjon, hvor «drittoppgavene» (sitat Sander) tas av ledelsen. Samtidig kan en argumentere for at funksjonærene har tatt på seg verv som krever mer ansvar, og at det derfor eksisterer en større *plikt* enn hos den gjengse barista eller barservitør, og at funksjonærene kjenner mer på «Samfundsansvaret» enn gjengisene, delvis fordi de har tatt på seg større verv, eller fordi funkere får noen flere fordeler enn gjengiser, som tilgang på billetter til enkelte arrangementer. Samtidig kan en anta at det i hovedsak dreier seg om en høynet tilhørighet som en motivasjon for å søke seg til funksjonær.

Som nevnt i teorikapitlet eksisterer det gjerne en forventning av en atmosfære i en servicesituasjon, og at dette – gjerne i betalte settinger – kan føre til fremmedgjøring til eget følelsesliv, siden man kort og godt selger følelsenes sine (Hochschild 1983, Forseth, 2021). Informantene trekker frem at kan man gi beskjed om dagsform, være det seg at en har en dårlig dag eller møter bakfulle – og få oppgaver noe tilpasset etter dette, og at det ellers ikke stilles store krav til regulering av følelser for mer inntekt. Her kan en se på Emotion Work (Hochschild, 1983, s. 7), som går mer på følelsesstyring en kan forvente å gjøre i den private sfæren.

«Overraskelsen» rundt den lave «lista» til arbeidet kan også komme fra et sosialkonstruktivistisk sted, der en har utviklet et handlingsmønster for hvordan en ter seg som ansatt på restaurant – enten gjennom å ha hørt fra andre, eller selv opplevd følelse av stress, overprestasjon og å «alltid ha noe i hånda» (Rikke). En kan i så måte se en institusjonaliseringsprosess (Berger og Luckmann, 2000) i møte med Kafé- og serveringsgjengens mer komfortable arbeidstempo. Det samme kan sies om at «ledelsen» (her funkene) spiller såpass på lag med gjengisene, ettersom Noras karakterisering av «arbeidsplasser som prøver å få mest mulig ut av deg» kan være en rådende forståelse av arbeidsgivere i serviceyrker.

#### **5.2.4 Mangelen på lønn**

En forklaring hvorfor følelsesstyringen ikke går over i en kapitalistisk forståelse av salg og fremmedgjøring av følelsene sine, kan være at vervets fleksibilitet, innen ganske klare rammer, skyldes manglende evner til å tilby den, tidligere nevnte, ytterligere kompensasjonen for arbeid over evne. Der det tidligere har blitt diskutert at motytelsen, i den grad den er målbar er like stor for alle frivillige, gjør dette at man ikke kan belønne ansvar over forventet evne, som en kan i et arbeidsforhold hvor en får penger som kompensasjon for ytelsen. Samtidig bør det her

også komme frem at det også ligger andre faktorer, som er vanskeligere å måle, i motytelsen og det som kan virke meningsfylt, som for eksempel samfunnsansvar og sosialt utbytte. Samtidig kan en se at utbyttet fra disse faktorene i stor grad kommer innenfra, noe som videre understreker at det å «strekke seg» i Edgar og Lyche kommer som en intern motivasjon hos den enkelte barista og barservitør, heller enn som et krav fra overordnet hold. Her kan en også finne en del av svaret på hvorfor det sees på som fordelaktig å, til en viss grad, overbemanne skiftene med barservitører, eller baristaer – rett og slett fordi det ikke finnes noen ekstra belønning i å bli ringt opp og komme på et uplanlagt skift. Der man eventuelt gjør dette kommer det fra en intern driv. Man må rett og slett beregne for at det kan oppstå noe personalsvinn, heller enn å beregne for at man skal lønne ekstra ansvar.

Det kan tenkes å være andre forklaringer på dette – som at det skyldes at man skal imøtekomme finansstyrets krav om antall arbeidstimer i uka for gjengiser. For å få den potensielle kabalen til å gå opp vil det kunne synes å være en enkel «matematisk» løsning å dele arbeidskraft (i antall frivillige) på antall skift og fylle opp hvert skift. Rett og slett for å både rettferdiggjøre antallet medlemmer i Lyche eller Edgar, og for å sørge for at det går smertefritt, selv om noen er borte. Innenfor dette kan en finne en mulig sosial dimensjon, hvor Kafé- og serveringsgjengen kan tenkes å rekruttere flere enn man trenger av sosiale årsaker, ettersom det også innenfra er en forståelse av at det sosiale er en motivator. Dette vil i så fall stemme overens med at de fleste informantene rapporterer ønsket om å tilhøre et sosialt fellesskap som en primær motivasjonsfaktor til hvorfor man søkte seg til verv på Studentersamfundet, og at det finnes en bevissthet rundt det sosiale «ansvaret» som legges på organisasjonen.

