

# MASTEROPPGAVE

## Mat, ernæring og helse

Education is a preparation for life  
Fagopplæring av renholdere skal sikre  
yrkesfaglig kompetanse

Ellen Petrine Fretheim

November 2011

Høgskolen i Oslo og Akershus  
Institutt for helse, ernæring og ledelse



## Forord

Opp gjennom tidene har viktige yrker gått i arv i generasjoner. I samfunnet var dette viktig funksjoner og disse personene ble sett opp. Yrkesfaglig kompetanse i et fag er noe som er unik for dette faget. Min interesse for fagbrev i renholds-faget bygger på at jeg selv har tatt fagbrev i et annet fag (fagbrev som mekaniker). Etter å ha tatt fagbrev som mekaniker havnet jeg ved en tilfeldighet i renholdsbransjen. Når så fagbrev for renholdsoperatører kom med skolereformen i 1994 ble dette veldig interessant med min bakgrunn. Jeg har tatt husøkonom og lærerutdannelse i faget. Og jeg har undervist i faget for de som skal ta fagbrev siden dette kom i 1994.

Det er en rekke personer som fortjener en takk for deres innsats og bidrag på min vei mot levering av denne oppgaven. Først og fremst en takk til min veileder Dr.oecon, Førsteamanuensis Knut Boge ved Institutt for helse, ernæring og ledelse, Fakultet for helsefag, Høgskolen i Oslo og Akershus (HIOA). Jeg vil også takke min arbeidsgiver Lilleborg Profesjonell for resurser og anledning til å fullføre oppgaven. Så vil jeg takke Berit Tyldum, studieleder ved drift og serviceledelse, ved Institutt for helse, ernæring og ledelse, Fakultet for helsefag, Høgskolen i Oslo og Akershus. Jeg vil også takk de respondenter som har vært med på å besvare mine spørre skjemaer og deres arbeidsgivere som har stil deres arbeidstid til disposisjon for meg. Jeg vil også takke NHO Service for deres bidrag. Og sist vil jeg takke mine barn Elise Petrine og Bertine, samt Ola og mine foreldre for positiv støtte og oppmuntring.

Oslo 14.11.2011

Ellen P. Fretheim

## Sammendrag

Bakgrunn: Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold (eller å vaske som mange sier). Dette er et reelt problem som man sliter med i yrket. Dette syntes jeg er veldig interessant. Hva er det som gjør at vi ser på det å rengjøre som et arbeid alle kan klare å utføre? Denne oppgaven er basert på egne tanker og erfaringer etter over 20 år i renholdsbransjen som renholder, husøkonom, og som utdannet lærer i faget. I løpet av denne tiden har jeg møtt mange forskjellige typer renholdere. Det være seg de renholderne som mener at de kan det meste om renhold, og derfor trenger ikke å lære noe mer. Eller renholdere som ønsker å være usynlige. De forteller heller ikke til hvem som helst hva de arbeider med. I renholdsyrket som i andre yrker finnes det dem som gjør narr av yrket sitt. De tar på seg rollen som ”vaskekjerringa” med forklekjole og skaut på hodet. Så finnes det renholdere som er glade for å ha et arbeid, og ikke bryr seg om hva de gjør bare de har jobb. Til slutt finnes det renholdere som er stolte av det yrket dem utfører.

Hensikt: Når regjeringen kom med St.meld. nr 43 om mer kunnskap til flere. Så hadde dem som målsetning at flere fag skulle få fagbrev. Fagopplæringen skulle sikre kunnskap og ferdigheter av høy kvalitet både teoretisk og praktisk. Denne opplæringen skulle være med å bidra til bedre forståelse, og ansvar i yrket og i samfunnet generelt. Dette mente regjeringen ville være med på å styrke kompetanseutviklingen samt gi personlig utvikling, både sosialt og følelsesmessig. For å få til dette skulle en lage flere lærefag. Der ”jentefagene” (omsorg- og sosiale serviceyrker) skulle sikres god kompetanse ved å gi voksne kvinner et faglig bredt tilbud innenfor utdanning. Det skulle satses på å bruke kunnskap, samt formidling av kunnskap. Dette mente regjeringen skulle gi økt lærelyst gjennom hele livet, såkalt ”livslang læring” (St.meld. nr 43 (1988-89)).

Metode: Med bakgrunn i min problemstilling har jeg gjennomført en komparativ casestudie. Case studier vil si at det er et undersøkelsesopplegg hvor vi går i dybden på ett enkelt tilfelle. Eksempelvis et bestemt case, eller flere case, og analysen av dette. Dette kan f.eks. være en kommune, en bedrift, eller et bestemt problem. Man vil ofte kombinere ulike metoder i case-

2

studier. Dette kan være kvalitative og kvantitative intervjuer, eller observasjon. I denne studien brukte jeg en ekstensiv metode, og en induktiv tilnærming. Jeg har valgt en induktiv tilnærming som betyr at jeg har valgt å styres av praktisk interesse i denne oppgaven.

Ved min undersøkelse reiste jeg rundt, og var selv til stede, og delte ut spørreskjemaene til respondentene. Dette for å kunne svare på eventuelle spørsmål i felleskap, og for å sikre at jeg fikk alle spørreskjemaene i retur. Alle respondentene i den samme populasjon fikk de samme spørsmålene. Skjemaene ble delt ut til respondentene i fellesskap på hvert undersøkelsessted. De svarte på skjema mens jeg var til stede, og de ble samlet inn igjen av meg. Utvalget mitt ble da 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier som er: har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. De var alle utøvende renholdere. Videre besluttet jeg at jeg ikke ville undersøke hele landet. Tre fylker ble valgt med bakgrunn i at det var mange store arbeidsplasser innenfor det offentlige. Disse fylkene har også blitt kategorisert som by og land. I tillegg valgte jeg å få noen respondenter i to av utvalgene fra det private markedet. Disse ble kun valgt fra ett av fylkene. Dette fordi det var det enkleste, og med min kjennskap til bransjen så er disse representative for denne gruppen arbeidstakere. Utvalget er satt sammen av etnisk Norske renholdere og renholdere med innvandrere bakgrunn. Alle respondentene valgte selv om de ville være med eller ikke.

Resultat: Ved spørsmålene om faglig kunnskap viser det seg at alle tre kategoriene har endret seg etter at de har jobbet i yrket en stund, enten de er på vei til å ta fagbrev eller de har tatt fagbrev. De har fått mer kunnskaper selv om de mener at de kunne det meste fra før. De har også fått mer interesse for å skaffe seg mer kunnskaper. Ved spørsmålene om faglig utvikling er det ikke store endringen på svarene før og etter. Årsaken til dette kan være at de svarte på spørsmålene retrospektivt. Hvis en ser på de som ikke har tatt fagbrev så ser en at de var mer positiv før enn etter at de hadde arbeidet i yrket en stund. Årsaken til dette kan være at de ble fortalt hva de skulle svare på det første holdningsutsagnet ved at arbeidsleder pekte. Og på det andre holdningsutsagnet så fikk de bare lest opp spørsmålene og da måtte vurdere selv.

# Innhold

Forord .....	1
Sammendrag .....	2
Innhold .....	4
1 Innledning.....	7
1.1 Begrunnelse for valg av tema i denne masteroppgaven .....	9
1.2 Fakta om renholdsbransjen .....	14
1.3 Renholdsyrkets status .....	20
1.4 Overordnede problemstillinger .....	28
2 Teori .....	31
2.1 Innledning .....	31
2.2 St. meld. nr. 43 (1988-89) Mer kunnskap til flere .....	31
2.3 Reform 94 åpnet for fagbrev for renholdere .....	33
2.4 Læring og motivasjon .....	38
2.5 Motivasjon .....	43
2.6 Oppsummering og konklusjoner .....	49
2.7 Oppgavens videre disposisjon .....	51
3 Problemstilling .....	52
3.1 Innledning .....	52
3.2 Problemstilling .....	52
3.3 Presisering av overordnet problemstilling .....	53
3.4 Hvilke renholdere tar fagbrev og hvorfor? .....	54
3.5 Er intensjonene i St. meld. Nr. 43 (10988-89) Mer kunnskap til flere nådd? .....	60
3.6 Oppsummering og konklusjoner .....	64
3.7 Oppgavens videre disposisjon .....	66
4 Metode.....	67
4.1 Innledning .....	67
4.2 Valg av forskningsdesign og metode .....	67
4.3 Utvikling av spørreskjemaet .....	74

4.4	Datainnsamling .....	79
4.5	Analysemetoder .....	87
4.6	Oppsummering og konklusjon.....	93
4.7	Oppgavens videre disposisjon .....	95
5	Gjennomgang av spørreskjemaet og datasettet .....	96
5.1	Innledning .....	96
5.2	Spørreskjemaet .....	96
5.3	Svar på spørsmålene .....	99
5.4	Svar på spørsmålene om bakgrunnsdata for respondentene .....	100
5.5	Spørsmål 4. Holdning til yrket før en startet på opplæring. ....	105
5.6	Spørsmål 5 og 6. ....	116
5.7	Spørsmål 7. Renholdernes kunnskap før de fikk opplæring.....	117
5.8	Spørsmål 8. Renholdernes serviceinnstilling.....	126
5.9	Spørsmål 9. Renholdernes motivasjon for å ta fagopplæring.....	126
5.10	Spørsmål 10 .....	132
5.11	Spørsmål 11 Renholdernes trivsel .....	132
5.12	Spørsmål 12. Renholdernes kunnskaper etter opplæring.....	134
5.13	Spørsmål 13, 14, 15, 16, 17, 18 .....	143
5.14	Spørsmål 19. Renholdernes holdning til eget yrke .....	143
5.15	Spørsmål 20. Renholdernes holdninger .....	153
5.16	Spørsmål 21, 22, 23, 24 .....	165
5.17	Spørsmål 25. Opplæring av nye renholdere.....	166
5.18	Spørsmål 27 .....	167
5.19	Veien videre .....	167
6	Analyse og drøftinger.....	168
6.1	Innledning.....	168
6.2	Er intensjonene i St. meld. Nr. 43 (10988-89) Mer kunnskap til flere nådd? .....	169
6.3	Kritikk av eget arbeid .....	173
	Litteraturliste .....	175

Vedlegg ..... 182

# 1 Innledning

Å gjøre rent har mennesker utført i stor eller liten grad opp gjennom årtusenene. Menneskene oppdaget tidlig at de måtte lage leveregler for å opprettholde god hygiene. Dette er blant annet beskrevet i Det gamle testamentet i tredje Mosebok, hvor det gis anbefalinger på hvordan personlig, og offentlig hygiene skulle gjennomføres. De var opptatt av god hygiene for de visste av ”erfaring” (overføring fra generasjon til generasjon) at konsekvensene kunne være fatale hvis de ikke hadde god hygiene. Ser en dette i et historisk perspektiv så har ikke menneskene fulgt anbefalingene fra Mosebøkene opp gjennom århundrene. Men på midten av 1800-tallet fikk hygiene, og renhold igjen økt bevissthet hos folk generelt. Dette skyldes flere ting. Et av de viktigste var oppdagelsene av bakterier, og hvorfor det var viktig med desinfeksjon av blant annet hender. Dette var noe som skulle ha stor betydning for helsa, og spesielt for kvinner i barsel som hadde stor dødelighet.

I 1860 ble det i Norge innført en egen lov som kaltes ”Sundhetsloven”. Denne var gjeldende helt frem til 01.01.1995 da den ble avløst av Smittevernloven. I dag finnes det flere lover og forskrifter som ivaretar den enkeltes helse i tillegg til Smittevernloven. Eksempler på dette er Arbeidsmiljøloven (AML) (2005). I tillegg finnes det mange forskrifter. Et eksempel her er Forskrift om miljørettet helsevern (2003).

Det er ikke bare bedriften som har et ansvar for å ivareta helsen til den enkelte arbeidstaker. Hver og en av oss har også ansvaret for vår egen helse, og må derfor stå til rette for våre egne valg. Eksempelvis å være fysisk aktiv, ha god personlig hygiene, ikke røyke, etc. Vi har som regel en valgmulighet når det gjelder faktorer som vi selv kan rå over. Det er derfor viktig å se på de situasjonene der vi *ikke* har noe valg. Vi kan for eksempel ikke alltid velge bort miljøet vi ”lever” i. Det være seg inne eller ute, i privat sammenheng, på jobb, i skole og barnehage, på sykehus etc. Miljøet har derfor stor betydning for den enkeltes helse.

Verdens helseorganisasjon (WHO 2000) har definert tilgangen på god inneluft som en menneskerettighet. Mange brukere på forskjellige arbeidsplasser kan ha plager som dem ikke helt vet hva kommer av. Dem føler at det er noe. Dem kan ha tørre øyner og neser. Noen nyser mye, andre kan ha vondt i hodet. Mange kan ha andre typer helseplager, men vet ikke



helt hva dette kommer av. Dem tenker ikke på innemiljøet som en årsak. Dem vet heller ikke hvordan dette henger sammen.

Innemiljø er hvordan vi har det inne og de faktorene som påvirker oss. I følge [www.inneklima.com](http://www.inneklima.com) er disse faktorene som følgende: *Termiske miljø* som har med temperatur og gjøre. *Atmosfæriske miljø* som har med luften vi puster i. *Akustiske miljø* som har med lyden å gjøre. *Aktinske miljøet* som har med stråling å gjøre. *Mekaniske miljø* som er utstyr i omgivelser inne. Disse fem faktorene til sammen gir oss *inneklima*. Ved å plusse på to faktorer til som: *Estetisk miljø* som er sansene våre. Samt *Psykologisk og sosialt miljø* som har med det personlige og kulturelle forutsetninger den enkelte har, og samspillet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, eller mellom arbeidstager og arbeidstager slik dette oppleves av individene selv. Da får en faktoren *innemiljø*. Disse syv faktorene er veldig viktig for at vi skal ha et godt innemiljø. Dem bør derfor vurderes samtidig. ([www.inneklima.com](http://www.inneklima.com))

I Norge finnes det en rekke lover og forskrifter som skal ta vare på den enkeltes helse og miljø. AML sier at enhver arbeidsgiver og arbeidstaker har visse plikter og rettigheter. I ”§ 4-1. *Generelle krav til arbeidsmiljøet* ” sies det: ”Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet” (AML, 2005). Loven sammen med St.meld. nr. 16 (2002-2003) *Resept for et sunnere Norge* som er én i rekken av tilrådninger fra Helsedepartementet om folkehelsearbeid sier noe om hva som kan gjøres for å motvirke sykdom, og hva som skaper helseproblemer.

Ser en på utviklingen i helsen i samfunnet de siste 20 årene, er det nå allment kjent, og utførlig beskrevet ved vitenskapelig studier at det er mange flere i dag enn for bare 20-30 år siden, som har påvist kroniske sykdommer som kan være forårsaket av et dårlig innemiljø. Det kan være astma, allergier, overfølsomhet, tretthet og hodepine. Det er derfor veldig viktig at renholderne har yrkesfaglig kompetanse slik at de kan ivareta innemiljøet til brukerne av

disse byggene. Renhold og vedlikehold av byggene er en viktig faktor for å kunne ivareta innemiljøet til den enkelte. Dette for å kunne forebygge smitte, forhindre helseplager, og ta vare på innemiljøet til brukerne i eksempelvis barnehager, skoler, sykehus, transportmidler og forskjellige kontorbygg. (Skulberg KR (2006) og Skyberg K, Skulberg K R, Eduard W, Skåret E , Levy F, Kjuus H (2003))

## **1.1 Begrunnelse for valg av tema i denne masteroppgaven**

Denne masteroppgaven er en komparativ casestudie av renholdere med og uten fagbrev. Den er basert på egne tanker og erfaringer etter over 20 år i renholdsbransjen som renholder, husøkonom, og som utdannet lærer i faget. I løpet av denne tiden har jeg møtt mange forskjellige typer renholdere. Det være seg de renholderne som mener at de kan det meste om renhold, og derfor trenger ikke å lære noe mer. Eller renholdere som ønsker å være usynlige. De forteller heller ikke til hvem som helst hva de arbeider med. I renholdsyrket som i andre yrker finnes det dem som gjør narr av yrket sitt. De tar på seg rollen som ”vaskekjerringa” med forklekjole og skaut på hodet. Så finnes det renholdere som er glade for å ha et arbeid, og ikke bryr seg om hva de gjør bare de har jobb. Til slutt finnes det renholdere som er stolte av det yrket dem utfører.

Min interesse for fagbrev i renholds-faget bygger på at jeg selv har tatt fagbrev i et annet fag (fagbrev som mekaniker). Det var ikke så lett for jenter å få lære-plass som mekaniker på den tiden. Meningene og holdningene fra omgivelsene var mange. Ytringer som at dette vil du ikke klare, og jenter skal ikke drive med slikt, var mange og sterke. Etter å ha tatt fagbrev som mekaniker havnet jeg ved en tilfeldighet i renholdsbransjen (som så mange andre) og har blitt der i over 20 år. I løpet av disse årene har jeg tatt utdanning som husøkonom, og jobbet som husøkonom. I 1994 når den nye skolereformen kalt R-94 gjorde sin inntreden, ble det gitt anledning for renholdere til å ta fagbrev. Dette syntes jeg var veldig interessant. Jeg hadde selv fagbrev i et annet fag. Jeg mente, og hadde erfart at en fikk mer ”faglig tyngde” når en hadde fagbrev i et fag. Derfor hadde jeg lyst å være med på dette, og tok utdanning som lærer

i renholdsfaget. Jeg trivdes veldig godt i renholdsmiljøet, og så at det var mye å lære i faget. Jeg tenkte derfor at jeg kanskje kunne være med å motivere renholderne til å ta ansvar, og bruke de kunnskapene de hadde etter lang erfaring i faget. Samtidig kunne de være med på å endre holdningene til renholdsyirket.