### **5.3. Arbeidslokalets innvirkning**

Det er heller ikke utenkelig at selve *rommet* har noe å si. Jeg vil her diskutere verdien som ligger i Lyche og Edgar som lokaler på Studentersamfundet, og verdien lokalene har for informantene. Med det sosiale i tankene blir det naturlig å peke på de frivilliges plass «i disken», eller ute i lokalet blant gjestene. «Servitørene» på folkemunne, spiller en interessant sosial rolle i lokalet. Laurier (i Tjora og Scambler, 2013, 139) ble instruert til å snakke med kunden mens han lagde kaffe, samtidig som det ikke var situert stoler som gjør at kunder kan oppholde seg ved disken over lengre perioder. Her blir personalets rolle interessant, siden de står i en unik rolle der de har påskudd til å ta kontakt med – og bli kontaktet av – kunder der det skulle passe, i mye større grad enn kundene kan interagere seg imellom. Om en fortsetter tankerekken om at det sosiale

er et primært motiv for å søke seg som frivillig kan posisjonen som barista eller barservitør tilby et situasjonsunikt *interaksjonspåskudd* (Tjora, 2018, s. 116), der en som utøvende aktør i serveringslokalet har en unik rolle som gir påskudd til interaksjon med både ansatte og gjester.

Sjøhelle (2022) omtaler hyblene som områder de frivillige betrakter som «hjem». Dette kan også vise seg å gjelde for de frivillige om sine respektive serveringslokaler. Det interessante her ligger i hvordan Lyche og Edgar både kan betraktes som både andre- og tredje plasser. I dette legges det at tredje plasser er et «nøytralt» rekreasjonslokale som hverken er jobb eller hjem – som respektivt er andre- og førsteplass (Oldenburg, 1999). At de fremstår som tredje plasser kan oppleves som ganske selvsagt – ettersom de har et nokså fast klientell, som primært er andre frivillige studenter på Studentersamfundet og rimelige nok priser til at det er lokaler som kan benyttes ofte. Særlig baristaene trekker frem Edgar som et lokale med en viss egenart, hvor selve *lokalet* nesten er viktigere som kaffen som drikkes der. I den forstand kan *lokalene* ha noe å si, og oppleves som en tredje plass for gjestene.

### **5.3.1 «Å henge» på begge sidene av disken**

Samtidig peker informantene på at det gjerne er et flertall av andre interne, og særlig andre frivillige fra Kafé- og serveringsgjengen som besøker serveringslokalene. Enten for å «stikke innom», men også for å ta en øl eller gjøre skole der. Ingvild trekker frem at det finnes enkelte fordeler en barservitør i sivil kan ha med å besøke Lyche, utover å møte noen man kjenner på vakt. For eksempel kan hen få lov å legge til sanger i musikk-køen og lignende. Bak bardisken peker også informantene også på noe interessant – nemlig at de opplever skiftet som en primært sosial aktivitet. Der de opplever at de «henger med folk» på vakt, heller enn at det er en jobb. Dette gjør at lokalene spiller en slags dobbeltrolle hvor de oppleves som tredje plasser både av besøkende og av de som har en mer utøvende rolle. Om man betrakter det å stå bak disken som en jobb, kan en argumentere for at dette vil være en sfære som i større grad fremstår som en andre plass for studenter som ikke har annet arbeid å regne som sin andre plass. Men når man betrakter informantenes begrunnelser for å være frivillige i Kafé- og serveringsgjengen, og deres opplevelser av det sosiale i jobben, minner også det å være på jobb like mye om en tredje plass. Rekreasjonsaspektet blant annet Olav tar opp, og følelsen av «å henge med venner» som rådende for vakta, vil en kunne argumentere for at det er en tredje plass også for de som «jobber».

Det bør riktignok tas i betraktning at den primære andreklassen til (heltids)studenten kan sies å være universitet. Samtidig som en kan ta seg en deltidsjobb som også kan fungere som en bi-andreklass. En kan derfor diskutere frem og tilbake hvorvidt vakta i Edgar og Lyche kan anses som tredjeklasser eller andreklasser. På den ene siden oppleves det i stor grad både frivillig og rekreasjonelt for de frivillige å dra på vakt. Flere betrakter vakta som et fristed fra studiene. At man gjør noe annet enn det man driver med til daglig, og mest sannsynlig som noe annet enn det man vil jobbe med når man er ferdig med studiene. En kan samtidig se på at det i en første- og andreklass gjerne er behov for at en utspiller en rolle som situasjonen krever. For eksempel kollega eller arbeider på arbeidsplassen, og at dette også kan være tilfelle for baristaer og barservitører i Edgar.