### **1.1.1 Egne observasjoner og erfaringer**

Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold (eller å vaske som mange sier). Dette er et reelt problem som man sliter med i yrket. Dette syntes jeg er veldig interessant. Hva er det som gjør at vi ser på det å rengjøre som et arbeid alle kan klare å utføre? Både kvinner, menn, unge, gamle, mennesker fra by og bygd, etnisk norske eller mennesker fra andre kulturer, de som har fagbrev eller de renholderne som ikke har fagbrev? Vi skiller ikke i det hele tatt. Jeg vet i alle fall at hvis jeg skulle ha ansatt en kokk til å lage mat til gjestene på en flott restaurant. Ville jeg satt noen kriterier til den jeg skulle ansette.

Det er nesten en allmenn oppfatning i byene at hvis du er innvandrер og mørk i huden, så er du renholder. Utseende henger sammen med jobben du har. En sann og selvopplevd historie der er følgende: ”Jeg jobbet for noen år siden i et firma som tilbyr konsultettjenester, både på renhold og bygningstekniske ting. En dag var jeg ute sammen med en med innvandrerbakgrunn som er utdannet ingeniør og jobbet som ingeniør i dette firmaet. Vi var i et stort kontorbygg i en by på Østlandet. Der tok vi forskjellige prøver av innemiljøet. Da kom en av dem som jobber der og spurte min kollega om han var ferdig med å vaske? Dette mens vi holdt på med arbeidet vårt. Hva var det som gjorde at denne personen kunne tro at han var renholderen? Ikke hadde han rengjøringstralle eller arbeidsklær som skulle tilsi dette? Vi fant ut at det var fordi han var mørk i huden, og fordi han ikke snakket helt flytende norsk. Han kunne fortelle meg at dette ikke var første gangen han hadde vært ute for dette”. Hva sier dette oss? Jeg har et annet eksempel på den samme holdningen: ”Jeg var ute og kjørte bil sammen med en annen person tidlig en morgen. Vi passerte et stort offentlig bygg som det sies er landets største arbeidsplass innenfor telekommunikasjon og datateknologi. Det stoppet

en buss utenfor bygget, og ut av denne bussen kom det noen etnisk Norske damer, og en mann med annen hudfarge. Den andre personen sier da til meg ”jasså, renholderen kommer tidlig på jobb i dag”. Jeg spurte personen om han kjente disse personene? Nei svarte han. Så spurte jeg hvordan han kunne vite at en av dem var renholderen? Svaret jeg fikk var ganske flåsete. Han svarte at det var mannen med annen hudfarge han siktet til, for han var jo ikke Norsk”. Dette viser hva slags negative holdninger og fordommer denne personen hadde overfor menn med annen hudfarge. Slike tanker og holdninger er det nok ikke bare han som har. For meg så kunne denne mannen like gjerne vært en dataingeniør fra India, eller en resepsjonist fra Norge.

Jeg har en del motivasjonskurs for renholdere og renholdsledere rundt omkring i landet. Disse kursene starter jeg ofte med å spørre hver enkelt kursdeltager: Hvor lenge har du jobbet med renhold? Har du fagbrev? Hvorfor jobber du med renhold? Mange ganger blir jeg litt forundret. For jeg kan få svar om at ”dem har jobbet med renhold i 20 - 30 år, men vil egentlig ikke jobbe med renhold. Selv om dem stortrives i yrket, og ikke vil finne seg en annen jobb. Andre igjen svarer at dette var den jobben de fikk og så da har de bare blitt der. Noen driver og søker på jobb nå (og disse ser ikke på renhold som en jobb). Dette gjelder både etnisk norske renholdere, og renholdere med innvandrerbakgrunn. Mange ganger så lurer jeg på hva som egentlig gjør at mange av disse i det hele tatt går på jobb. De skal utføre et arbeide dem ikke trives med, eller har lyst å gjøre. De skal være tilstede på jobben i ca 6 - 8 timer. De har kolleger som de skal kommunisere og være blide mot i løpet av denne tiden. I tillegg skal de utføre kundepleie (være høflige, hjelpsomme osv) overfor de andre brukerne i byggene de rengjøre i. Mye av dette har jeg selv erfart ved arbeidsplasser jeg har vært på. Både som renholder og som husøkonom. Det har ikke alltid vært lett å skulle motivere andre renholdere til å ”ha lyst til å gjøre en god jobb”. Men hva kan en arbeidsgiver forvente av sine ansatte. Dette gjelder både i forhold til yrkesfaglig kompetanse. Det å erverve seg ny kunnskap i yrket. Eller å vise interesse for arbeidet og arbeidsplassen? Samt ha et godt forhold til sine ”kolleger”?

### 1.1.1.1 Egen utdanning og arbeidssituasjon

Jeg har som sagt tatt utdanning som lærer i faget. I løpet av disse årene siden renhold fikk eget fagbrev har jeg holdt mange selvstendig kurs samt undervist ved flere videregående skoler i renholdsoperatørfaget. Jeg har også vært ansatt og undervist ved Høyskolen i Akershus, som høyskolelærer både på faglærerutdanningen, og ved husøkonom og kostøkonomutdanningen. De siste 6 årene har jeg vært ansatt hos Lilleborg Profesjonell AS. I løpet av disse 6 årene har jeg hatt flere kurs for store bedrifter som ønsker at deres renholdere skal ta fagbrev som renholdsoperatører. Pr i dag har jeg 5 kurs som er i gang rundt omkring i landet. Noen skal ta eksamen i desember 2011 og noen skal ta eksamen i faget i juni 2012. Mange bedrifter ønsker at deres renholdere skal ta fagbrev. Bedriften legger til rette for at renholderene kan gå på skole om dagen. Bedriftene betaler også gjerne hele eller deler av kurset. Disse bedriftene mener selv at de investerer i fremtiden. Så er det noen bedrifter som gir renholderene "fri" med lønn for å gå på skolen om dagen. Men de må kanskje arbeide inn, eller ta igjen det arbeidet som de ikke fikk gjort den dagen de var borte. Her må renholderen betale kurspengene selv. Til slutt har du de bedriftene som ikke ønsker å bidra til at renholderne skal få fagbrev. Bedriften mener at de ikke får "noe" igjen for dette. Dermed vil ikke bedriften "sponse" renholderne ved å gi dem "fri" for å gå på skole en dag i måneden. Renholderen kan aller nådigst søke permisjon uten lønn denne dagen. Det er heller ikke snakk om at bedriften skal betale noe av det kurset koster.

Det som imidlertid er rart er at i en og samme bedriften kan det være forskjellige løsninger for renholderne som ønsker å gå på kurs for å ta fagbrev. For eksempel i en kommune kan renholdere som er ansatt på forskjellige skoler, få forskjellig opplegg fra samme "arbeidsgiver". Noen får alt, mens noen må betale deler selv eller noen får ikke noe i det hele tatt.

De renholderne som kommer fra den private sektor på våres kurs, får som regel dekket det meste av bedriften. Dette vil si "fri" for å gå på kurs, samt dekke kursavgiften. Hvorfor er det slik forskjell på bedriftene? Er ikke bedriftene interessert i at egne ansatte skal få mer

yrkesfaglig kompetanse? Eller er det slik at det sitter mennesker i disse bedriftene, og avgjør om renholderen trenger eller har behov for å ta fagbrev. For dette er noe alle kan, og da har ikke renholderen bruk for fagbrev?

### **1.1.2 St. meld. Nr 43 (1988-89) Mer kunnskap til flere**

Når regjeringen kom med St.meld. nr 43 om mer kunnskap til flere. Så hadde dem som målsetning at flere fag skulle få fagbrev. Fagopplæringen skulle sikre kunnskap og ferdigheter av høy kvalitet både teoretisk og praktisk. Denne opplæringen skulle være med å bidra til bedre forståelse, og ansvar i yrket og i samfunnet generelt. Dette mente regjeringen ville være med på å styrke kompetanseutviklingen samt gi personlig utvikling, både sosialt og følelsesmessig. For å få til dette skulle en lage flere lærefag. Der ”jentefagene” (omsorg- og sosiale serviceyrker) skulle sikres god kompetanse ved å gi voksne kvinner et faglig bredt tilbud innenfor utdanning. Det skulle satses på å bruke kunnskap, samt formidling av kunnskap. Dette mente regjeringen skulle gi økt lærelyst gjennom hele livet, såkalt ”livslang læring” (St.meld. nr 43 (1988-89)).

### **1.1.3 Reform 94**

Fra 1994 ble det innført nye prinsipper for videregående opplæring. Dette ble sett på som sluttstein i en lang prosess for å føre de to (praktisk og teoretisk) læringstradisjonene sammen. Dette ble kalt Reform 94 (R-94). Denne reformen skulle gi alle rett til videregående opplæring. (Blichenfeldt Jan Frode m. fl. Utdanning for alle? Evaluering av Reform-94. Tano Aschoug 1996)

### **1.1.4 Fagbrev for renholdere**

Ved R-94 fikk faget renhold fagbrev. Det ble også gitt anledning for voksen med lang praksis å ta fagbrev. Dette er hjemlet i Opplæringsloven. Denne loven er en felles lov for grunnskolen, og den videregående opplæringen. Hovedbudskapet i denne loven for voksne

arbeidstakere, er at retten til å gå opp til fagprøve ble ført videre. Så renholdere med lang praksis i yrket kan ta fagbrev som renholdsoperatører.

## **1.2 Fakta om renholdsbransjen**

Renholdsbransjen i Norge omfatter slik jeg har definert i denne oppgaven to sektorer. Offentlig sektor med egne ansatte renholdere som er ansatt i kommuner eller i staten. Privat sektor er renholdere som er ansatt i rengjøringsbyråer, eller i private bedrifter (som har andre hovedoppgaver enn renhold), som Orkla, Hydro, butikker, banker etc.

### **1.2.1 Renholdsbransjen**

Det er en stor bransje med mange ansatte. I bransjen er det utøvende renholdere, mellomledere, ledere, eiere av rengjøringsbyråer, eller ansatte i bedrifter som selger varer og tjenester til bransjen. De to største organisasjonene i bransjen er Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) (arbeidsgiverorganisasjon) og Landsorganisasjonen (LO) (arbeidstakerorganisasjon). I tillegg finnes det mange interesseorganisasjoner i bransjen. Jeg skal ikke ta for meg alle disse foreningene. Jeg sier litt om de organisasjonene som jeg kjenner til, og de organisasjonene som jeg har hatt mye med å gjøre i løpet av disse årene jeg har jobbet med renhold, og jobbet med fagbrevet i renhold. Disse organisasjonene har jobbet aktivt for å gjøre renholdsyirket til et eget yrke på lik linje med andre håndverksfag med fagbrev.

NHO Service, er den tredje største landsforeningen i Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) med 1.290 virksomheter, 56.000 årsverk, 138.000 ansatte og 35,2 milliarder kroner i årlig omsetning, ved utgangen av 2008. På NHO Service sine hjemmesider ([www.nhoservice.no](http://www.nhoservice.no)) sier de at ved utgangen av 2008 var det i Norge 596 registrerte renholdsselskaper som hadde en samlet omsetning på ca 6,9 milliarder kroner. (I tillegg var det 1.800 enkeltmannsforetak. Disse hadde en omsetning på ca 1,1 milliarder kroner). Av

disse tallene hadde medlemsbedriftene i NHO Service en samlet omsetning på ca 3,9 milliarder kroner. ([www.nhoservice.no](http://www.nhoservice.no)). Den neste jeg vil si litt om er Norske Husøkonomers Forbund (NHF). Denne foreningen var fra 1950 til begynnelsen av 2000 tallet kun forbeholdt de som hadde utdanning som husøkonomer. NHF har jobbet aktivt for å heve statusen på renholdsyrket, utarbeide standarder, og vært en pådriver for å få bort mye av den useriøse delen av renholdsbransjen sammen med NHO Service. En annen forening, Norsk Renholdsteknisk Forening vokste frem i bransjen med bakgrunn i de ikke fikk være medlem i NHF. Her kunne alle som arbeidet med renhold, og hadde dette som hovedinntekt søke om medlemskap. Denne foreningen har på lik linje med NHF jobbet aktivt for bransjen. Pr mars 2010 ble disse to foreningene slått sammen til en forening kalt Norsk Forening for Service og Renhold. Den tredje interesseorganisasjonen jeg vil trekke frem er Renholdproduktors Leverandørforening (RELE). Dette er organisasjon for dem som selger, og leverer utstyr til renholdsbransjen. Pr i dag er de aller fleste renholdsleverandørene medlemmer der. Denne organisasjonen har også bidratt til utvikling, og store femskritt i renholdsbransjen i form av nye maskiner, ny teknologi. RELE er også representert i utvalg som har med utarbeidelse av standarder, fagbrev osv.

### **1.2.2 Sysselsatte i renholdsbransjen**

I Skilbreis Dr. Grad (2003) skildrer hun tall fra SSB innhentet om renholdsbransjen i kap 3 Bransjene, at i år 2000 var det 66.000 mennesker som var sysselsatt med renhold. Dette bidro til at renhold var det fjerde vanligste yrket i Norge da. Av disse var det 61.000 kvinner. Andel menn blir da 5.000. Disse tallene viste at renhold var da et av de yrkene som sysselsatte flest kvinner i år 2000 (Skilbrei 2003).

I 2006 var det i følge tall fra Statistisk Sentral Byrå (SSB) sysselsatt 57.000 mennesker som renholdere. Det var 9.000 menn og 48.000 kvinner. Dette gjaldt både i private bedrifter og i offentlige virksomheter. I følge SSB hadde dette tallet endret seg i 2009. Antallet mennesker som var sysselsatt med renhold var da redusert til 54.000 totalt. Det var nå en fordeling på



9.000 menn og 45.000 kvinner (SSB). Ved å sammenligne alle disse tallene ser en at antall mennesker som arbeider eller er sysselsatt med renhold går ned. Men andelen menn som arbeider med renhold har gått opp siden år 2000.

Jeg tok direkte kontakt med biblioteket ved SSB for å få informasjon om hvor jeg kunne finne tall på hvor mange som hadde tatt fagbrev på renhold siden dette ble virkelig gjort ved R-94. Jeg fikk svar pr mail, for disse tallene måtte en inn i flere tabeller for å finne. Jeg fikk de derfor oversendt pr mail. Det er i SSB sine databaser registrert 6018 personer som har oppnådd fagbrev i renhold siden 1994. I 2008 besto 578 personer fagprøven i renholdsoperatørfaget. Av disse var det 514 kvinner og 64 menn. Av disse var det 118 med innvandrer bakgrunn. Blant disse var andelen kvinner med innvandrerbakgrunn om lag 74 prosent. Av de etnisk norske var kvinneandelen 91 prosent.

For å få mer utdypning av tallene fra SSB tok jeg kontakt pr mail med NHO Service ved Lasse Tenden. NHO Service har kartlagt og gjort en ny beregning om fordelingen av renholdstjenester mellom offentlig og privat sektor. Dem hadde tatt utgangspunkt i brutto arealberegninger på alt næringsareal i Norge, og justert for arealer som ikke kunne rengjøres. Dette ble koblet mot tall fra 2008 i Brønnøysund registeret for renholdsbransjen (samt tall fra SSB om omsetning i renholdsbransjen for enkeltmannsforetak for disse får du ikke i Brønnøysund registrene). Ut fra dette har NHO Service kommet frem til at det i offentlig og privat sektor til sammen er 33.182 årsverk som igjen gir 44.243 ansatte renholdere. NHO Service hadde videre gjort beregninger som viste at 80 % av arealene i privat sektor er konkurranseutsatt (renholdet blir utført av private renholdsselskaper). Dette i motsetning til i offentlig sektor, der 12 % av arealene var konkurranseutsatt (renhold blir utført av private rengjøringsbyråer). Dette gav et bilde av at det var 1.700 årsverk eller ca 2.300 ansatte fra private renholdsselskaper på kontrakter i det offentlige.

NHO Service har gått videre med disse tallene og ved å bruke sin egen medlemsstatistikk, og indikere at den er representativ for hele renholdsbransjen, (offentlig og privat sektor (i privat

sektor også for de bedriftene som ikke er medlem hos dem) så er fordelingen mellom kvinner 60 % og menn 40 % i bransjen. Når dem så på andel etnisk norske og innvandrere i renholdsbransjen, så viste tallene deres at på landsbasis ville dette gi en fordeling mellom etnisk norske 50 % og innvandrere 50 %. Dem tilføyer imidlertid at fordelingen er vesentlig høyere på østlandsområdet og spesielt i Oslo. Når det gjelder språk så viste denne beregningen at 25 % av de ansatte hadde dårlig språkforståelse eller dårlige kunnskaper i norsk. Når det gjelder fagbrev så hadde de kun tall fra sine medlemsbedrifter. NHO Service viste der til at 6 % av ansatte i NHO Service sine medlemsbedrifter hadde tatt fagbrev (pr mail med Lasse Tenden, NHO-Service). Total viser dette at renholdsbransjen har endret seg det siste århundret. Dette gjelder både kroner (kr) og prosent andel (%). Det er mer renhold i dag som blir utført av privat sektor i definisjon rengjøringsbyråer enn før (NOU 1993).

### **1.2.3 Innvandrere erstatter husmødrene i byene**

I renholdsbransjen i dag har vi et annet bilde av renholderen enn bare for noen få år siden. Dette gjelder spesielt i de store byene. Den gode gamle husmoren eller vaskekjerringa som hadde "vaskejobb" som hun utførte før barna stod opp og gikk på skolen. Eller hun hadde en økt om ettermiddagen når far var kommet hjem fra arbeidet, for å spe på budsjettet finnes ikke lenger. De aller fleste renholdere i dag har normal arbeidstid (renhold på dagen). I tillegg er dette en fulltidsjobb som dem får betalt for deretter og som mange familier er avhengig av. Ser en av statistikken fra SSB og utregningen til NHO Service så har bildet på renholderen forandret seg de siste årene. Den gode gamle husmoren blir erstattet med fulltidsarbeidende renholdere. Det blir flere menn som arbeider med renhold, og det blir flere med innvandrerbakgrunn. For mange av disse er dette hovedinntektskilden til familien. Dette bildet er mer representativt for by enn det er for bygdene. Men det er flere og flere innvandrere som arbeider som renholdere i bygdene nå enn bare for en 5 år siden.

## 1.2.4 Store teknologiske endringer

Det stilles i dag større krav til renholderne en for 20 - 30 år siden. Renholderne har mange flere bygnings materialer å forholde seg til. I motsetning til før hvor renholderen hadde noen få materialer som dem kjente fra før. I dag kommer det nesten nye materialer hver dag. Forskjellige tresorter som vi før ikke visste om. Det lages laminater for både vegger og tak. Vi henter stein i andre deler av verden som kanskje ikke tåler den norske vinteren med sko fulle av snø, sand og salt. Renholderen av i dag har fått flere, og mer konsentrerte kjemikalier. En liter rengjøringsmiddel kan i utgangspunktet gi mellom 50 til 100 liter ferdig utblandet kjemikalie til rengjøring. Dette i motsetning til før hvor en (1) liter rengjøringsmiddel var en liter eller i beste fall 5 liter ferdig utblandet kjemikalier. Dette vil si at renholderne må kunne lese, og forstå norsk for ikke å gjøre feil. Hvis en gjør feil for eksempel i henhold til bruksløsning kan dette få alvorlige konsekvenser både for renholderen og materialene. Et eksempel her er i et bygg hvor jeg var ansatt som husøkonom. Der hadde vi et rengjøringsbyrå som gjorde rent daglig. En dag lederen for byrået og jeg gikk en runde traff vi på en renholder som var så fornøyd med gulvet hun hadde gjort rent (hun var helt ny). Vi så jo med en gang at noe var galt. Hun hadde brukt konsentrert kjemikalier i rengjøringsløsningen sin med samme dosering som om det var grønnsåpe som du kjøper på butikken. Byrået fikk litt av en jobb med å fjerne dette igjen. I tillegg kunne dem ikke bruke kjemikalie på gulvet i måneder etterpå. Lykken var at det var et gammelt gulv som skulle skiftes så de slapp den utgiften. Som sagt så har renholdere av i dag et stort utvalg i materialer, og ikke minst forskjellige etterbehandlinger som krever at dem som skal rengjøre, og vedlikeholdet dette har kunnskaper om dette. Ta ett eksempel som parkett. Renholderen får beskjed om at i dette rommet er det parkett. Men er det bjørk, eik, furu, gran, merbauou eller et annet eksotisk treslag. Er parketten lakkert (med hva slags lakk da), oljebehandlet (hva slags olje skal den etterbehandles med), såpebehandlet eller er den ubehandlet? Dette sammen med nye rengjørings metoder, som tørre, fuktig og våte metoder. Renhold uten bruk av kjemikalier. Flere nye og forskjellige maskiner samt utstyr gjør at renholderen må kunne noe mer enn bare å vri kluten i bøtta. Her må nok renholderen ha kunnskaper som tilsier at den vet forskjell på disse treslagene og, etterbehandlingene samt hvilke metoder skal brukes for å kunne ivareta

materialet slik at det varer i henhold til estimert tid, og ikke minst for å rengjøre slik at innemiljøet blir ivaretatt..

I løpet av disse årene har det også vært en økning i befolkningen av plager som astma og allergier. For å ivareta den enkeltes brukers innemiljø, har ”riktig renhold” blitt viktig. Med dette menes fjerning av støv fremfor å vaske gulv blitt en viktig faktor i en renholders hverdag. Metoden godt gammeldags renhold (masse vann og grønnsåpe i en bøtte) og oppvridning av klut og mopp i bøtten, er ikke bare er feil rengjøringsmetode, men den kan også gjøre skade på både materialer og gi innemiljø plager for brukerne. (Se byggforsk og Skulberg)

Maskiner er noe som har vært en god stund i renholdsbransjen. Mange renholdere har hatt tilgang til noen maskiner, og vært flinke til å bruke dem. Men mange renholdere ser på maskinene som den verste oppfinnelsen i yrket. De har ikke tid til å bruke den, det blir ikke så bra, og de kan ikke bruke den inne i hjørnene! Av og til lurer jeg på om de ikke vil sitt eget beste. Maskinene ser jeg på som helt nødvendig for å kunne redusere belastningen på kroppen ved å erstatte mopping med maskinkjøring av gulvet. I tillegg så får renholderen ved å bruke maskiner en bedre kvalitet på renholdet av gulvet. Dette igjen kan resultere i mer renholdstid til å utføre oppgaver som en ikke ”rekker” ved å moppe gulvet. En kan sammenligne å rengjøre gulvet med mopp istedenfor maskin som å vaske klær for hånd istedenfor i vaskemaskin.

Noen steder har de fine renholdsplaner som beskriver hva som skal gjøres. Men mange renholdere påstår at dette har dem ikke tid til å gjøre. Dette fordi dem har så mye ”annet” som er viktigere å gjøre, en det som står på planen. Som å ta med kopper og fat tilbake til kantinen, vanne blomster, eller moppe gulv som er ”rene”. Med dette mener jeg at mange ganger så ser en at det er kaffe flekker på gulvene i en korridor eller et kontor. Dette forventer brukerne at renholderne fjerner ”umiddelbart” (for den som sølte kaffe, tenkte at ”dette er ikke min jobb” og lot det ligge). Dermed må renholderen fjerne flekkene for ellers så har dem ikke gjort

arbeidet sitt ordentlig. Mange ganger mener renholderen selv at han ikke har tid til å gjøre de oppgavene som kan være med på å gi et bedre innemiljø. Eksempler på dette er å fjerne støv i høyden, eller å bruke en høyhastighets maskin for å vedlikeholde overflatene, slik at de blir lettere å rengjøre. Eller der de har kombimaskiner (gulvrensjøringsmaskiner) stående som kan gi en bedre kvalitet på renholdet på gulvet, men de bruker den ikke. For de mener det er enklere, og bedre å bruke moppen. Mange renholdere vurderer ikke behovet for hva som bør gjøres. Eller hvordan det eventuelt skal utføres. De tenker ofte mer på hva kunden ”ser”, eller hva og hvordan jobben har blitt gjort i løpet av de siste 30 årene. De vurderer ikke hva som faktisk er et behov.

### **1.3 Renholdsyrkets status**

Å gjøre rent er noe mennesker har utført i stor eller liten grad opp gjennom årtusenene. I Det Gamle Testamentet i 3. Mosebok, 14. kapittel, vers 41 er det laget leveregler hvor det gis anbefalinger på hvordan personlig, og offentlig hygiene skulle gjennomføres. Dette var viktig for de visste av ”erfaring” (overføring fra generasjon til generasjon) at konsekvensene kunne være fatale hvis de ikke hadde god hygiene. I vikingtiden var de også allment kjent med personlige hygiene. Vasking av hender er noe som har vært kjent siden bronsealderen i Norden. Dette hadde sammenheng med måten de spiste på med kniver, skje og fingrene. Vikingene hadde ikke såpe. Det ble derfor brukt lut (som var laget av varmt vann og løvtreaske) og sand til å vaske seg med. Det hadde en dag i uka som ble kalt ”laugardag” (eller som det heter i dag lørdag). Dette var vaskedag og badedag. Badevannet ble brukt til hele husstanden. Dette forgikk etter rang og verdighet. Barna ble lauget eller badet etter alderen. På vinteren var det omtrent ingen bading. Da brukte de tørrgnidning med et grovt tøyestykke. Dette erstattet badet. Husene ble rengjort ved at gulvet ble beskyttet ved å strø på fin sand, einer eller løv jevnt over det hele. Ved høytider samlet man den verste skitten med sopelime og kastet dette ut før en hadde på nytt.

([http://home.broadpark.no/~jantaule/div%20om%20middelalderen/diverse\\_om\\_middelaldere\\_n.htm](http://home.broadpark.no/~jantaule/div%20om%20middelalderen/diverse_om_middelaldere_n.htm)) (01.07.2010)

I 1860 ble det innført en smittevernlov i Norge. Denne skulle ivareta helsen til den enkelte. Den vektla blant annet dårlige hus, mangel på frisk ren luft, og manglende og uriktig renhold. I 1890 kom det en anbefaling fra ”Den norske lægeforening ved Aksel Holst”, ”Sunt bomiljø og god helse”. Denne kom med en rekke anbefalinger på hva som var et sunt bomiljø for å ha en god helse. Renhold som yrke begynte da å ta form. Det var flest kvinner som utførte renhold. Disse ble kalt ”vaskekjerringer”. Yrket fikk tittel ”vask”. Kvinnene utførte arbeidet før de andre kom på jobb, eller etter at de andre hadde gått hjem fra sin jobb. Vaskekjerringene brukte det samme utstyret, kjemikaliene og metodene som de brukte ved ”vasking” av huset sitt hjemme. Mange tok også med seg sitt eget utstyr, og kjemikalier for å kunne utføre arbeidet (Skilbreid 2003). Ved utførelsen av dette arbeidet fikk ikke kvinnene status som utarbeidende. De aller fleste så ikke dette som et ”eget yrke”. Det ble sett på mer som et tillegg for en husholdning til å spe på budsjettet, eller som lommepenger for kvinnen.

Ser en på samfunnet i dag blir det brukt stor summer på rehabilitering eller nybygging av skoler, barnehager, kontorer, sykehus etc. Men ingen tenker på hvordan disse byggene skal tas vare på når bygget er ferdig og tas i bruk. Jeg har mange eksempler på at det ikke blir tenkt innemiljø for brukerne i form av renhold og vedlikehold ved nybygging, eller når bygg skal rehabiliteres. Et godt eksempel er Gardermoen flyplass. Der var det på de aller fleste stolene i vente området valgt et gult ullstoff. Det gikk ikke mange årene før dette ble skiftet ut med brunt skinn for der viste ikke smusset så godt. I tillegg var skinnen enklere å rengjøre og fjerne flekker av (tidsforbruk, samt at mange flekker kunne ikke fjernes fra ullstoffet). Et annet eksempel er på kontorer, eller i klasserom i skoler, hvor en ikke har lukkede skap til oppbevaring av bøker etc. Dette vil si at det er mye støv i hyllene som vil bli virvlet opp, og ut i rommet hver gang noen tar noe ut fra hyllene. Ved lukkede hyller har en ikke det samme omfanget av problemet.

Men det som er et paradoks er at sist høst med trussel om en verdensomspennende svineinfluensa pandemi. Så var det plutselig renholderen som var i sentrum og fikk alle

spørsmålene om hvordan en kunne forebygge smitte på sin arbeidsplass. Mange renholdere tok dette ansvaret alvorlig, og satte seg inn i emnet, og var med på å utvikle rutiner for å forebygge smitte på sin arbeidsplass. Mange renholdere ringte, og forespurte mine kolleger ved Lilleborg Profesjonell og meg om både metoder, utstyr og kjemikalier til bruk ved smitteforebygging. Jeg fikk blant annet spørsmål fra en del renholdere om det var viktig å desinfisere dørhåndtak for å forhindre smitte. Renholderne fortalte at dem ble pålagt å desinfisere dørhåndtak mange ganger i løpet av dagen. Spesielt var mange opptatt av toalettørhåndtakene. De skulle tørkes av med desinfeksjonsmiddel flere ganger om dagen. (Middelet de aller fleste brukte var et desinfeksjonsmiddel som skal virke i opptil 30 minutter for at det skal ha virkning. Etterpå skal det fjernes ved vanlig rengjøring) Jeg lurte på om de hadde tid til dette og om det var for at brukerne skulle slippe å vaske hendene sine? Men nei dette tiltaket var for at svineinfluensa smitten ikke skulle spre seg. Mange av renholdere som spurte hadde fagbrev. De ble ikke spurt eller tatt med på råd om disse tiltakene. De fikk bare beskjed av ”noen” å gjøre dette slik at folk skulle bli beroliget. Så slik jeg ser dette så hadde tiltaket ikke noe med forebygging av smitte å gjøre, men heller det å ta vare på den psykiske helsen til brukerne. Dette viser igjen at kunnskap om forebygging av helse og håndtering av smitte som er en renholders hverdag ikke er noe enhver kan. For en renholder må ha kunnskaper om behandling av forskjellige kjemikalier, materialer metoder osv. For at renholderen kan være med på å forebygge mot både smittsomme sykdommer (svineinfluensa) og ivareta innemiljøet. Dette mener jeg viser at det skal mer til en hverdagskunnskap som Skilbrei (2003) sier i sin doktoravhandling for å kunne utføre profesjonelt renhold.

### **1.3.1 Renholdsyrket vs andre håndverksfag**

Fra gammelt av har tradisjonelle håndverksfag hatt ”mesterlære”. Dette vil si at unge fikk være med mesteren, og fikk opplæring i håndverket. Dette en av de mest tradisjonelle formene for opplæring. I begynnelsen dreide det seg om håndverksfag, men med den industrielle revolusjonen kom også industrifagene inn i denne opplæringstradisjonen. Opplæringen foregikk ikke i klasserom, men i praksis der yrket ble utført (Nielsen &

Kvale1999). Dette står i kontrast til renholdsyrket som ikke hadde noen form for opplæring eller mester som de kunne være i lære hos. For selv om renhold er et yrke som har vært utført i ualminnelige tider, har det ikke hatt samme mulighet for opplæring og ”status” som andre praktiske yrker. Opp gjennom århundrene har en ikke sett behov for at det trengtes kunnskap for å utføre dette yrket. Dette var noe ufaglærte kvinner utførte for å spe på tilskuddet til husholdningen. Disse kvinnene fikk tilbud om arbeide ved at dem hadde erfaring fra hjemmet. Dem fikk ikke noe spesiell opplæring for dette kunne dem. Mange ganger måtte dem selv ta med seg utstyr, og eventuelt kjemikalier hvis det var spesielle behov. Dette står i sterk motsetning til de andre håndverksfagene for å kunne ”utøve yrket”.

### **1.3.2 Paradokser mht renholdernes status**

Hver eneste dag er det mange renholdere som møter folk med bestemte holdninger til deres yrke. Mange gir uttrykk for at renhold eller å vaske ikke er et yrke på lik linje med andre yrker. Mange renholdere har nok følelsen av at dem utfører et yrke som ”ingen” andre vil ha.. Som renholder, utdannet husøkonom og lærer i faget har jeg møtt disse situasjonene med negative holdninger flere ganger. Eksempel kan være at brukere av byggene overser renholderen totalt. De hilser ikke på renholderen, og dem får ikke være med i det daglige livet i avdelingen (eksempel kaffepauser, matpauser, julebord osv). Dem ser på renholderen og renholdsyrket som ”mindre verdt”. Noen behandler renholderen som om de er små barn og snakker slik til dem også. Eksempelvis ” Nei så fint det blir når du vaska her!”, Jeg har mange forskjellige erfaringer og historier om dette emnet. Et eksempel er at mange blir helt overrumplet når renholderne forteller at dem går på skole for å ta fagbrev. Dem kan da få spørsmål som ”finnes det en utdanning for å vaske?” ”trenger en virkelig å gå på skole for å vaske?” Dette kan oppfattes som latterliggjøring av personen som stolt forteller at dem går på skole for å ta fagbrev som renholder og kan gjøre at dem ikke er stolt av dette lenger. Disse holdningene kan det kanskje være vanskelig å forandre på. Dette med bakgrunn i at renhold ikke har vært et eget fag før ved R-94. I tillegg kan det også være mange renholdere som synes det er flaut å si at de går på skole for å lære å ”vaske”. For dem ønsker kanskje ikke å



fortelle omgivelsene at dem går på skole for å lære noe de aller fleste mener at alle kan. I gitte situasjoner kan dem avfeie dette med en spøk, og er dermed vil dem være med på å undergrave sitt eget fagbrev. Dermed bidrar dem også til at de negative holdningene til renholdsyrket blir opprettholdt.