Samtidig trekker Oldenburg (1997; 2013) frem ulike funksjoner en tredjeklass har. Disse funksjonene brukes i en kontekst av et amerikansk nabolag, men jeg velger likevel å trekke det frem, ettersom jeg finner noen av kvalitetene overførbare til en norsk kontekst. Disse funksjonene innebærer blant annet at tredjeklassen gir rom for sosialisering med andre mennesker, og å skape vennskap. En trenger naturligvis ikke bli venner med alle, men muligheten for å danne vennskap er til stede på tredjeklassene (Oldenburg, 1997, ss. 7-9). En annen viktig funksjon som trekkes frem av Oldenburg er at tredjeklassen rett og slett er et sted man kan *henge sammen*. I dette legger jeg at det er en geografisk, romlig mulighet for å tilbringe tid sammen med venner. Disse funksjonene kan i stor grad sies å være tilknyttet gjestene ved serveringsstedene i denne konteksten. Samtidig vil jeg ikke avskrive at de som er på vakt kan oppleve dette som en tredjeklass, ettersom også de rapporterer om vilkår som tilsier at det finnes et større rom for å ikke operere utelukkende i rollen som vakthavende, men at det finnes rom for å balansere flere roller samtidig, selv om de kan oppleves som i en mer driftende rolle enn gjestene.

Det kan også sees på at «funksjonen» de frivillige i Lyche og Edgar drifter en andreklass som gir de frivillige en «nøkkel» til tredjeklassen *Studentersamfundet*, og at det blir en tredjeklass for de frivillige når de ikke er på vakt. Samtidig gjør informantenes opplevelse av rekreasjon på vakt at jeg velger å tolke Edgar og Lyche som tredjeklasser for personalet, også i vakt situasjonen. Likevel kan «driver av tredjeklass»-rollen være den rådende i møte med gjester, samtidig som klientellet i stor grad er «likeverdige» en selv, i at de gjerne også er frivillige, enten i Kafé- og serveringsgjengen, eller på Studentersamfundet for øvrig. Som nevnt over står likevel personalet i en «friere» rolle når det kommer til interaksjon med samtlige i lokale, i større grad enn gjestene nødvendigvis gjør. Dette gjør at rollen som barista eller

barservitør gjerne også eksisterer i samspill med en rolle som «frivillig». Jeg vil med dette illustrere at Edgar og Lyche fremstår som tredjeplasser, om ikke kvasi-andreplasser, overfor de frivillige, og at de frivillige både opplever sine serveringslokaler som tredjeplasser inni den større tredjeplassen *Studentersamfundet*.

#### **5.4. Er vervene barservitør og barista noe annet enn en jobb uten betaling?**

Kapitteloverskriften er en folkelig formulering av spørsmålet som satte i gang denne forskningsprosessen. En lett formulering, kanskje, men svaret er mer komplisert. Om en ser frivillig arbeid opp Cato Wadels former for arbeid kan en avskrive det økonomiske synet på arbeid. Der en kan argumentere for at oppgaven tilgjengeliggjøres på et på et marked, i form av at stillingene utlyses, er det ingen økonomisk gevinst som motiverer arbeidet (Wadel, 1977, s. 390). Selv om en kan argumentere for at det har noen økonomiske *fordeler* å bli frivillig i Edgar eller Lyche, i form av at en får rabatterte priser noe utover medlemsprisene og arbeidsmat, tilskriver jeg dette til det tidligere nevnte «isfjellet» - og motiver en ikke nødvendigvis tenkte over da en søkte, men at dette heller blir en positiv bonus når en blir med.

Å tilskrive en kvantifiserbar «lønn» kan bli vanskelig, ettersom det ikke er mulighet for å tilby «mer» tilgang til det sosiale, om den frivillige tar på seg arbeid utover det som kreves. Det planlegges for at vaktene kan foregå relativt smertefritt også om det skulle bli frafall i bemanningen, slik at en ikke trenger å «ringe inn» personale for å få serveringsstedet til å gå rundt. Det kan tenkes at dette skyldes en mangel på «lønn», ettersom dette i effekt ikke gir noe motytelse til arbeidstakeren som kan velge å ta på seg mer på seg mer arbeid.