Ser en på renholdsyrket i forhold til andre håndverksfag så ble renholdsyrket lagt inn under helse og sosialfag ved R-94. Der skulle dem gå et år på grunnkurs helse og sosialfag, så kunne dem som var interessert innenfor tema helse velge eksempelvis, mellom å ta fagbrev som omsorgsarbeider eller renholdsoperatør. Det var ikke mange som søkte seg til renholdsoperatør. Jeg startet selv som lærer på en videregående skole i 1997. Men det var ingen elever som hadde søkt, og dem fikk ingen etter at alle inntakene var ferdig heller. Det har vært noen (sporadiske) elever, men ikke mange. Hva er så forskjellen på det å være omsorgsarbeider og renholdsoperatør? Mange som hadde og har arbeid som hjemmehjelpere hadde i utgangspunktet utført begge disse to fagene. Mange avdelingsassistenter på aldershjem eller sykehjem hadde også gjort det samme. Litt i pleie og litt på renhold. Når jeg starter i yrket jobbet jeg selv slik. Det første vi gjorde om morgenene var å få alle pasientene opp. Vi vasket og stelte dem. Hjelp til med å kle på dem. Så var noen med og serverte frokost, mens resten startet å rengjøre rommene til pasientene. Hvorfor er det da slik forskjell på statusen i disse yrkene i dag? Det ene yrket ”vasker og steller pasienter” mens det andre yrket rengjør og vedlikeholder bygget? To yrker som gjør i utgangspunktet det samme. Men det er forskjellige materialer og overflater.

### **1.3.3 Skilbreis Dr. Grad**

May-Len Skilbreis (2003) doktorgradsarbeid, *Dette er jo bare en husmorjobb* er en studie av ufaglærte kvinner i arbeidslivet. Skilbrei har blant annet gjort undersøkelsen sin i renholdsbransjen. Denne undersøkelsen synes jeg er veldig interessant i forhold til min problemstilling. Hun påpeker at fagbrev i renhold ikke har fått den oppslutningen man håpet på. Men at mange arbeidsgivere har lagt til rette for dette for sine renholdere som har vært i

yrket i mange år. Videre sier hun at fagbrev i renhold er en modernisering av yrket. Det at renhold har blitt et eget fag, eller en egen fagutdanning er en vitenskapeliggjøring av yrket. Dette utdyper hun med at det er en vanskeliggjøring (tiltakende kompleksitet) av yrket som gjør at man må ta fagbrev i renhold. For nå legges det mer vekt på hva som er vitenskapelig rent nok, fremfor om det ser rent ut. Skilbrei sier videre at dette sammen med at det kom en Norsk og Nordisk Standard på renhold (NS-INSTA 800) gjør at det subjektive (ikke kjent eller dokumentert) grunnlaget for å vurdere renhet ikke blir viktig i det hele tatt. Hun skriver videre at aktører i bransjen sa at de nye kravene ble fremhevet for å gjøre yrket mer komplisert. Samtidig kunne en også få et større krav til kompetanse. Selv mener Skilbrei at en må se på profesjonaliseringen, og opprettelsen av et fagbrev i renholdsyrket som et behov for å gi yrket høyere status (Skilbrei 2003). Hvis en sammenligner dette med omsorgsarbeideren så kan en vel si det samme der.

Skilbrei sier at gjennom å gi fagbrev til renholderne ville man gi dem en posisjon som innga respekt. Dermed ville renholderne ta arbeidet sitt mer alvorlig. Arbeidsgiverne og oppdragsgiverne hadde ikke noe å tjene på å få renholdere med fagbrev. For renholdere med fagbrev ville bruke mer tid på arbeidet enn renholdere uten fagbrev. Dette påpeker hun er viktige argumenter for fagbrevet, men hun mener allikevel at bakgrunnen for fagbrevet henger sammen med at det viktigste behovet for å få fagbrev var å få høyere status i yrket. For som hun har sagt; det er en forskjell på møkkete jobber og møkkete jobber. Er en mann og industriarbeider som i tillegg har blitt møkkete i jobben sin, blir dette fremstilt som et hederstegn på at man har jobbet hardt, og driver med mannfolkarbeid. Er man kvinne og rengjør toalett eller skitne områder så driver en ikke bare med en ”møkkete jobb, men det er en møkkete kvinnejobb” (Skilbrei, 2003, s 103)

Videre trekker Skilbrei (2003) også frem boken til Christopher Magnus (1996) (dette er en lærebok som brukes ved utdanningen av husøkonomer ved Høyskolen i Akershus (HIAK)). Hun viser til denne i mange sammenhenger i sin avhandling. Skilbrei sier at Magnus i boken vrir på bildet av renhold. Dette ved å fremheve hvor viktig det er med kunnskaper om

rengjøring i en næringsmiddelbedrift, og ved et sykehus. Dette mener hun ikke er representativt for den ”vanlig renholdsjobben”. Fordi de aller fleste renholdere gjør rent i skoler, barnehager og på kontorer. I tillegg utføres renholdet veldig likt det som gjøres hjemme. Hun sier også at renhold er et yrke det sannsynligvis kun trengs hverdagskunnskap for å utføre. Med dette mener hun at renholdsarbeidet blir utført med kompetanse fra husarbeid, og erfaringslæring i selve arbeidet (Skilbrei 2003).

Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold. Skilbrei mener tydeligvis dette også. Da hun i sin avhandling sier at i mange lærebøker prøver en å fjerne renholdsyrket fra det gamle husmoryrket og ”kvinneligheten”. Dette ved å vise til at det må utføres tunge løft, lære kjemiske formler, og på bilder viser man menn med rengjøringsmaskiner. Hun sier at ”gjennom opprettelsen av en egen bransjeutdanning gir man inntrykk av at renhold er et yrke man burde ha en egen utdanning for å utføre. ”Profesjonelt renhold står da som en motsetning til arbeid som anses som intuitivt, dvs. at utøveren kan utføre arbeidet i en forlengelse av medfødte egenskaper”(Skilbrei 2003, s 171). Med dette tolker jeg at hun mener at ”alle kan da vaske”.

Dette gjenspeiler holdninger som mange mennesker har til renholdsyrket. Dette viser seg for eksempel ved at dem som utfører renhold ikke har fått opplæring i arbeidet, men får utlevert utstyr, og starter rett i arbeid fra første dag. Renholderne får ikke oppfølging fra ledere, og dem arbeider ofte når andre ikke er til stede i byggene. I denne forbindelse så gjengir jeg nedenfor en sann historie. Denne ble fortalt meg av en renholder som hadde fått seg ”vaskejobb”, og den handler om hvordan han ble mottatt første dag på jobb. Renholderen fikk beskjed om å møte på en bestemt adresse. Der ventet sjefen (renholdslederen), og han gikk sammen med renholderen for å vise hvor han skulle ”vaske” (som de kalte det). Etterpå forsvant sjefen. Renholderen startet med å finne frem utstyr etc til bruk i arbeidet. Det han etter hvert oppdaget var at han ikke visste hvordan han skulle sette moppen på stativet. Han hadde fått utlevert et bøylestativ og lommemopper. Dette fungerer slik at en må klemme inn sidene på moppestativet, samtidig som en knekker det på midten. Dette for å kunne tre

moppen på bøylene. Så knekker en det tilbake, og da sitter stativet fast inne i to lommer som er i hver sin ende på baksiden av moppen. Han fortalte videre at han prøvde å ringe til sjefen, men han svarte ikke på telefon. Han ble da sittende to timer inne i bøttekottet før sjefen kom tilbake, og viste han hvordan han skulle tre på moppen.

For å vise til hva slags holdninger vi faktisk kan ha overfor de som nå gjør rent har jeg hentet et sitat i fra Skilbrei (2003 s 176) sin avhandling ”at det i bunn og grunn hersker mye tvil rundt hvorvidt andre faktisk kan vaske like rent som etnisk Norske kvinner”. Dette er jo helt klart i strid med hva St.meld.nr 43 sier. I tillegg er det med på å gi vår neste generasjon negative holdninger til andre grupper som utfører arbeid på lik linje med etnisk Norske damer.

#### **1.3.4 En såkalt drittjobb**

Det har i tillegg kommet en bok som heter *En såkalt drittjobb* hvor Lotta Elstad, (2008), har satt fokus på folks holdninger til renholderne. Hun har tatt seg jobb på et hotell og forteller om episoder og mennesker hun møter der. Blant annet forteller hun om en mann som er ansatt i renholdsavdelingen på dette hotellet. Han er høyt utdannet innen helsevesenet i sitt hjemland. Han kom til Norge for åtte år siden, og har siden da hatt arbeid. Men fortsatt er det usikkert om han får bli i Norge. Elstad gjengir i boken hans følelser ved dette. Han føler seg paralyisert, og som et gissel i en jobb han ikke trives i.

Elstad har også notert ned hva slag fysisk tilstand hun var i hver dag etter arbeid. Noen dager hadde hun ikke smerter. Men de aller fleste dagene hadde hun vondt i korsrygg, håndledd, armer, føtter samt hode. Elstad (2008) konkluderer med at ”opphopningen av ryggmerter, i den delen av arbeidslivet hvor de tunge løftene, og de vanskelige kroppsstillingene befinner seg, er kanskje bare en del av dritten som følger med jobben”. (s 140) Selv om hun hadde vondt så sier hun at hun var heldig som hadde fått opplæring i jobben. Flere fortalte at dem bare hadde blitt kastet ut i jobben uten noen form for veiledning eller instruksjon.

Elstad trekker også frem Thorbjørn Jaglands (Norges daværende statsminister) berømte uttrykk om ”drittjobber” i Redaksjon 21, NRK, 8.2.2000. Dette mener hun viser at mange ikke synes, at det å være renholder er et yrke på lik linje med det å være omsorgsarbeider, kokk eller sykepleier.

#### **1.4 Overordnede problemstillinger**

Ut fra dette, og at jeg daglig møter renholdere og renholdsoperatører som ikke tar i bruk de faglige kunnskapene dem har ervervet seg gjennom lang yrkespraksis, eller som fagarbeidere. Har jeg tatt utgangspunkt i om noen av de sentrale målsettingene i St.meld. nr. 43 (1988-89) ”*Mer kunnskap til flere*”. Er dette oppnådd i renholdsoperatørfaget? På bakgrunn av dette har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

”Er intensjonene i ”Stortingsmelding nr. 43 Mer kunnskap til flere (1988-89)” nådd i renholdsoperatørfaget?”

Mange synes, mener, uttrykker og ikke minst tror at en ikke trenger kunnskaper for å kunne utføre renhold. Dette er et reelt problem som renholdere sliter med ved utøvelse av yrket i det daglige. Mange renholdere sier at dem har en følelse av å bli sett ned på av de ”andre” på jobben. Noen forteller ikke til omgivelsene (naboer, bekjente, barn etc) hva dem jobber med. Jeg har også møtt noen av dem som ”driver og søker seg arbeid”. Spør jeg hva dem driver med i dag, så svarer dem ”å jeg bare vasker”. For å kunne gjøre en studie av dette, krevde dette opplysninger fra et representativt utvalg av personer som hadde renhold som yrke og et representativt utvalg av renholdere med fagbrev. Utvalget av respondenter kan gi et bilde av renholdsbransjen i Norge i dag. Min erfaring i yrket tilsier at det ikke er så lett for renholderne å få forståelse for at dem trenger mer faglig kunnskap og yrkes kompetanse i faget. Eller at faget har et eget fagbrev.

### **1.4.1 Hvorfor tar renholdere fagopplæring?**

Jeg ønsket å se på renholdsyrket, og om at dem som har tatt fagbrev hadde tilegnet seg mer yrkesfaglig kompetanse. Jeg har selv valgt å ta et fagbrev i et annet fag. Og ved å få fagbrev følte jeg at jeg kunne dokumentere at jeg hadde god yrkesfaglig kompetanse og kunne være stolt av å utføre arbeidet. Jeg hadde derfor et bilde av at alle renholdere som trivdes i yrket hadde et ønske og motivasjon for å ta fagbrev. De aller fleste renholdere har hatt dette yrket i mange år. Endelig så kunne de etter 1994 høste belønningen ved å ta en utdanning i yrket dem sier at dem trives i. Så hvorfor tar renholderne fagbrev? Er det på grunn av egenutvikling og egenmotivasjon ved å ha lang praksis i faget? Eller er det andre faktorer som gjør at de tar fagbrev som ytre motivasjonsfaktorer som lønn, prestisje eller fordi bedriften pålegger dem dette ved å tilby dem kurs.

### **1.4.2 Er intensjonene i St. meld. Nr. 43 (1988-89) Mer kunnskap til flere nådd?**

Ser en på yrket som helhet. Så kan en vel ikke si at disse intensjonene er nådd. Men for de enkelte renholderne som har tatt fagbrev å vil jeg tro disse intensjonene er nådd. Men dette forutsetter at de har vært i et læremiljø og opplevd å ha engasjerte og kunnskapsrike lærere i deres fag. For det er like viktig for en renholder å ha gode og faglig sterke lærere som det er det for en elektriker. Men fortsatt sliter mange renholdere med holdninger til deres yrkesvalg fra andre yrkesgrupper. Mange føler at de blir sett ned på. De har ikke noe status. De får kommentarer som ”må en ha faglige kunnskaper for å kunne vaske?”. Dette er kommentarer som de aller fleste renholdere har støtt på både før og etter at dem tok fagbrev. Som igjen kan gjøre noe med deres arbeidsmiljø og trivsel på jobben.

### **1.4.3 Oppgavens videre disposisjon**

Den videre disposisjonen i oppgaven er kapittel 2 er teorikapittel. Der jeg har tatt med teori som jeg mener er relevant for min oppgave. Kapittel 3 er problemstillingskapittelet. Jeg

underbygger der min problemstilling med å presisere og avgrense denne. Kapittel 4 er metodekapittelet, der jeg skriver om hva jeg har gjort og hvordan. Kapittel 5 er viet til spørreskjemaet og svar på spørsmålene. Kapittel 6 er analyse og drøftingskapittelet.

## **2 Teori**

### **2.1 Innledning**

I St.meld. nr 43 (1988-89) står det at samfunnet og arbeidslivet vil stå overfor store omstillinger i fremtiden. Det vil være mer åpne organisasjonsformer. Dette vil igjen stille større krav til eksempelvis renholderne både når det gjelder deres yrkesfaglige kompetanse og læringsevne. Renholderne må samarbeide mer på tvers av faglige, sosiale og organisatoriske skillelinjer. Det vil i tillegg bli stilt større krav til dem ved utførelsen av arbeidet, og dem må møte kunden i kundens sfære. I renholdsyrket i dag ser mange bedrifter, og ledere i renholdsavdelingene dette helt klart som en stor utfordring for den enkelte utøver. For renholderen av i dag har helt andre mål enn vaskekjerringene hadde før. Dem må opparbeide seg yrkesfaglig kompetanse være motivert for å lære faglig kunnskap og være med å bidra til utvikling i faget. Dette for at renholderen kan overføre de verdier, normer og holdninger, som renholdsyrket er bygget på samtidig som de skal ha kunden i sentrum.

Det finnes flere studier og teorier om motivasjon. Men de aller fleste av disse teoriene bygger på menneskets grunnleggende drivkrefter. Motivasjon i dagliglivet og ikke minst i arbeidslivet har fått en sentral plass hos de fleste. I hverdagen brukes ordet motivasjon istedenfor entusiasme, og ønsket om å prestere. I psykologiens verden brukes motivasjon mer presist. Der en vanlig definisjon på motivasjon i følge Brochs-Haukedal (2010) er ”Psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd”. (s 109) Med dette mener han at motivasjon omhandler årsaken til at mennesker gjør det de faktisk gjør til enhver tid (Brochs-Haukedal 2010).

### **2.2 St. meld. nr. 43 (1988-89) Mer kunnskap til flere**

#### **2.2.1 Innledning**

En Stortingsmelding er en orientering fra Regjeringen til Stortinget om planer som regjeringen ønsker å få gjennomført. For å utarbeide en stortingsmelding blir det satt ned grupper som utreder emnet i forholdet til samfunnet. Disse utredningene gruppene gjør, kommer som en NOU (Norges offentlige utredninger), eller som en rapport. Det er dette som danner grunnlaget for en Stortingsmelding.



Utdanning i Norge har historisk sett to opplærings situasjoner å bygge på. Den ene er praktisk opplæring i arbeidslivet, den andre er teoretisk opplæring i skolen. I etterkrigstiden er det gjennomført flere utdanningsreformer her i landet. På nitten åttitallet ble det sagt at tiden var kommet for å øke omfanget, og heve kvaliteten på utdanningen. Utdanningssystemet skulle bidra til personlig utvikling, og vekst for alle. Det skulle overføres verdier, normer og holdninger, og ikke bare gi faktisk kunnskap. St.meld. nr. 43 (1988-89) er basert på NOU 1985:2 *Dokumentasjon av kunnskaper og ferdigheter – en utredning om voksnes rett til dokumentasjon i samsvar med lov om voksenopplæring § 3* og NOU 1986:23 *Livslang læring*. Jeg kommer ikke til å ta for meg disse NOU`ene men vil i stedet ta for meg en del sentrale emner behandlet i St.meld. nr. 43 (1988-89) *Mer kunnskap til flere*.

### **2.2.2 Hovedpunktene**

I St.meld. nr. 43 (1988-89) (s 36) sies det at fagopplæring skal sikre kunnskap og ferdigheter av høy kvalitet både teoretisk og praktisk. Opplæringen skal bidra til forståelse, og ansvar i yrket og samfunnet. Dette igjen vil gi personlig utvikling, både sosialt og følelsesmessig. Regjeringen ville med denne St.meld. styrke kompetanse- utviklingen i hele landet. Dette skulle gjøres ved å sikre god kompetanse ved å gi voksne et faglig bredt tilbud innenfor utdanning. Det skulle lages flere lærefag. De tradisjonelle jentefagene som omsorgs- og sosiale serviceyrker skulle få egen fagstatus. Det skulle satses på bruk, og formidling av kunnskap. Dette skulle igjen gi økt lærelyst gjennom hele livet, såkalt ”livslang læring”.

I St.meld. nr 43 (1988-89) står det at når det gjelder menneskelige, og sosiale verdier må det legges til rette for læring. Dette er veldig viktig for å sikre kvinner utviklingsmuligheter i sine fag. Læringen skal gi personlig trygghet, fremme personlighetsutvikling, og gi positiv egenverd, identitet og selvfølelse. Et av fagene som det her siktes til er renholds faget. (St.meld. nr 43, 1988-89)

I tillegg sa St.meld. at ved å ta fagbrev fikk menneskene en økning i kompetanse nivået både faglig og sosialt, og mange vil få tilfredsstillelse ved å tilegne seg reelle kunnskaper i faget sitt. Fagarbeiderne skulle opparbeide seg holdninger, normer og positive verdier. Det var viktig at fagopplæringen kunne bidra til å utvikle og formidle kunnskap til arbeideren, slik at fagarbeideren fikk den kompetanse som var nødvendig innenfor produksjon, og service for å kunne utøve yrket (St.meld. nr. 43 1988-89). Denne St.meld. var med på å danne grunnlaget for den nye skolereformen på nitten nittitallet kalt Reform 94 (R-94).

### **2.2.3 Oppsummering og konklusjon**

St.meld. nr 43 (1988-89) skulle gi de små yrkene og kvinneyrkene et løft. Dette skulle gjøres ved å gi voksne et bredt faglig tilbud innenfor utdanning. Samt at de tradisjonelle jentefagene som omsorgs- og sosiale serviceyrker skulle få egen fagstatus. Dette skulle gi økt lærelyst gjennom hele livet, såkalt "livslang læring".

## **2.3 Reform 94 åpnet for fagbrev for renholdere**

### **2.3.1 Innledning**

Å stå i lære hos en mester var i århundrer den vanlige måten å få innføring i et håndverk, og i et yrke. Der fikk svennene innføring i fagets kunnskaper og verdier, samtidig som dem fikk utøve ferdigheter i faget. Denne formen for opplæring går flere hundre år tilbake i tid, og er den eldste form for yrkesopplæring. I begynnelsen dreide det seg om håndverksfag, men med den industrielle revolusjonen kom også industrifagene inn i denne opplæringstradisjonen. Opplæringen foregikk ikke i klasserom, men i praksis der yrket ble utført (Nilsen & Kvale 2007).

### **2.3.2 Hva var Reform 94**

Utdanning i Norge har historisk sett to opplærings situasjoner å bygge på. Den ene er praktisk opplæring i arbeidslivet, den andre er teoretisk opplæring i skolen. Gjennom Steen-komiteens innstilling ble det fra slutten av 1960-årene en sterkere sammenføring av disse to tradisjonene. Fra 1994 ble det innført nye prinsipper for videregående opplæring. Dette ble kalt Reform 94 (R-94), og blir sett på som sluttsteinen i en lang prosess for å føre de to læringstradisjonene sammen (Blichenfeldt Jan Frode m. fl. 1996).

Denne skolereformen vokste frem på bakgrunn av en del svake sider ved eksisterende videregående opplæring. Det var for eksempel manglende kapasitet i skolesystemet til å ta imot all ungdom som ønsket utdanning. Tilbudet av grunnkurs var mange, og gjennomstrømningen for dårlig. Mange elever endte opp med flere grunnkurs, uten en endelig avsluttende utdanning. Dette gjaldt særlig utdanninger som førte frem til fag- eller svennebrev. Denne nye reformen skulle regulere inntak til videregående skoler og det offentlige ansvar på dette området.

I forbindelse med R-94 ble styringsdokumentene som eksempelvis fagplaner eller rammeplaner omarbeidet eller erstattet med nye. I tillegg ble Lov av 23. mai 1980 om fagopplæring i arbeidslivet revidert, omarbeidet og tatt i bruk 01.01.1994 (Det Kongelige Kyrkje-, utdannings- og forskningsdepartement, Rundskriv F-31-95). Denne loven gir voksne mulighet til å ta fagprøve som privatister etter § 20 i loven. På slutten av nittitallet kom det en ny felles opplæringslov. Denne ble kalt opplæringslova. Denne loven erstatter flere lover, og gir nå et samlet skoleløp fra seks års alder frem til og med videregående opplæring. Det er en felles lov for grunnskolen, og den videregående opplæringen. Hovedbudskapet i denne loven for voksne arbeidstakere, er at retten til å gå opp til fagprøve ble ført videre, og er i dag hjemlet i § 3-5. i opplæringslova.

### 2.3.3 Nye fagbrev ved R-94

Regjeringen ville styrke kompetanse- utviklingen i hele landet. Dette skulle gjøres ved å sikre god kompetanse ved å gi voksne et faglig bredt tilbud innenfor utdanning. Det skulle lages flere lærefag. De tradisjonelle jentefagene som omsorgs- og sosiale serviceyrker skulle få egen fagstatus. Det skulle satses på bruk, og formidling av kunnskap. Dette skulle igjen gi økt lærelyst gjennom hele livet, såkalt "livslang læring". Fagopplæring skulle gi fagarbeiderne kunnskap som ville gi grunnlag for videre utvikling i det yrkesaktive liv. Dette vil igjen gi ansvar og forståelse for faget og yrket. Fagopplæring ville med opplæring, opparbeidelse av faglig kunnskap og erfaring, gi personlig vekst og utvikling for den enkelte (St.meld. nr. 43). Ved R-94 ble det gitt anledning for mange flere yrker å ta fagbrev. Mange ufaglærte og spesielt i såkalte kvinneyrker hadde ikke hatt anledning til å dokumentere sine kunnskaper. Fikk nå anledning til dette ved at yrket fikk fagbrev. I St. meld. Nr 43 sies det at bakgrunn for dette er at kunnskap er noe alle har nytte og glede av. Det har vært et mål å gi alle like muligheter til utdanning på tvers av sosiale skillelinjer. Samt at kvinners økte innsats utenfor hjemmet hadde vært med på å sikre stabil og god arbeidskraft. Ønsket var å skaffe flere mer kunnskap, for å styrke Norsk økonomi. Dette skulle gjøres ved å sikre full sysselsetting, og skape ny virksomhet i arbeidslivet. På den annen side ville det å få medbestemmelse over eget arbeid være en viktig faktor for å få engasjement på arbeidsplassene. Dette mente regjeringen ville danne grunnlag for læring, og det ville skape interesse for å styrke kompetansen (St.meld. nr 43 (1988-89)).

### 2.3.4 Praksiskandidatordningen

I Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) LOV-1998-07-17-61. Sies det i "§ 3-5. *Fag- og sveineprøve utan læreforhold og skole*": "Det er mogleg å ta fag- og sveineprøva på grunnlag av allsidig praksis i faget som er 25 prosent lengre enn den fastsette læretida. Fylkeskommunen avgjer om den praksisen kandidaten viser til, kan godkjennast, og kan i særlege tilfelle godkjenne kortare praksis".

En praksiskandidat er en person som har allsidig praksis i faget. Han må ha 25 prosent lenger praksis enn fastsett læretid for dem som er lærlinger i faget. For renholdsoperatørfaget vil dette si 60 måneder (5 år) med relevant yrkespraksis i fulltidsstilling i henhold til læreplan for opplæring i bedrift i renholdsoperatørfaget. Ved bruk av praksiskandidatordningen (§ 3-5 i opplæringslova) har mange voksne med lang arbeidserfaring kunnet dokumentere kunnskaper som er opparbeidet utenfor normert opplæring (les skole), og avlagt fagprøve i renholdsoperatørfaget. For at dem skal kunne gjøre dette er det laget en forskrift til opplæringslova. Denne forskriften forteller hva som skal til for at en kandidat kan gå opp til fagprøve som praksiskandidat. Før praksiskandidater kan melde seg opp til fagprøve må de ha bestått en egen teoretisk eksamen. Fylkeskommunen har ansvar for denne eksamen. Eksamen skal være relevant for lærefaget. Eksamen skal være bestått før kandidaten kan melde seg opp til fagprøve. Praksiskandidatene må selv melde seg opp både til den teoretiske eksamen, og til fagprøven i den kommunen hvor de har bostedsadresse. Etter den nye skolereformen på 2000 tallet og for renholdsoperatørfaget som ble en del av denne reformen i 2008 gjelder fortsatt de samme kravene.

### **2.3.5 Fagbrev for renholdere**

I arbeidslivet har det tradisjonelt vært et todelt forhold: faglærte og ufaglærte. Det siste hundre årene kan dette ses ved at menn har vært i flertall blant de yrkesgruppene som har hatt fagbrev, mens det har vært flest kvinner, blant de ufaglærte. Når det gjelder renhold har dette vært et kvinneyrke som i stor grad ble utført av ”hjemmeværende kvinner”. De var ikke i ”jobb”, men de utførte arbeidet om kvelden etter at mann og barn var kommet hjem, eller om morgenen før mann og barn gikk ut av huset. Renhold ble sett på som et yrke som alle kunne klare. Det ble ikke krevd noen form for grunnleggende kunnskaper for å utføre arbeidet eller for å få en renholdsjobb. I mange sammenhenger var det nok også vanlig at datter overtok arbeidsplassen til mor etter hvert som hun ble ”voksen” (Skilbrei 2003). (Mester – Svenn)

For å kunne ta fagbrev som renholdsoperatør etter R-94 og videreført ved reformen i 2008, er det et krav at du skal ha tatt en teori eksamen som privatist i ”miljø og vedlikehold” (fra 2008 kalles denne renholdsoperatørfaget). Du skal ha bestått denne teoretiske eksamen. For å kunne ta denne eksamen er det ikke nødvendig å gå på skole, eller følge et eget kursopplegg for å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter i faget. Kandidaten kan melde seg opp til eksamen uten å dokumentere noen form for basis kunnskaper eller kompetanse innen fagområdet. Dette vil si at om du nettopp har startet å jobbe i renholdsyrket, så kan du melde deg opp til denne eksamenen. Når det gjelder den praktiske prøven i renholdsoperatørfaget må renholderen ha minimum 60 måneders (fulltidsstilling) allsidig dokumentert praksis i henhold til læreplan i renholdsoperatørfaget. Den teoretiske prøven må være bestått for å kunne melde seg opp til den praktiske prøven.

### **2.3.6 Oppsummering og konklusjon**

Min masteroppgave er basert på egne tanker og erfaringer etter over 20 år i renholdsbransjen som renholder, husøkonom, og som lærer i faget. St.meld. nr. 43 (1988-89) *Mer kunnskap til flere* la til rette for at flere yrker skulle få ”egen utdanning” eller gi rett til et eget fagbrev. Dette ble virkeliggjort gjennom den såkalte R-94 som omstrukturerte den videregående skolen. Resultatet av R-94 ble blant annet at det innenfor såkalte kvinneyrker som helse og sosialfag kom mange ”nye” fag som gav dem med nok realkompetanse i faget anledning til å ta fagbrev. Eksempler på slike nye fag er blant annet, barne- og ungdomsarbeider, omsorgsarbeider og renholdsoperatør. Dette er viktige yrker i samfunnet som ikke har hatt noen formell ”fagstatus” før R-94. Det som kjennertegner menneskene i disse yrkene er at en ikke ser behovet for dem, før de ikke er tilstede. Ved R-94 fikk renholderne anledning til å ta fagbrev som renholdsoperatør. Dette var starten for mange renholdere til å ta en fagutdanning. Denne fagutdanningen skulle gi opplæring i faget, og de skulle få kunnskaper og ferdigheter av høy kvalitet både teoretisk og praktisk i yrket.

## **2.4 Læring og motivasjon**

### **2.4.1 Innledning**

”Læring er forholdsvis varige forandringer av opplevelse og atferd som følge av erfaringer og miljøpåvirkninger” (Håkonsen 2006).

### **2.4.2 Yrkespedagogikk**

Lenge før skoler ble til som egne institusjoner har menneskene brukt og utviklet didaktikk og pedagogikk. Dette er begreper som i dag blir brukt i sammenheng med skolen men også utenom i andre lærings situasjoner. Profesjonspedagogikk er knyttet til utviklingen i akademiske yrker, mens yrkespedagogikk eller yrkesdidaktikk har utviklet seg i tråd med utviklingen av yrkesfagene i den videregående skolen og ved lærlingordninger i bedrifter. Det etablerte utdanningssystemet består i dag av læring i klasserommet med forskjellige typer undervisning, hvor lærerne har læreplaner å forholde seg til som skal føre frem mot en eksamen. Dette gjelder enten du tar allmennfaglig studieretning eller yrkesfaglig studieretning (Høstmark Tarrou, 2005)

Ordene utdanning og opplæring blir i noen sammenhenger brukt om hverandre, og noen ganger i konkurranse med hverandre. Ved debatter om norsk utdanningspolitikk brukes ofte ordene sammen for å vise til læring både i skolen og i arbeidslivet. Allikevel brukes ord som utdanning i skolesammenheng og opplæring hvis det dreier seg om arbeidslivet. Brytninger mellom ulike læringsstradisjoner har vært viktige i alle utdanningsreformer helt fra begynnelsen av forrige århundre. Forholdet mellom yrkesutdanning og allmenn utdanning mellom yrkesfag, yrkesteori og allmenn fag har vært og er fortsatt hovedspørsmål i gjennomføringen av utdanningsreformene. Hvor skal fag læres – i verkstedet eller i klasserom? Hvordan skal vi integrere yrkesfag og allmenn fag? Hva er yrkesretting av allmenn fag? Hva skal læres i skolen og hva skal læres i arbeidslivet?

Når en velger læringsforløp, lærestoff og arbeidsmetoder ved det yrkesfaglige studiet bruker en ofte yrkesdidaktikkbegrepet. Dette gjenspeiler planlegging, gjennomføring og vurdering av oppgavene. Dette begrepet blir sett på som et skjæringspunkt mellom utdanning og opplæring. Eksempel på dette er begrepet mellom praksis og teori i en undervisningssituasjon eller utøvelse av yrket i arbeidet. Yrkesdidaktikken brukes også for å gi den yrkesfaglige studieretningen noe særegent. I motsetning til allmenn fagene som har fagdidaktikken. Bruksområdet til både fagdidaktikken og yrkesdidaktikken har til nå vært i skolen. Yrkesdidaktikk som er den læring som skjer i arbeidslivet ved yrkesopplæring, voksenopplæring, fjernundervisning, livslang læring eller læring ved profesjonsstudier har ikke helt frem til i det siste blitt brukt som et eget begrep i Norge.

### **2.4.3 Opplæring før og nå**

Fra gammel av var det å være i lære hos en mester den vanligste måten å bli lært opp til et håndverk eller et yrke. Denne formen for opplæring går flere hundre år tilbake i tid, og er den eldste formen for yrkesopplæring. Her i Norge fikk en allerede i 1802 opprettet egne skoler på søndager for lærlinger i praktiske yrker. Der fikk lærlingene undervisning i norsk, regning og tegning i forhold til det praktiske faget dem var lærlinger i. Den første fagskolen kom i 1910 i Kristiania. Dette var forskolen for jern og metallarbeidere. Der var verkstedet det sentrale læringsrommet, selv om lærlingene hadde noe undervisning i materiallære, frihåndstegning og yrkestegning. Men det var først etter andre verdenskrig at yrkesutdanningen slik vi kjenner den i dag fikk fart og bredde om seg. I 1950 kom lærlingloven. Da vokste lærlingordningen enormt innenfor industrien (Mjelde 2002). Dette viser at mange fag har hatt noe tilnærmet et ”fagbrev” i 200 år. Samt at flere fag har hatt formelle skoler i neste 100 år og den modellen vi kjenner i dag med skole og praksis har vært i nesten 50 år før renhold fikk samme statusen ved R-94. Selv om renholderne fikk anledning til å ta fagbrev ved R-94 så er det fortsatt mange i dag som stiller spørsmål om det er et like stort behov for renholdere å ha et fagbrev som for kokker, helsearbeidere, mekanikere og elektrikere.



De siste hundre årene med utviklingen av yrkesutdanningen i skolen som håndverks- og industrifag, eller omsorgsfag har mesterlære modellen blitt erstattet av formell undervisning i skolen, og i lære ute i en bedrift (Nilsen & Kvale 1999). Ved R-94 kom det også gitt anledning for voksne med lang praksis til å ta fagbrev som praksiskandidater i yrket. For å kunne gjennomføre dette er det viktig at de har nok og relevant praksis i yrket.

#### **2.4.4 Egenrefleksjon opplæring i renholds-faget**

Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold. Dette er et reelt problem som man sliter med i yrket. Mange renholder kan fortelle om den første dagen på jobb. Da fikk de utlevert utstyret, og de kunne kanskje bli vist hvilke rom som skulle rengjøres. Og så fikk de beskjed om at dette kan du så sett i gang og jobb. Renhold som yrke begynte å ta form på slutten av 1800 tallet. Det har vært forskjellige faser med metoder og utstyr. Men det som vi kaller tradisjonelt renhold slik vi ser det var fra 1950 og utover. Da ble det brukt bøtte, klut og langkost. Kjemikalier var grønnsåpe eller såpespon. Gulv ble vasket daglig og resten tatt etter behov. De aller fleste hadde lav lønn, men de fikk gå hjem når de var ferdige (akkord). Opplæring var det ikke. De ”utførte” jo det samme som de gjorde hjemme, og der ble det jo rent. På 1970 tallet kom det som kalles programmert renhold. Det kom nye metoder (mopper) og renholderne fikk mere planer å forholde seg til. Dette igjen resulterte i at det ble utarbeidet faste områder, og hver renholder fikk x antall m<sup>2</sup>. Men de utførte arbeidet slik som før. De fikk ikke noe mer opplæring. Mange renholder vrei moppen i bøtta på lik linje med at de før hadde vridd opp kluten. Det begynte å komme maskiner, men mange vegret seg for å bruke disse. Dette sannsynligvis fordi de ikke fikk god nok opplæring. Mange renholderne fikk nå fast lønn. Denne var høyere en før, men dette resulterte i at renholderne måtte være tilstede de timene de var betalt for. Mange syntes dette var helt bortkastet og så ikke behovet for å gjøre noe annet en de hadde gjort før.