En kan også gjenkjenne motiver fra den refleksive frivilligheten i dette (Hustinx og Lammertyn, 2003), hvor en kan gjenkjenne et aktørsentrert behov: «hva er det *jeg* kan få ut av dette?» hvor en går inn i vervet med et tankesett om at «det sosiale» er en form for lønn en kan få imot å yte en tjeneste. Samtidig er nok denne måten for transaksjonsorientert tankegang en grov forenkling. «Det sosiale» kan også synes å være en vanskelig enhet å kalkulere. Kan en oppnå *mer* sosialt utover utgangspunktet Studentersamfundet gir en? Og henger dette sammen med hvor mye en jobber?

Wadels hovedprosjekt kan sees på som å ville fange samfunnsviktige oppgaver som ikke nødvendigvis tenkes på som «arbeid». En kan i så måte se på det samfunnsvitenskapelige arbeidsbegrepet som mer treffende, ettersom det tar for seg at arbeid er *menneskelige aktiviteter som kan påvises å vedlikeholde, etablere eller endre allment verdsatte sosiale institusjoner*,

enten disse aktiviteter har dette som målsetning eller ikke (Wadel, 1977, s. 407). Her kan en se på de samfunnsnyttige oppgaver som *samfunnsnyttige*. I den forstand at de oppgavene som gjøres av baristaer og barservitører er nyttige for opprettholdelsen for både Kafé- og serveringsgjengen og Studentersamfundet som allment verdsatte sosiale institusjoner. Her kan en økonomisk, og rent praktisk, se på Kafé- og serveringsgjengens oppgaver som inntektsgenererende for Studentersamfundet. Som det kom frem i analysen hadde informantene en kjennskap til *fenomenet* «Studentersamfundet» før de selv ble med, og at Studentersamfundet har en særegen posisjon i Trondheims studentsfære. På samme måte kan en i et sosialkonstruktivistisk syn se på Studentersamfundets rykte, som gjennom flere generasjoner med frivillig deltakelse og «vanedannelse» har blitt en levedyktig institusjon (Berger og Luckmann, 2000).

### **5.5. Frivillighetens pris? – Ulikhet i frivilligheten**

Nora nevner at hen har spart penger nok til at det be mulig å ta seg et ubetalt verv på Studentersamfundet. Utover dette er det nesten ingen kommentarer omkring ens egen økonomiske situasjon som et grunnlag til at en søker seg som frivillig. Som nevnt kan en tolke noen fordeler i vervet som økonomisk motiverte, i form av for eksempel billigere øl og et gratis måltid på vakt, men jeg tolker ikke dette som en motivasjon for å søke, men heller som en bonus.

Dette kan tyde på at det finnes en økonomisk dimensjon til rekrutteringen av frivillige – hvor det kan tenkes at de som har behov for en deltidsjobb for å tjene penger, ikke velger å søke seg til en tilsvarende stilling uten penger som betaling. Det at privatøkonomi i stor grad går unevnt gjør at en kan tenke seg at det blant informantene er relativt komfortable økonomiske situasjoner – noe som gjør at de kan ta seg verv uten å ha et bevisst forhold til de økonomiske implikasjonene dette faktisk kan ha. Grunner til manglende bevissthet om dette vil ikke diskuteres, siden dette ikke kommer frem av intervjuene. Jeg tror likevel ikke det skyldes økonomisk ansvarsløshet hos informantene, men heller at det rett og slett ikke har vært en problemstilling informantene har trengt å forholde seg til.

Om en antar at dette er gjeldende for flere i Kafé- og serveringsgjengen, og på Studentersamfundet for øvrig, kan en se på en slags form for naturlig eksklusjon, der de studentene som ikke har tilstrekkelige økonomiske midler til å velge «gratis» verv over betalt jobb, ikke søker seg til verv. I en forlengelse av dette kan en se på dette som en mulig ubevisst

problemstilling i studentfrivilligheten, hvor studenter som ikke har råd til å delta ikke uttaler seg om dette, og at mangelen av informasjon om dette skillet gjør at det kan bli en litt skjult problemstilling i studentfrivilligheten.

## **6. Avsluttende refleksjoner**

### **6.1 Oppsummering**

Oppgavens overordnede problemstilling er komplisert, i den forstand at motivasjonene for hvorfor en søkte seg til Kafé- og serveringsgjengen vil variere fra søker til søker, og ikke minst kan motivasjonen endres med tiden. Gjennom mine syv dybdeintervjuer kan en likevel finne noen fellesnevner, der den største grunnen til å søke seg til Kafé- og serveringsgjengen er for å få et sosialt nettverk. Enten et primært sosialt nettverk. Eller som et supplement til andre sosiale konstellasjoner. Dette kan skyldes flere ting – for det første gir «rollen» som barista eller barservitør en unik rolle for sosialisering i lokalet. Der en får interaksjonspåskudd (Tjora, 2018, s. 116) i kraft av å være en rolle som både gjester og andre ansatte kan samhandle med.

Ellers pekes Studentersamfundets posisjon i seg selv som en grunn til å søke verv der, både rykter om et unikt sosialt miljø fra andre, og at det rett og slett kan virke litt «status» å ha verv på Studentersamfundet i seg selv. Dette kan skyldes en institusjonaliseringsprosess for Studentersamfundet (Berger og Luckmann, 2000) for å forklare hvordan dets tradisjoner og status både skapes av- og til en viss grad kontrollerer dets medlemmer. En kan også se på Kafé- og serveringsgjengen som en gjeng med tilgjengelige oppgaver. Altså at oppgavene både er synlige for publikum, som kan betraktes som eventuelle søkere, og fordi både oppgavene og navnet er kjent fra tidligere – slik at det kan fremstå som mer overkommelige, og oppgaver som utenfra kan se ut til å skape mestring, enn andre gjenger kanskje gjør.

Der en gjerne blir med for å oppnå et sosialt nettverk, som kan tolkes som et mer refleksivt frivillig motiv (Hustinx og Lammertyn, 2003, ss. 181-182), kan en se en mulig utvikling i motivasjonen jo lenger man er med. Med tiden kan frivilligheten kan synes å bli mer kollektiv, og *Samfundsansvaret* spiller inn. Dette kan skyldes en bevissthet omkring «det store bildet», deres baristaene og barservitørene ser sine oppgaver i sammenheng med resten av Studentersamfundets drift, og man blir bevisste på sitt bidrag til å opprettholde Studentersamfundet som organisasjon. Samtidig kan oppgavene virke noe mer «kjedelige» med tiden, slik at den enkelte frivillig leter etter andre måter å legitimere sine arbeidsoppgaver på.

Samtidig kan en se på «isfjellet» av sosiale tilbud som man kanskje ikke var kjent med da man startet i vervet. En kan se på en «tredjesemestermagi» hvor oppgavene blir lettere, og den frivillige, igjen, har en større forståelse av det store bildet. Samtidig kan det med tiden pekes på at oppgavene kan virke mindre givende, og at dette kan bidra til en følelse av «jobb», mer enn fritid. Selve «jobb»-ordet unngås i stor grad av informantene når de beskriver arbeidsoppgavene sine. Dette kan skyldes flere grunner, som både kan sees på som «lønnen» de frivillige mottar, og gode grunner til å fortsette. Her kan en se de overnevnte internfordelene, flere sosiale tilbud og tilgang på en «hobby», som noen overordnede former for motytelse.

Disse fordelene kan være vanskelig å kvantifisere, og være med på å gjøre det vanskelig å belønne arbeid over forventet evne. At lista for å gjøre en god jobb er lav kan være fint, ettersom en kan oppleve mestring uavhengig av «dagsform» er en annen grunn flere peker på som en fordel. Samtidig kan dette gjør at en trenger en sterkere intern driv for å finne mening og mestring. Likevel er rammene rundt med på å virke mot følelsen av at det er en «jobb». Denne avslappetheten synes også å komme med tiden, som på den ene siden kan tyde på at oppgavene blir mer rutine. Samtidig rapporteres det om at nye frivillige er mer «på» - noe som kan tyde på en dissonans i handlingsmønstre (Berger og Luckmann, 2000) relatert til «serviceyrker», hvor det at det er frivillig krever et noe annet handlingsmønster enn i en betalt, mer kjent, kontekst.

Informantene bruker også ordet «jobb» svært lite. Dette kan forstås ut fra mye av det overnevnte – frivillighetsaspektet, læring for egeninteresse, andre motytelser enn lønn for å nevne noen. Utover dette kan en peke på Oldenburgs forståelse av tredjeplasser (1997; 1999; 2013) for å forstå det som noe annet enn «jobb». Tredjeplassens gjør det tydelig at Studentersamfundet, Lyche og Edgar er å regne som tredjeplasser. Størst av alt vil en kunne se på vervet som «noe annet» enn det informantene til daglig driver med som den tydeligste indikatoren. Dette gjør at selv om oppgaven er å oppfatte som «jobb» som en besøkende på Studentersamfundet, tolker jeg det dithen at baristaene og barservitørens forståelse av vervet som en «hobby» teller sterkest. Om en skiller mellom «jobb» og «arbeid» kan en se Wadels (1977) samfunnsvitenskapelige forståelse av arbeid som relevant, med frivilligheten på Studentersamfundet, og Kafé- og serveringsgjengen, som viktige for å videreføre de overnevnte som allment, i alle fall fra et studentperspektiv, verdsatte institusjoner – uavhengig av hvor intensjonelt det må være.