I 1980 årene kom renhold etter behov. Nå skulle renholdet tilpasses det behovet man hadde. Det skulle varieres ut fra årstid, vær, bruk og belastning av lokalene. I tillegg snakket en om

kvalitet på renholdet. Renholderne fikk nå tarifflønn. Det begynte nå å settes litt krav til opplæring, men var du av den ”gode gamle husmoren” trengte en ikke dette. En jeg kjenner forteller om et rengjøringsbyrå, som kjørte rundt ute på ”bygda” (i dag er dette en del av Oslo by) med buss og hentet husmødre til renholdsjobber inne i byen. God lønn fikk de, men ikke noe opplæring. For de var jo husmødre.

Fra 1990 og utover har renhold kommet i fokus. Nå kom behovstilpasset renhold med kvalitetsmål. I mange kommuner så dem at de kunne spare penger ved å systematisere renholdet enda mer. I tillegg så kom det krav om kvalitet på utført renhold. Det ble mer vanlig å planlegge renholdet ved å se på tilgjengelighet, bruk av mer maskiner, mindre kjemikalier og vann. Dette gjorde at det krevdes mer fra renholderen. I tillegg fikk renholdsyrket fagbrev. Opplæring kom da mer i fokus, og de aller fleste arbeidsgivere i dag, sier at de har opplæring i form av at den nye renholderen går sammen med en ”erfaren” renholder i noen timer. I tillegg får dem opplæring i bruk av maskinene ved kjøp av nye maskiner av leverandøren av maskinene.

De senere årene med en del innvandrere som søker arbeid som renholdere, så er det veldig trist å se at vi ikke har kommet noe særlig lenger her. Mange renholderne med innvandrerbakgrunn har en dårlig opplevelse av den første dagen på jobb som renholder. De kan fortelle at opplæringen de har fått er på lik linje med de etnisk norske husmødrene på 1960 og 1970 tallet fikk. De har fått utlevert utstyr og har blitt vist rundt der hvor de skal arbeide. Deretter får de beskjed om at dette kan du vel så nå er det bare å sette i gang å arbeide. Mitt spørsmål er da: ”hva slags bakgrunn har dem for å kunne vaske?” Mange av disse renholderne med innvandrerbakgrunn har kanskje vokst opp ute på landsbygda i sitt hjemland med jordgulv. De har ikke erfaring med å rengjøre gulv med mopp, vann og kjemikalier. De har heller ikke den samme erfaringslæringen vi har ved at vi har sett på våre mødre, bestemødre etc (som vi stadig refererer til). Derfor er det vanskeligere for dem å forstå hva som skal gjøres. I tillegg har de kanskje ikke lært å lese og skrive på sitt eget språk og

hvordan kan du da forvente at de skal kunne lese bruksanvisninger, HMS datablader og arbeidsplaner på Norsk?

For mange renholdere kan det være vanskelig å motivere seg til å ta en utdanning. Renholderne møter hver dag mennesker med holdninger som ”alle kan vel vaske”. Dette er med på å undergrave hvor viktig det er å ta et fagbrev som renholder. Tenk bare hvis ikke renholderen er på jobb. Da kan heller ikke de andre i samfunnet være på jobb. Hvis en tenker i stort perspektiv, så kan en se at renholderne er forebyggende helsearbeidere. De skal sørge for at brukere av byggene de rengjør ikke blir syke eller smittet av sykdom.

#### **2.4.5 Oppsummering og konklusjon**

Fra gammel av var det å være i lære hos en mester den vanligste måten å bli lært opp til et håndverk eller et yrke. Denne formen for opplæring går flere hundre år tilbake i tid, og er den eldste formen for yrkesopplæring. Her i Norge fikk en allerede i 1802 opprettet egne skoler på søndager for lærlinger i praktiske yrker. Der fikk lærlingene undervisning i norsk, regning og tegning i forhold til det praktiske faget dem var lærlinger i. Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold. Dette er et reelt problem som man sliter med i yrket. Mange renholder kan fortelle om den første dagen på jobb. Da fikk dem utlevert utstyret, og dem kunne kanskje bli vist hvilke rom som skulle rengjøres. Og så fikk dem beskjed om at dette kan du så sett i gang og jobbe.

Fra 1990 og utover har renhold kommet i fokus. I mange kommuner så dem at de kunne spare penger ved å systematisere renholdet enda mer. I tillegg så kom det krav om kvalitet på utført renhold. Det ble mer vanlig å planlegge renholdet ved å se på tilgjengelighet, bruk av mer maskiner, mindre kjemikaler og vann. Dette gjorde at det krevdes mer fra renholderen. I tillegg fikk renholdsyrket fagbrev. Opplæring kom da mer i fokus. De aller fleste arbeidsgivere i dag, sier at de har opplæring i form av at den nye renholderen går sammen med en ”erfaren” renholder i noen timer. For mange renholdere kan det være vanskelig å

motivere seg til å ta en utdanning. Renholderne møter hver dag mennesker med holdninger som ”alle kan vel vaske”. Dette er med på å undergrave hvor viktig det er å ta et fagbrev som renholder. Hvis en tenker i stort perspektiv, så kan en se at renholderne er forebyggende helsearbeidere. De skal sørge for at brukere av byggene de rengjør ikke blir syke eller smittet av sykdom.

## **2.5 Motivasjon**

### **2.5.1 Innledning**

I St.meld. nr 43 (1988-89) står det at samfunnet og arbeidslivet vil stå overfor store omstillinger i fremtiden. Det vil være mer åpne organisasjonsformer. (Stortingsmelding nr 43, 1988-89) Dette vil igjen stille større krav til renholderne, og deres kompetanse og læringsevne. De må samarbeide mer på tvers av faglige, sosiale og organisatoriske skillelinjer. Det vil bli stilt større krav til dem ved utførelsen av arbeidet og dem må kunne møte ”kunden” i kundens sfære. I renholdsyrket ser en dette helt klart som en utfordring for den enkelte utøver. Renholderen må opparbeide seg faglig kunnskap og utvikling i faget, for at renholderen kan overføre de verdier, normer og holdninger, som renholdsyrket er bygget på samtidig som de skal ha kunden i sentrum.

Det finnes flere studier og teorier om motivasjon. Men de aller fleste av disse teoriene bygger på menneskets grunnleggende drivkrefter. Motivasjon i dagliglivet og ikke minst i arbeidslivet har fått en sentral plass hos de fleste. I hverdagen brukes ordet motivasjon istedenfor entusiasme, og ønsket om å prestere. I psykologiens verden brukes motivasjon mer presist. Der en vanlig definisjon på dette er i følge Brochs-Haukedal (2010) ”Psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder atferd” (s 109). Med dette mener han at motivasjon omhandler årsaken til at mennesker gjør det de faktisk gjør til enhver tid (Brocks-Haukedal 2010).

## 2.5.2 Herzbergs tofaktorteori

Jeg vektlegger det Brocks-Haukedal (2010) har skrevet om Frederick Herzberg to faktorteori. Frederick Herzberg har gjort en studie der han har kommet frem til at de forholdene som skapte positive holdninger til jobben og arbeidsplassen, var forskjellige fra dem som skapte negative holdninger til jobben og arbeidsplassen. Denne to-faktorteorien sier Herzberg bygger på at mennesket har to grunnleggende behovskategorier. Der ”den ene kategorien har å gjøre med overlevelse, og basale funksjoner som for eksempel å unngå ubehageligheter og sikring av inntjening. Den andre kategorien har med vekst og personlig utvikling å gjøre” (Brocks-Haukedal 2010).

## 2.5.3 Motivasjonsfaktorer

I studien var noen faktorer viktigere en andre. Å nå et mål og prestere i forhold til motivasjon var veldig viktig. Disse faktorene sammen med det å ha et interessant arbeide, å ha ansvar, ha karrieremuligheter, samt å oppnå anseelse (status) for den jobben en utførte var viktige. Dette for å oppnå tilfredshet med jobben og arbeidet. Dette ble hos Hertzberg kalt motivasjonsfaktorer (Brocks-Haukedal 2010). Disse motivasjonsfaktorene hadde stor påvirkning på holdningene til den enkelte i sitt arbeid. I boka til Brocks-Haukedal er de nevnt og utdypet som følgende:

*”Prestasjon;* er tilfredsstillelsen ved å fullføre et arbeid, å løse et problem, eller å se resultater av arbeidet sitt.

*Anerkjennelse;* er å føle at en har et vel utført arbeid, i motsetning til en generell følelse av ”å bli satt pris på”.

*Arbeidet i seg selv;* at arbeidet er interessant, er varierende, er skapende.

*Ansvar;* at en har kontroll over egen arbeidssituasjon, eller at en får ansvar for andres arbeidsutførelse.

*Forfremmelse;* at en kan vise til i helt konkrete tilfeller der en blitt tildelt høyere formell status i hierarkiet.

*Vekst*; som er læring av nye ferdigheter, og dette kan gi flere muligheter for forfremmelse, og eventuelt gi videre vekst”.

Basert på disse motivasjonsfaktorene mente Hertzberg at dette kunne gi en følelse av vekst og personlig utvikling for den enkelte (Brocks-Haukedal 2010).

#### **2.5.4 Hygienefaktorer**

I Hertzbergs to-faktorteori er den andre faktoren kjent som hygienefaktoren. Denne faktoren tar opp aspektet ved det å være utilfreds i arbeidet. Denne kjennetegnes ved arbeidsstedets administrasjon og policy, om de ansatte hadde et dårlig forhold til egen sjef eller til kolleger, om det var ugunstige arbeidsforhold, eller andre variasjoner over samme tema (Brocks-Haukedal 2010). Disse hygienefaktorene er som følgende:

*Bedriftens politikk og administrasjon*; dette gjelder bedriften som helhet og ikke bare forholdet mellom overordnet og underordnet.

*Lederen*; om denne hadde teknisk kompetanse, om han/hun var villig til å lære fra seg eller å delegere ansvar, samt om han/hun var rettferdig

*Arbeidsforholdene*; dette var de fysiske forholdene som lys, temperatur, hjelpemidler, plass og arbeidsmengde. Eller inneklima/innemiljøet til en arbeidstaker.

*Mellommenneskelige forhold*; at en bryr seg om hverandre selv om en ikke er i det samme hierarkiet, at sjefen hilser på de på gulvet.

*Økonomisk godtgjørelse*; som god pensjonsordning, yrkesskedeforsikring, km godtgjørelse

*Status*; (dette var ikke stillingshierarkiet) men omhandlet mer statussymboler som gulvteppe på kontoret, egen sekretær. I dagens samfunn mer som i form av hjemmekontor, mobiltelefon betalt av arbeidet, aviser og lignende.

*Trygghet i arbeidet*; ansiennitet i bedriften, at bedriften er solid og ikke skal outsources.

*Privatlivet*; arbeidet spiller inn i den private sfære og det personlige liv i hjemmet.

Hygienefaktorene deler også noen fellestrekk. Disse faktorene viser at effekten av å ha dette som grunnlag i en jobb er noe kortvarig. Hygienefaktorene er mer relatert til arbeidsoppgavene eller sammenhengen av disse enn av jobbinholdet. Brocks-Haukedal skriver i boken sin at *”til grunn for disse faktorene synes å ligge en følelse av å være urettferdig behandlet”*(Brocks-Haukedal, s 124, 2010).

Den viktigste oppdagelsen som Hertzberg fikk av denne studien var at den ene kategorien har med overlevelse å gjøre. Dette vil si å prøve å unngå ubehageligheter og sikre seg lønn. I den andre kategorien står personlig utvikling og vekst sterkt. Men for å unngå misfornøyde og umotiverte medarbeidere må hygienefaktorene være tilstede i enhver arbeidssituasjon. Har en dette kan en hjelpe den enkelte i å bygge inn motivasjonsfaktorene i sin egen arbeidssituasjon. For å sikre overskudd, og motiverte medarbeidere. Slik at de blir fleksible, og tenker fornyelse, og har ytelse utover det som er en nødvendighet for å beholde dette arbeidet.

Brocks-Haukedal sier i boken sin *”motivasjon krever mer enn bare fravær av utilfredshet”* (Brocks-Haukedal s 125. 2010). Med dette mener han at mange virksomheter bruker masse ressurser i forskjellige belønningssystemer og frynsegoder. Samtidig som variasjon og utfordringer i arbeidet, tilbakemeldinger og selvbestemmelser ofte blir redusert. For lederne har behov for kontroll og styring. Resultatet kan bli at ansatte bare blir i arbeide på grunn av godene (hygienefaktoren). I tillegg kan de forsøke å unngå dette arbeidet gjennom ulike former for fravær, og ved å gjøre andre oppgaver som ikke er verdiskapende for bedriften. I verste fall gjør de heller arbeidsoppgaver som ikke er deres, men er mer motiverende for den enkelte. (Brocks-Haukedal 2010).

### **2.5.5 Mestringsorientering og prestasjonsorientering**

En nødvendig forutsetning for å lære er fra psykologiens verden er at du har motivasjon. ”Det er også en kjensgjerning at intellektuelle ressurser har begrenset verdi dersom det ikke fins tilstrekkelig motivasjon for å ta slike ressurser i bruk” dette sier Ivar Bråten (2002) i en

artikkel i *Pedagogisk Profil*. Håkonsen (2006) sier i boken at ”læring er forholdsvis varige forandringer av opplevelse og adferd som følge av erfaring og miljøpåvirkning”. (s168) Dette vil altså si at vi mennesker lærer hele tiden, vi forandrer oss og vi utvikler oss. En kan egentlig ikke måle dette, men vi kan se forandring i adferd og tolke dette som læring (Håkonsen, 2006). Dette kan en spesielt se hos barn som tar etter, og prøver å gjøre det som voksne eller andre barn gjør. Trekker en dette ut i skole, eller annen opplæringsammenheng som sport, musikk etc. Så kan en ved ”å se” at eleven har lært noe. Registrere at det har skjedd en endring, eller en mestring. Når så eleven har klart dette blir det ofte et ønske om å gå videre til neste trinn for å lære mer om emnet. Dette ønsket kan en kalle motivasjon. Men det er selvfølgelig avhengig av modenhetsnivå hos eleven, og det følelsesmessige aspektet for det som skal læres.

Lyst, interesse og motivasjon er viktig, og kan være en nødvendighet i de fleste læringssituasjoner. Det er ofte avgjørende for at læring skal finne sted. Jeg har undervist mange barn og unge i fritidsaktiviteter (idrett og spesielt håndball). Jeg har der sett det sterke ønske barna har om å lære, og å kunne gå videre i ”lærdommen”. Dette ser jeg også ved arbeidet mitt som høyskolelærer. Elevene ønsker å lære, og tilegner seg ny kunnskap gjennom tre år på høyskole. Men det er her som med barna, har en ikke lyst, interesse eller motivasjon for å lære, så har dette en sterk innflytelse på hva elevene lærer eller ikke lærer.

Det er vanlig å skille mellom indre og ytre motivasjon. Den indre motivasjonen er den som har rot i selve aktiviteten, den appellerer til oss i form av nysgjerrighet, utfordrer oss eller skaper glede hos oss. Den ytre motivasjonen ligger utenfor selve aktiviteten. Den kan motiveres hos oss på bakgrunn av forhåpninger om belønning, forfremmelse, eller posisjon i arbeidslivet (Wormnes og Mjanger 2005). I boken til Wormnes og Manger (2005 s 27) sier de at det er gjort studier på personer som var opptatt med indre motiverende aktiviteter. De hadde en total involvering i aktiviteten som de i boken kaller ”flyt” (”flow”). ”Flyt” er en personlig prosess. Det er en altoppslukende motivasjon som kommer fra oppdagelsen av nye mål, ideer og aktiviteter. Eksempel i boken er at barn som er veldig opptatt med å tegne,



trenger ikke ytre belønning for å fortsette med å tegne. Eksempelet kan selvfølgelig overføres til den voksnes verden. Ved at de enten i arbeid eller på fritiden er veldig interessert i en aktivitet dem gjør. Dette har ikke nødvendigvis noe med lønnen for aktiviteten å gjøre, men det vesentlige er å utføre aktiviteten.

I dag er forskere mindre opptatt av å bruke begrepene indre og ytre motivasjon. De har i stedet utviklet to nye begrep som har med den lærendes målorientering å gjøre (Wormnes og Manger 2005 s 27). De skiller mellom ”mestringsorientering, der målet er å øke kompetansen”. ”Prestasjonsorientering, hvor en har som mål å gjøre det godt, og oppnå en positiv vurdering av kompetansen”. Dem sier at personer med mestringsorientering tenker annerledes en dem med prestasjonsorientering. Personer med mestringsorientering vil tenke ”Hva vil jeg lære?”. De lar seg heller ikke skremme av feil dem gjør i arbeidet. Dem ser på feilene som nyttig for videre utvikling istedenfor å unngå disse. De med prestasjonsorientering vil være opptatt av ”Kan jeg klare dette like godt som alle andre?” De kan da skape bånd på seg selv for å tenke kreativt. Det kan til slutt bli en tvangstrøye med fokus på detaljplanlegging, korrekthet og tanke på suksess (Wormnes og Manger 2005).