## **6.2 Videre forskning**

Der oppgaven kan synes å dreie seg om Studentersamfundet og studentfrivillighet, ønsker jeg her å kort kommentere eventuelt videre potensiale for denne studien. På et studentfrivillighetsplan kan det største, og dessverre ikke mer utforskede funnet, være mangelen på tanker omkring det økonomiske. Noras nærmest tilfeldige påstand om «å ha råd» til å jobbe gratis, og ganske lite eksplisitte tanker om privatøkonomi kan synes å være en indikasjon på at det kan eksistere en ulikhetsdimensjon i frivilligheten, og at dette ikke ble bemerket av andre informanter tyder på en relativt lav bevissthet til dette i studentfrivilligheten. Denne oppgaven kan også legge opp til noen sentrale aspekter rundt studentfrivilligheten, som kanskje kan sees på som relevante i andre deler av arbeidsforskning, nemlig spørsmålet: Hva gjør arbeid meningsfylt? Tjora (2018) problematiserer at lønnsarbeidets plass i sosiologien har skjøvet frivillig arbeid noe til siden. En kan, manglende lønn til tross, peke på aspekter som fyller skiftene og vervene i denne oppgaven med mening, noe som kunne vært interessant å undersøke videre.

## **7. Bibliografi**

Berger, P. L. & Luckmann, T. (2000, orig. 1966). *Den samfunnsskapte virkelighet*. Bergen:

Fagbokforlaget.

Bratseth, S. (2017). Det er lett å trå feil når guvlet er lava [NTNU].

<http://hdl.handle.net/11250/2454332>

Forseth, U. (2021) "Smile away": Endringer i emosjonelt arbeid blant kabinansatte. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 5(1) ,8-22 <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2021-01-02>

Gjengsekretariatet. (2023). FS-bok (Finansstyret, Red.). Studentersamfundet i Trondhjem.

<https://gs.samfundet.no/fsbok23.pdf>

Hansen, E.M. & Solfjeld, H.J. (2022, 29. september) "Jobber for penger, ikke erfaring"

*Universitas*. <https://www.universitas.no/jobb/jobber-for-penger-ikke-erfaring/359220>

Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*.

Berkeley: University of California Press.

Hustinx, L., Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering:

A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167-187.

Johannessen, L. E. F., Rafoss T. W. & Rasmussen, E. B. (2018). *Hvordan bruke teori?*

*Nyttige verktøy i kvalitativ analyse*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kobberrød, J. T. (2010). *Engasjement og begerklang: Studentersamfundet i Trondhjem 1910-*

*2010*. Tapir Akademiske Forlag.

Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative*

*forskningsintervju* (2. utg., p. 344). Gyldendal akademisk.

Laurier, E. Becoming a barista. I A. Tjora & G. Scambler (Red.), *Café Society* (s. 127-146).

Palgrave Macmillan.

Lorentzen, H., & Dugstad, L. (2011). *Den norske dugnaden : historie, kultur og fellesskap*.

Høyskoleforlaget.

- Mæle, S. (2023, 23. Februar) «Trondheim kåret til nest beste by å studere i.»  
*Universitetsavisa*. <https://www.universitetsavisa.no/studentby-studenter-trondheim/trondheim-karet-til-nest-beste-by-a-studere-i/376254>
- Oldenburg, R. (1997). *Our vanishing third places*. *Planning commissioners journal*, (4), 6-10.
- Oldenburg, R. (1999). *The great good place*. Marlowe & Company.
- Oldenburg, R. (2013). The Café as Third Space. I A. Tjora & G. Scambler (Red.), *Café Society* (s. 7-24). Palgrave Macmillan.
- Payne, G. og Williams, M. 2005. Generalization in Qualitative Research, *Sociology*, 39(2): 295-314
- Sjøhelle, R. (2022). Med nøkkel til bakrommets privilegier [NTNU]  
<https://hdl.handle.net/11250/3057791>
- Studentersamfundet (2023) Informasjon om organisasjonen. Hentet fra:  
<https://samfundet.no/info>
- Tavory, I. & Timmermans, S. (2014). *Abductive Analysis: Theorizing Qualitative Research*. Chicago: University of Chicago Press.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (Bd. 3). Gyldendal Akademisk
- Tjora, A. (2018). *Hva er Fellesskap?* Universitetsforlaget.
- Vigen, M. (2021). Fadderukas fulle fellesskap [NTNU].  
<https://hdl.handle.net/11250/2784604>
- Wadel, Cato (1977) Hva er arbeid? Noen refleksjoner om arbeid som aktivitet og begrep.  
*Tidsskrift for samfunnsforskning*, 18 (5-6), 387-411.
- Aasen, J.B., Aambø, K.H, Sørensen, A.K., Landsverk, H. (2023, 18. Januar) «Studentar vil ikkje jobbe frivillig – fryktar for tilbodet i studentbygdene.» *NRK*. Hentet 05.06.2023 fra: [https://www.nrk.no/mr/studentar-vil-ikkje-jobbe-som-frivillige\\_-faerre-konsertar-i-volda\\_-alta-og-sogndal-1.16258578](https://www.nrk.no/mr/studentar-vil-ikkje-jobbe-som-frivillige_-faerre-konsertar-i-volda_-alta-og-sogndal-1.16258578)

## **Vedlegg**

### **Vedlegg 1 – Godkjenning fra NSD**

## **Vurdering av behandling av personopplysninger**

22.02.2023

### **Referansenummer**

336621

### **Vurderingstype**

Automatisk

### **Dato**

22.02.2023

### **Prosjekttittel**

"Hvorfor gidder du?" om hvorfor studenter velger å jobbe frivillig heller enn å få betalt jobb for samme jobb

### **Behandlingsansvarlig institusjon**

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

### **Prosjektansvarlig**

Petter Almklov

### **Student**

Bendik Kai Johansen

### **Prosjektperiode**

14.02.2023 - 30.06.2023

### **Kategorier personopplysninger**

- Alminnelige

### **Lovlig grunnlag**

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 30.06.2023.

## **Vedlegg 2 – Intervjuguide**

### **Intro/Oppvarming**

- Alder
- Studieretning, studieår
- Har du vært med lenge på samfundet?

(andre «uviktige» spørsmål for å sette tonen/ufarliggjøre situasjonen)

- Presentere forskningsprosjektet – hypoteser o.l.

### **Arbeidet og betaling**

- Hva slags verv har du i KSG?
  - o Hvilke arbeidsoppgaver innebærer vervet ditt?
  - o Når ble du tatt opp?
- Ta meg gjennom en typisk uke for deg, med vervet i tankene
  - o Hvor mye jobber du med vervet ditt?
  - o Oppgaver i det «dagligdagse» (videreføring/mer detaljert enn i forrige spørsmål)
  - o Er det noen oppgaver utover de dagligdagse(?)
- Hvordan opplever du arbeidsoppgavene i vervet ditt?
  - o Givende/krevende? Er det noe som er spesielt det ene eller andre veien?
- Opplever du at du «får noe tilbake» for arbeidet du gjør?
  - o I så fall hva?
    - «Fysiske» fordeler, sosialt? E.l.
  - o Hvordan opplever du disse fordelene?
  - o Føler du at du får «nok» igjen for oppgavene du gjør?

### **Motivasjon i vervet (utenom økonomisk)**

- Hva var din motivasjon for å søke...
  - o Verv? på samfundet? KSG? (spesielt)
  - o Søkte du noe annet også?
  - o Hva visste du før du søkte? Hvor hadde du hørt om dette?
- Kunne du tenke deg å gjøre noe annet på Samfundet eller i KSG?
- Har du noen andre frivillige verv? Enten på Samfundet eller ellers
  - o Ev. fritidsaktiviteter
- Samfundet har jo en ganske sterk status i studentmiljøet – hvorfor tror du det?
  - o Har det levd opp til forventningene?
    - Sosialt? «selvrealiseringsmessig»?
      - Hva kunne vært annerledes? (Noe: Hva?/Ingenting: hva er bra?)

**Det sosiale på samfundet?** (kommer sannsynligvis inn på det under ett av spørsmålene over, men ish-rute for denne delen her)

- Hvordan vil du si Samfundet har påvirket din sosiale omgangskrets?
  - o Venner? «Byttet ut» venner, eller fått nye i tillegg?
- Hvordan føler du det sosiale miljøet/din tilhørighet er i
  - o «Gjengen»? Arbeidssted - altså Edgar, Lyche for eksempel
  - o KSG?
  - o Samfundet som helhet?
- Hvordan ville ditt «studentlivet» ditt vært uten vervet/vervene på Samfundet?