### **2.5.6 Holdninger**

Holdninger består i følge Håkonsen (2003 s. 225-226) av tre ulike komponenter: ”den kognitive som er det vi mener og tenker om et emne, den følelsesmessige som er hva slags følelser vi har, og til slutt den adferdsmessige som er hvordan vi oppfører oss”.

Når vi blir født og skal tilegne oss kunnskap, lærer vi om verden omkring oss på bestemte måter. De første vi lærer av, er foreldrene våre. Siden kommer andre kilder som venner, lærere osv. Disse har innflytelse og påvirker oss. Dette resulterer i at vi utvikler holdninger, meninger og verdier som påvirker vår adferd og opplevelse. Verdier er det overordnede og det som styrer livet vårt i det daglige. Verdiene er referansepunkt for vurderinger, tanker og handlinger som vi gjør i livet. Holdninger er i mange tilfeller basert på våre verdier, og de

påvirker atferden vår. Mens meninger er rettet mot mer konkrete ting. De er lettere å uttrykke, og de er lettere å forandre på i motsetning til holdninger (Håkonsen 2006). I hverdagen hvor renholderne kan møte holdninger som ”alle kan vel vaske” er det viktig å ha tro på det en gjør. Marie Aurell (2001) sier i sin avhandling ”Arbete och identitet om hur städare blir städare” der hun peker på den viktigste kampen mot holdningen om at hvem som helst kan rengjøre er å øke kompetansen til renholderne”). (s119). Mange renholdere sliter med disse holdningene.

I boka til Håkonsen (2006) sier han: ”En holdning er en spesiell tilbøyelighet til å reagere på en bestemt måte når vi stilles overfor andre mennesker, ting eller hendelser”. ( s. 225) Holdninger kan uttrykkes på mange måter. De kan virke nedbrytende på en person, men de kan også være med på å bygge opp en person.

### **2.5.7 Oppsummering og konklusjon**

I følge Brochs-Haukedal (2010) er motivasjon årsaken til at mennesker gjør det de faktisk gjør til enhver tid. Når vi blir født og skal tilegne oss kunnskap, lærer vi om verden omkring oss på bestemte måter. De første vi lærer av, er foreldrene våre. Siden kommer andre kilder som venner, lærere osv. Disse har innflytelse og påvirker oss. Dette resulterer i at vi utvikler holdninger. Begge disse faktorene har stor innflytelse på hva og hvordan vi lærer.

## **2.6 Oppsummering og konklusjoner**

I St.meld. nr 43 (1988-89) står det at samfunnet og arbeidslivet vil stå overfor store omstillinger i fremtiden. Det vil være mer åpne organisasjonsformer. (Stortingsmelding nr 43, 1988-89) Dette vil igjen stille større krav til renholderne, og deres kompetanse og læringsevne. De må samarbeide mer på tvers av faglige, sosiale og organisatoriske skillelinjer. Ved Reform 94 ble det bestemt at renhold skulle få et eget fagbrev. Dette var starten for mange renholdere til å ta en fagutdanning. Denne skulle gi opplæring i faget, og de

skulle få kunnskaper og ferdigheter av høy kvalitet både teoretisk og praktisk i yrket. Det som mange renholderene med fagbrev sliter med er at det er en del holdninger til at de har fagbrev. Disse holdningene er bygger på tre ulike faktorer ”det vi mener og tenker, det vi føler, og hvordan vi oppfører oss” (Håkonsen 2003). Det kan i slike situasjoner være lett for en renholder å ta på seg en rolle som den ”usynlige”. For en renholder han bare vasker, og det kan jo ikke være så vanskelig? For alle kan jo det! I hverdagen hvor renholderne kan møte disse holdningene er det viktig å ha tro på det en gjør. Marie Aurell (2001) sier i sin avhandling at den viktigste kampen mot holdningen om at hvem som helst kan rengjøre er å øke kompetansen til renholderne. Mange renholdere sliter med disse holdningene. Det er derfor viktig for renholderne å få motivasjon til å ta fagbrev.

For mange renholdere kan det være vanskelig å motivere seg til å ta en utdanning. Renholderne møter hver dag mennesker med holdninger som ”alle kan vel vaske”. Dette er med på å undergrave hvor viktig det er å ta et fagbrev som renholder. Hvis en tenker i stort perspektiv, så kan en si at renholderne er forebyggende helsearbeidere. De sørger for at brukere av byggene de rengjør ikke blir syke eller smittet av sykdom. Det finnes flere studier og teorier om motivasjon. Men de aller fleste av disse teoriene bygger på menneskets grunnleggende drivkrefter. Motivasjon i dagliglivet og ikke minst i arbeidslivet har fått en sentral plass hos de fleste. Frederick Herzberg har gjort en studie der han har kommet frem til at de forholdene som skapte positive holdninger til jobben og arbeidsplassen, var forskjellige fra dem som skapte negative holdninger til jobben og arbeidsplassen. Disse to faktorene ble kalt motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. Videre har det i det senere blitt fokusert på andre måter å tenke motivasjon på. Der skilles det mellom ”mestringsorientering, der målet er å øke kompetansen”. ”Prestasjonsorientering, hvor en har som mål å gjøre det godt, og oppnå en positiv vurdering av kompetansen”.

I boken *”motivasjon krever mer enn bare fravær av utilfredshet”* (Brocks-Haukedal s 125. 2010) sier Brocks-Haukedal at mange virksomheter bruker masse ressurser i forskjellige belønningssystemer og frynsegoder. Samtidig som variasjon og utfordringer i arbeidet,

tilbakemeldinger og selvbestemmelser ofte blir redusert. Dette fordi lederne har behov for kontroll og styring. Resultatet kan bli at ansatte bare blir i arbeide på grunn av godene (hygienefaktoren). I tillegg kan de ansatte forsøke å unngå arbeidet gjennom ulike former for fravær, eller ved å gjøre andre oppgaver som ikke er verdi skapende for bedriften. For mange renholdere kan dette være en realitet. De gjør det de alltid har gjort. De ser ”ikke behovene” eller ”har ikke tid” sier de selv til å gjøre de oppgavene som de bør for å opprettholde et godt innemiljø. Mange vil heller ikke tenke nytt for å gjøre arbeidsoppgavene enklere for dem selv. Dermed kan konsekvensene for dem bli store. Ved at de får belastningsskader, og de kan bli sykemeldte.

## ***2.7 Oppgavens videre disposisjon***

I det neste kapittelet skal jeg ta for meg problemstillingen, og bakgrunnen for valget mitt av denne. I kapittel 3.1 er innledningen før jeg i kapittel 3.2 presenterer min problemstilling, og presisering av denne. I kapittel 3.3 har jeg presisert den overordnede problemstillingen i noen under punkter. Disse er hentet fra læreplanene i renholdsoperatørfaget. I kapittel 3.4 har jeg sagt litt om hvilke renholdere som tar fagbrev, og hvorfor de gjør det. Kapittel 3.5 er viet til utdyping av intensjonene i St. meld. Nr. 43 (1988-89). Kapittel 3.6 er oppsummering og konklusjon.

## **3 Problemstilling**

### **3.1 Innledning**

Med bakgrunn som forhenværende renholder, og nå student ved Høyskolen i Akershus (HIAK) Master i ernæring helse og miljø, ser jeg hvor viktig renholds-faget er i et samfunnsperspektiv. Å gjøre rent eller ”å vaske” som de fleste sier, er en oppgave som mange overser som et ”nødvendig onde”. Mange har hatt en slitsom uke på jobben, dem kvier seg for ”å gå hjem”, og dette gir de høy lyd uttrykk for. Når dem kommer hjem skal dem ”vaske huset”. I noen tilfeller ender det kanskje med krangel hjemme om hvem som har gjort mest, eller minst av støvsuging, støvtørking og vasking.

I løpet av mine år i renholdsbransjen har jeg fått mange kommentarer fra kvinner og menn, unge og gamle, leger, direktører, renholdere og vaskekjerringer om at ”alle kan da vel vaske”. En trenger vel ikke opplæring for å gjøre det? For dette er jo noe alle gjør hjemme. Dette er uskyldige kommentarer, men for mange profesjonelle utøvere av renholdsyrket kan disse stadige ”negative påminnelsene” føre til at dem ikke trives så godt på jobben. Jeg har med min erfaring i undervisning og opplæring i faget sett at det er et stort behov for opplæring, dette for å øke kunnskapen til den enkelte renholder. Mange offentlige virksomheter og private bedrifter som har egne renholdere, samt rengjøringsbyråer har den samme holdningen til egne arbeidere. ”Ved å sette dem til å gjøre en jobb uten å gi dem ”nok opplæring” så viser bedriften en holdning om at dette er noe dem bør kunne”. Med nok opplæring har jeg tatt utgangspunkt i St.meld. nr 43 og definert hva jeg mener er viktig for å kunne utøve ”riktig renhold”. For riktig renhold er med på å forebygge sykdommer, ivareta et godt innemiljø og skape trivsel i bygget hvor vi oppholder oss daglig.

### **3.2 Problemstilling**

I dagen samfunn er det viktig for en renholder å kunne utøve riktig renhold. Folk er mye inne både på jobb, og i fritiden. Det er derfor veldig viktig å ha et godt innemiljø. Et godt eller dårlig innemiljø kan være med på å forringe arbeidsdagen, skoledagen eller fritiden til den enkelte. Mange renholdere vil jeg titulere forebyggende helsearbeidere. De som har kunnskaper og utøver disse er med på å skape trivsel, de er med på å forhindre

smittespredning, de vedlikeholder byggene samtidig som de også reduserer kostnadene til vedlikehold for eierne av byggene. Et godt innemiljø er derfor avhengig av riktig renhold og det er derfor viktig for renholderne å ha yrkesfaglig kompetanse.

Renhold fikk ved skolereformen i 1994 (R-94) status som et yrkesfag. Faget fikk da et eget fagbrev. Det er nå et yrke med utdanning som fører frem mot et fagbrev på lik linje med kokker, elektrikere eller mekanikere. For å kunne belyse hvor viktig jeg synes renhold er, og hvor viktig dette faget er for et godt innemiljø og arbeidsmiljø, har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

Er intensjonene i ”Stortingsmelding nr. 43 Mer kunnskap til flere (1988-89)” nådd i renholdsoperatørfaget?

### **3.3 Presisering av overordnet problemstilling**

Intensjonene i St. meld. Nr 43 var å gi livslang læring. I renholdsoperatørfaget var det for mange et løft å få kunne ta et fagbrev. Det å da sikre at fagopplæringen har bidratt til å utvikle, og formidle kunnskap på fagarbeider nivå til renholderen ser jeg på nødvendig for å gi utøverne mer yrkesfaglig kompetanse i renholdsforaget.

Med yrkesfaglig kompetanse mener jeg faglig kunnskap og faglig utvikling. For å undersøke dette har jeg med bakgrunn i læreplan for renholdoperatørfaget fra R-94 og den nye læreplan i renholdsoperatørfaget som ble gjeldende fra 2008, definert faglig kunnskap og faglig utvikling på følgende måte:

#### **3.3.1 Faglig kunnskap**

Fagutøvelse og kvalitet

Handler om å kunne bruke ulike typer overflatebehandlinger i bygg, anlegg, installasjoner og transportmidler. Utføre regelmessig og periodisk renhold og spesialrenhold. Riktig valg, og bruk av utstyr, kjemikalier og metoder samt å kunne vurdere egenskaper, tilstand og bruksområder på overflater og renholdsobjekter. Kunne bruke ulike systemer i planlegging av arbeidet. Være med på utvikling av renholdsplaner og ta i bruk tegninger og arbeidsbeskrivelse. Vurdere kostnadseffektive og ergonomiske metoder. Bruke godkjente standarder for å ivareta innemiljøet. Samt kunne utføre renholdet i forhold til helse, miljø og sikkerhet.

### **3.3.2 Faglig utvikling**

Holdning og opplæring

Handler om å kjenne fagets historie og plass i samfunnet. Kunne arbeide selvstendig og ha gode samarbeidsevner og ha toleranse, likeverd og respekt i mellom menneskelige forhold. Få god innsikt i egen utvikling og kunne stå for egne meninger, begrunne valg og vise respekt for andres synspunkter. Være med på å gi opplæring og utvikle faglig felleskap, bransjeforståelse, og følge etiske retningslinjer for faget og bransjen.

(Læreplan Renholdsoperatørfaget (1996) og Læreplan i Renholdsoperatørfaget VG3/opplæring i bedrift (2008))

## **3.4 Hvilke renholdere tar fagbrev og hvorfor?**

### **3.4.1 Innledning**

Det å ha et fagbrev er respektert blant de fleste. Du har da en spesialkompetanse i et fag. Noe som gjør at du får en viss status. Du kan noe som de andre ikke kan. Du kan prøve å spørre hvem som helst hva de ville velge ”en ufaglært bilmekaniker til å ta service på den nye bilen, eller en som er faglært og har fagbrev”? Siden renhold fikk fagbrev ved R-94 har mange renholdere med fagbrev opplevd motsatt status, og holdninger til det at dem har fagbrev. Det

er mange som ikke forstår at en trenger fagbrev for å ”vaske”. De gir også uttrykk for dette høylytt og mange renholdere føler at de blir sett ned på.

### **3.4.2 Hvilke renholdere tar fagbrev?**

Ved Reform 94 ble det bestemt at renhold skulle få et eget fagbrev. Dette var starten for mange renholdere til å ta en fagutdanning. De aller fleste renholder som har tatt fagbrev frem til nå, er renholdere som har hatt renhold som yrke i mange år. Det er godt voksne norske damer som var ansatt innenfor det offentlige. Det være seg i kommuner (eksempelvis barne- og ungdomsskoler, sykehjem, og evt andre kommunale bygg), eller i statlige virksomheter (eksempelvis sykehus, videregående skoler, universitet, fylkeskommuner, forsvaret etc). Som lærer i faget siden 1996 så mener jeg selv at omtrent ca 90 % av de som har tatt fagbrev frem til nå er ansatt i offentlig sektor. Dette har jeg erfart på egne kurs rundt omkring i landet. Dette bilde er nå i ferd med å endre seg, spesielt i byene. Der er den godt voksne norske damen snart fraværende, og blir erstattet med fremmedspråklige menn, og kvinner ansatt i det offentlige. Bildet her er todelt. På ”landet” er det fortsatt en overvekt av norske kvinner som tar fagbrev. I byene øker antallet fremmedspråklige menn og kvinner ved mine kurs. I Oslo er storparten av de som er ansatt i offentlig sektor, og tar fagbrev fremmedspråklige. Slik har det vært de siste ti (10) årene. Men en trenger ikke reise langt ut fra Oslo før en ser at dette bilde endrer seg. I 2009 hadde jeg et kurs i en litt mindre by sentralt på Østlandet. Der var det 25 deltagere. Det var tre (3) menn, to (2) fremmedspråklige damer resten var norske damer (20 stk). Pr i dag her jeg tre kurs i en stor by på vestlandet. Det er gjennomsnittlig 23 deltagere på hvert kurs. På to av kursene er det kun en fremmedspråklig i hver gruppe. Det ene kurset er det en mann (fremmedspråklig) og resten er norske damer. På det andre kurset er det en fremmedspråklig kvinne og resten norske damer. På det siste kurset er det 24 deltagere der er det elleve (11) fremmedspråklige. En annen gruppe innenfor det offentlig som nå er interessert i å ta fagbrev er hjemmehjelpere. Pr i dag her jeg et kurs for hjemmehjelpere. Det er mange i dette yrket som også har erfaring fra renholdsyrket og derfor har yrkesfaglig kompetanse til å ta fagbrevet.



Når det gjelder privat sektor så opplever jeg at det nå er flere og flere renholdere i rengjøringsbyråer som tar fagbrev. Dette er veldig bra for yrket og faget. Årsaken til dette er mange og like varierende som hos de offentlig ansatte renholderne. Men jeg vil allikevel trekke frem noen punkter som jeg vet av erfaring i fra bransjen, og som lærer for mange av disse kandidatene. Rengjøringsbyråene ser dette som en berikelse for bedriften. De får mer motiverte medarbeidere, og de får medarbeidere som kan løftes internt i systemet eks. bli mellomleder. Det er også en lønnsom investering i form av å ha fagutdannede renholdere som kan står for opplæring, og oppfølging av de nye medarbeiderne i bedriften. I tillegg er dette pr i dag også et konkurransefortrinn for noen av disse rengjøringsbyråene. Da det er flere og flere kunder (dette vil si kommuner og statlige virksomheter som har rengjøringsbyråer til å rengjøre for seg) som krever faglig kompetanse som et av kriteriene ved valg av leverandør til sine renholdstjenester. Når det gjelder de private bedriftene så har dette antallet også vært økende. Flere private bedrifter vil nå gjerne ansette renholdere som har fagbrev eller de krever at de som er ansatt hos dem skal ta fagbrev. De ønsker medarbeidere som har høy faglig yrkeskompetanse. Eksempel på dette er renholdere som er på olje plattform. Mange tar nå fagbrev fordi arbeidsgiver krever dette av dem.