### **Betalt vs. Frivillig arbeid**

- Ser du på det du gjør på Samfundet som «jobb»?
  - o Hvorfor? Hvorfor ikke? Hvordan tror du andre frivillige ser på sine verv?
  - o Kan du tenke deg noen andre verv som i større grad «jobber»?
- Har du noen tanker omkring dine vervoppgaver, opp mot hva andre gjør i sine verv på Samfundet?
  - o Er det andre som gjør en «jobb» i likhet/motsetning til deg?
- Har du tenkt på å gjøre lignende arbeidsoppgaver mot betaling? For eksempel på café eller bar i Midtbyen?
- Har du erfaring som tilsier/kan du tenke deg hva som er annerledes om du skulle gjøre lignende jobb mot penger som «lønn» for arbeidet du gjør?
  - o I så fall hva?
- Har du deltidsjobb på siden av studie og verv?
  - o Ligner deltidsjobben på det du gjør i vervet ditt på Studentersamfundet?
- Ukategorisert spørsmål: Hvorfor gidder du?

### **Avslutning**

- Er det noe du vil legge til? Noen spørsmål til prosessen videre

### **Vedlegg 3 – Samtykkeskjema**

## **Vil du delta i forskningsprosjektet**

# Jobbe frivillig, eller *jobbe* frivillig? – Motivasjonsfaktorer for frivillig arbeid istedenfor betalt arbeid i studenttilværelsen

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge motivasjonsfaktorer for hvor studenter prioriterer å jobbe frivillig, heller enn å gjøre tilnærmet samme oppgaver mot betaling. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

## **Formål**

Prosjektets formål er å undersøke motivasjoner for studentfrivillighet, med et særlig fokus på arbeidsoppgaver som har likhetstrekk med arbeid som kunne vært betalt utenfor frivilligheten. Masteroppgaven min, i sosiologi, vil ha som oppgave å forsøke å svare på spørsmålet om "Hvorfor jobber man frivillig i arbeid som man kunne fått betalt for utenfor frivilligheten?", noe som har vært et spørsmål lenge - og som kanskje særlig blir relevant i en tid med økende levekostnader, og at man ser flere studenter bli nødt til å ta på seg deltidsarbeid i tillegg til studiene.

## **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap ved NTNU er ansvarlig for prosjektet.

## **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du er spurt fordi du er, eller har vært, frivillig i Kafé og Serveringsgjengen på Studentersamfundet i funksjoner som har likhetstrekk med arbeid som kunne vært betalt utenfor frivilligheten. Fra denne gruppen ønsker jeg et representativt utvalg (mtp. alder, kjønn og lignende).

## **Hva innebærer det for deg å delta?**

Du blir invitert til et intervju som varer mellom 40-60 minutter. Du kan selv velge passende sted for intervjuet. Intervjudeltakelse vil kunne innebære lydopptak av samtalen. Opplysninger om deg vil være navn, alder, og hvilke(t) verv du har. Intervjuene foregår hvor du vil – fysisk eller digitalt. Om de gjennomføres fysisk vil det gjøres opptak på en diktafon uten nettilgang, slik at intervjuet og opplysningene ikke kan uthentes. Hvis det gjennomføres digitalt, vil det skje over zoom eller teams, og oppbevares i NTNUs skylagring i henhold til NSDs retningslinjer og dermed ikke være på min

personlige maskin. I masteroppgaven og eventuelt andre publikasjoner eller presentasjoner av forskningen vil alle som har blitt intervjuet være anonymiserte.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun student og prosjektansvarlig som vil ha tilgang til opplysningene. Under transkriberingen anonymiseres opplysninger som kan identifisere deg som person. Etter dette slettes det eventuelle lydopptaket. Det vil ikke være noen opplysninger som kan knyttes til deg som person i den ferdige masteroppgaven.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes innen utgangen av juni 2023. Ved prosjektslutt vil alle personopplysninger og opptak være slettet. Dette gjøres ved å slette transkripsjoner og lydfiler fra aktuelle lagringsenheter.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger



Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

### Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål om studien, ta kontakt med:

- NTNU Institutt for sosiologi og statsvitenskap, ved veiledere
  - Petter Almklov, tlf. 91897207, [petter.almklov@ntnu.no](mailto:petter.almklov@ntnu.no)
- NTNUs personvernombud kan kontaktes ved spørsmål eller bekymringer omkring personvern: Thomas Helgesen, tlf 93 079 038, [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen,

*Bendik Johansen*

(Student)

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i dybdeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