Det er ikke mange ungdommer som har valgt å ta utdanning som renholdsoperatør i videregående skole siden 1994. Dette var en av årsakene til at det var sterke meninger for å legge ned faget ved den siste reformen i skolen (i 2008). Faget ble da flyttet fra helse og sosialfag, til bygg og anlegg. Samt at faget ble et rent lærlingfag. Dette vil si at de velger og søker seg inn i videregående skole som før, men renhold er kun et fordypningsfag i VG1 bygg og anlegg, og VG2 overflatefaget. Det er først i VG3, når de går ut i lære at de er i ”renholdsoperatørfaget”. Pr i dag vet jeg om to (2) som går dette løpet.

De som velger å ta fagbrev som renholdsoperatører er praksiskandidater. Dette vil si de har mer en 60 måneders allsidig praksis i faget. De tar en teoretisk eksamen i faget som må være bestått med karakter to (2) eller bedre. Deretter kan de gå opp til den praktiske prøven.

### 3.4.3 Hvorfor tar renholdere fagbrev?

De aller fleste renholdere jeg har snakket med opp gjennom årene sier at de har tatt fagbrev fordi de skulle få mer i lønn. Dette er en ytre motivasjonsfaktor. Noen har også fortalt at de gjorde det fordi bedriften betalte for dette. De kanskje i utgangspunktet ikke å ta fagbrev men bedriften ønsket at de skulle ta fagbrev. Hos andre igjen så ønsket de å ta fagbrev for å få mer i lønn, men de hadde ikke anledning til å betale for det selv, så de tok da fagbrev når de kunne få stønad fra sin fagorganisasjon. Dette gjelder omtrent alle som jeg har hatt på kurs fra 1996 til 2007. Dette gjelder både offentlig og privat sektor. Dette vil si at de prøvde å unngå ubehageligheter og sikre seg mer lønn. Hygienefaktorene til Hertzberg (Brocks-Haukedal 2010) var gjeldende. En kan allikevel se et skille på disse gruppene ved at flere av de som kom fra offentlig sektor, tok fagbrev fordi de andre i avdelingen tok dette. Eller arbeidsgiver tilrettela for dem i arbeidstiden og de følte seg tvungen fordi alle de andre tok fagbrev.

De som har gått på kurs hos meg fra privat sektor har ikke disse begrunnelsene, selv om de også gjorde det for å få mer i lønn. Det hadde som oftest et annet mål med det å ta fagbrev og. Mange sa at de skulle få ny jobb, eller et annet ansvarsområde på jobben der de var. Disse kandidatene heller da mer over til indre motivasjon, og der står personlig utvikling og vekst sterkt.

Dette bilde har endret seg mye i løpet av de 3-4 siste årene. Flere og flere av mine kursdeltagere som kommer fra offentlig sektor må nå selv betalte for kurset. De får gjerne fri med lønn den dagen de er på kurs, men de må betale kursavgiften selv. Deres holdning til å ta fagbrev har også endret seg. Det er mange flere som sier at de tar det for å få mer kunnskap og føle seg tryggere i arbeidet. De tar fagbrev for å lære, og de vil tilegne seg ny kunnskap. Denne motivasjonen har rot i selve aktiviteten, den appellerer til kursdeltagerne i form av nysgjerrighet, utfordringer eller den skaper glede ved forståelse av ny kunnskap. Dette vil si de er på kurs for indre motivasjon og de vil sannsynligvis oppleve mestringsopplevelse.

I privat sektor ser jeg også en endring, det er nå mange flere ledere høyt oppe i rengjøringsbyråene som tar fagbrev. De ser nytte og behov for å kunne gi kundene det lille ekstra ved at de har god kunnskap om det de selger. I tillegg sender de ofte nå flere renholdere på kurs. Ikke nødvendigvis for at de skal stige i gradene. Men de skal få bedre kunnskaper om moderne renholdssystemer. Slik at de står bedre rustet til å se hva kundenes behov er, for å kunne selge mere tjenester. Dette er en blanding av ytre og indre motivasjon. Den indre motivasjonen er den som har rot i selve aktiviteten. De ønsker å få kunnskap, den appellerer til oss i form av nysgjerrighet, utfordrer oss eller skaper glede hos oss. Dette ved at de i privat sektor får ny kunnskap, som de også kan dokumentere. Dette er en klar ytre motivasjonen den motiveres hos dem på bakgrunn av forhåpninger om belønning i form av kontrakter, som igjen vil gi dem en god posisjon i arbeidslivet og bransjen.

#### **3.4.4 Hvilke renholdere tar ikke fagbrev?**

Hvorfor velger så noen renholdere ikke å ta fagbrev? Mange renholder innenfor offentlig sektor har fått anledning til å ta fagbrev gjennom sin arbeidsgiver, eller fagorganisasjon i løpet av disse årene men har takket nei. Det kan være flere årsaker til dette men jeg skal trekke frem noen av de årsakene jeg har fått gjennom min erfaring i bransjen ved å spørre kursdeltagere hvorfor de ikke tar fagbrev. Mange renholdere startet i yrket fordi de skulle "bare" ha litt ekstra å rutte med. Det var ikke deres intensjon å bli værende i yrket. De ønsker ikke å ta fagbrev fordi dette ikke var det de egentlig ville. Dette går da på hygiene faktoren. De er fornøyd, men har ikke noe ønske om å utvikle seg eller å oppnå egenutvikling. Noen renholdere har ikke tatt fagbrev fordi de ikke har fått dekket kurset eller skolegangen av arbeidsgiveren. De hadde et ønske om å ta fagbrev men hadde ikke råd til å betale for dette selv. Mange fikk heller ikke fri med lønn for å gå på skole om dagen, og måtte ta igjen arbeidet om kvelden. Da gikk dette på bekostning av familien. Dette er da en ytre motivasjonsfaktor og en hygienefaktor. De har det bra og ønsker ikke å utvikle seg hvis de ikke får det tilrettelagt. Mange har også valgt ikke å ta fagbrev fordi de har hatt lese og

skrivevansker på skolen. Mange sier at de har ikke så gode følelser til det å gå på skole og ”lære”. Disse kan nok ha et ønske og en indre motivasjonsfaktor, men føler at det å skulle prestere noe hindrer dem i å nå dette målet. De ønsker ikke å ha prestasjonsmestring og er redd for å tape ansikt. Så har vi den andre gruppen som er de fremmedspråklige. Mange av dem har de samme grunnene som de norske, men i tillegg har noen hatt språkproblemer. Jeg vet også at noen av de fremmedspråklige som har vært her lenge kan være analfabeter på sitt morsmål. Da blir det ikke så lett å ta fagbrev. Disse er da på prestasjonsmestrings nivå og vil heller ikke utsette seg selv for det å ikke klare dette. Mange fremmed språklige som arbeider som renholder kan også ha høyere utdanning fra sitt hjemland. De ser på renholdsjobben som nedverdiggende og forteller ikke til familie og venner i hjemlandet at dem arbeider med renhold. For mange av disse så er det da kun hygienefaktoren som teller. De har en jobb slik at de kan forsørge familien.

### **3.4.5 Oppsummering og konklusjon**

Frem til nå har det vært flest renholdere fra offentlig sektor som har tatt fagbrev. De aller fleste har vært godt voksne norske damer. Dette bilde har endret seg noe de siste årene. Det er flere og flere fremmedspråklige som og tar fagbrev. De aller fleste av disse er også ansatt i offentlig sektor. Vi har sett en liten endring i de siste årene. Flere og flere rengjøringsbyråer har sett nytten av å ha fagarbeidere ansatt hos seg. Da spesielt i de store byene. Det blir og flere renholdere fra private bedrifter som nå kommer til å ta fagbrev da disse krever dette for at de skal få fast arbeid. De aller fleste renholderne sier at de har tar fagbrev for å få mer i lønn. Her har jeg så smått sett en endring de siste årene. Det er flere og flere fra offentlig sektor som nå betaler dette selv. Dette vil si at deres motivasjon for å ta fagbrev har endret seg betraktelig. De renholderne som tar fagbrev fra rengjøringsbyråer får dette dekket av bedriften. Ofte blir dette sett på som en gode og det blir da en ytre motivasjonsfaktor. I de private bedriftene er det både og. Noen får det dekket mens andre betaler selv. Her er det hygienefaktoren som er rådende, de må ta det for å få fast jobb.

## **3.5 Er intensjonene i St. meld. Nr. 43 (10988-89) Mer kunnskap til flere nådd?**

### **3.5.1 Innledning**

Med mange års erfaring i bransjen har jeg møtt mange renholdere både med og uten fagbrev. Det som jeg ser er at de aller fleste vil ta fagbrev for det gir dem mer i lønn. Mange uttrykker dette sterkt når de kommer på kurs den første dagen. De kursene som jeg er involvert i har et løp på 10 måneder. Kursdeltagerne er på samlinger ca hver 3-4 uke. Der blir det gjennomgått et tema i forhold til læreplanen i faget for hver samling. I tillegg får de oppgaver som de skal gjøre hjemme. Disse skal leveres skriftlig. De blir rettet av meg med rød penn. De får ikke karakter, men skriftlige tilbakemelding på hva som er bra og hva de må jobbe med. Tema i oppgavene blir også gitt i forkant av neste samling slik at de forbereder seg ved å gjøre oppgaver. Dette er basert på at de har en del erfaring i yrket i praksis. Det er derfor veldig gledelig å se den endringen som skjer etter hvert. Oppgavene blir bedre og bedre. De får en bedre forståelse av faget og de får yrkesfaglig kompetanse.

### **3.5.2 Faglig kunnskap**

#### **3.5.2.1 Innledning**

Jeg har definer faglig kunnskap som fagutøvelse og kvalitet. Dette vil si at renholderne skal kunne bruke ulike typer overflatebehandlinger og utføre regelmessig og periodisk renhold samt spesialrenhold. De skal videre kunne bruke riktig utstyr, kjemikalier og metoder og vurdere behov for dette på overflater og renholdsobjekter. De skal være med på planlegging, ved bruk av tegninger og arbeide etter arbeidsbeskrivelse. Kunne se kostnadseffektive og ergonomiske metoder. Bruke godkjente standarder for å ivareta innemiljøet og utføre renhold i forhold til helse, miljø og sikkerhet.

### 3.5.2.2 Fagutøvelse og kvalitet

De aller fleste renholderne som starter på kurs til fagbrev har mange års praktisk erfaring i yrket. Det er bare et fåtall som ikke har 60 måneder (5 år) eller mer, som kravet til praktisk erfaring for å ta fagbrevet er. Selv om de aller fleste har mye praktisk erfaring så har de ikke nok grunnleggende fagkunnskaper i yrket. De har kanskje helt elementære kunnskaper på sitt eget renholdsområde. Eksempelvis: de har kjennskap, og har litt kunnskaper om det utstyret de selv bruker. De vet hvor de forskjellige kjemikaliene de selv har skal brukes. De vet også hva slags gulv de rengjør. Men de kan ikke utdype hvorfor det er forskjell på kjemikaliene, hva er de laget for og hva slags smuss skal de fjerne. De kan heller ikke utdype hva som skal gjøres og hva som skal brukes for å vedlikeholde overflatene, og bevare dem i mange år. I tillegg er det mange som bruker det moderne renholdsutstyret feil. De vet ikke hvordan det skal brukes, og hvorfor det brukes. Eksempel her er mikrofiber kluter og mopper. Ved bruk av mikrofiber trenger du ikke bruke kjemikalier på de aller fleste områdene du rengjør. Mange bruker mikrofiber i det daglige renholdet men bruker fortsatt like mye kjemikalier som før. De gjør slik som de alltid har gjort, selv om de får nytt utstyr og nye metoder. Det viktigste momentet her er reholderen og maskiner. Alle renholdere har tilgang på high speed maskiner (glanse maskiner som noen kaller dem). Men de bruker dem ikke ofte nok. De har unnskyldninger som, det står på planen at de skal brukes ca hver andre måned. Da går det ikke an å bruke den etter fire (4) uker selv om en kjenner forskjellen når en mopper gulvene. Mange kan si at det er så tungvint å gå ned og hente dem, eller vi har ikke tid til å gjøre det. Dette er viktig, for har de ikke de rette kunnskapene om hvorfor de skal bruke denne maskinen så tror de at det ikke er så nøye. Så de aller fleste får et annet forhold til maskiner og bruken av disse etter å ha gått på kurs. Her kommer en liten historie fra virkeligheten for å illustrere dette. En husøkonom som ikke har personalansvaret i en stor kommune, men er en rådgiver i kommunen ringte meg og måtte dele denne med meg. I kommunehuset er det en renholder som har vært der i mange år. Husøkonomen har prøvd flere ganger å fortelle denne renholderen at hun bør kjøre litt high speed maskin for å få glatte overflater og gjøre det lettere for henne å moppe. I tillegg ville hun da ikke ha så mye behov for vann. Renholderen har ikke hørt på henne i disse årene. Hun har moppet gulvene med mye vann og måttet tørke

gulvet mange ganger for å få opp igjen alt vannet. Tungvint arbeide, og får da ikke tid til å gjøre andre ting som burde gjøres. Renholderen startet på kurs for å ta fagbrev. Hun var veldig forsiktig, men etter hvert så ble hun mer frempå. Vi hadde en undervisningsøkt med praktisk bruk av maskiner og etter det så har maskinen hun har gått omtrent hele dagen. I tillegg har renholderen tatt i bruk mer moderne renholdsutstyr. Og hun gir også oss i Lilleborg tilbakemeldinger på hva hun faktisk har testet ut og hvor maskinene hun har fungerer utenom det vi har fortalt. Dette er en solskinnshistorie men viser at ved øking av kunnskap kan det skje endringer. Renholderen hadde sannsynligvis ikke fått noe opplæring i bruk av maskin, og hadde heller ikke fått opplæring i hvorfor det var så viktig å bruke den.

De renholderne jeg har på kurs må også tenke på kvalitet. Mange kan ikke utdype hva slags kvalitet de leverer de på renholdet. De svarer at de leverer veldig bra kvalitet. Når jeg da spør om det er bedre en det de skal levere Er det rent nok? Eller rengjør de alt på samme måte og med samme resultat hver eneste dag. Hva har kunden (eke. Kommunen) bestilt? Hva står det på planen at de skal gjøre.

Dette er noe av det som kommer frem under kurset. Mange av de har et enormt behov for å lære. De ser etter hvert hva de ikke kan og hvordan de kan bruke denne kunnskapen i sitt daglige arbeid for å få det enklere for seg selv. Samt at de også bidrar til å gjøre arbeidsdagen bedre for de andre brukerne av byggene.

### **3.5.3 Faglig utvikling**

#### **3.5.3.1 Innledning**

Faglig utvikling har jeg definert i to hovedpunkter som er holdning og opplæring. Dette handler om å kjenne fagets historie og plass i samfunnet. Ha respekt for eget yrke. Renholderen må kunne ta selvstendige avgjørelser. Kunne arbeide alene men også sammen med andre. Holde seg oppdatert i faget, og kunne stå for egne meninger. En fagarbeider skal være med på å gi opplæring, og følge etiske retningslinjer for faget og bransjen.

### 3.5.3.2 Holdning og opplæring

Mange av de renholderne som ønsker å ta fagbrev har etter min mening et feil mål. De aller fleste tar fagbrev for å få høyere lønn. Mange mener og tror at de ikke kommer til å lære noe. Noen få uttrykker også dette sterkt. De er ikke her for å lære men for å få fagbrev. De mener selv at de kan mye om renhold, men de vet ikke hva de skal kunne for å få fagbrev. På dette punktet er det stor forskjell i forhold til hvor du er. Er du i by eller på landet. En annen forskjell er om det er godt voksne norske damer og fremmedspråklige kvinner. De uttrykker ofte det at de skal ta fagbrev for å få høyere lønn, men de ønsker også og lære mer. Fremmedspråklige menn fra enkelte kulturer kan ha holdning til at dette kan de, og de har ikke behov for å lære, de skal kun ha fagbrev. Mens andre igjen er på kurs for å lære mer. Her ser jeg at det kan være forskjell på holdningene ut i fra kultur.

De aller fleste renholdere mener at de ikke har fått nok opplæring. De mener også at det er viktig å få mye og riktig opplæring. Her ser du også en stor forskjell på om du er norsk voksen dame, eller du er fremmedspråklig mann. De norske har både sett og hørt om mopper og kluter. De fremmedspråklige kan komme fra land med stor fattigdom og mye krig der de ikke hadde annet enn jordgulv, og de vet i alle fall ikke hva en mopp er. En annen holdning til yrket og opplæring kan de være at de fremmedspråklige mennene ikke har gjort den slags arbeidet før. Derfor kan det være vanskelig for dem å sette seg inn i arbeidet. For noen av dem kan det også være nedverdiggende å skulle rengjøre. Da kan det være vanskelig å skulle lære dem hvor viktig en renholdsjobb er.

Det som er veldig morsomt er at underveis i kurset ser en tydelig at de aller fleste har lært noe. De gir også uttrykk for dette. De endrer ofte holdning ubevisst, og sier at de hadde ikke trodd at de skulle lære så mye om det å rengjøre. De sier også at de ser at dette yrket er et viktig yrke. Opplæring gir også yrkesfaglig kompetanse og de ser at en trenger mye



kunnskaper for å kunne utøve yrket i henhold til et godt innemiljø for brukerne av byggene. De blir også veldig stolte når de klarer å få tatt fagbrev.

### **3.5.4 Oppsummering og konklusjon**

De aller fleste renholdere mener at de ikke har fått nok opplæring. De mener også at det er viktig å få mye og riktig opplæring. Dette er noe jeg ser for de aller fleste renholderne som starter på kurs til fagbrev har mange års praktisk erfaring i yrket. Det er bare et fåtall som ikke har 60 måneder (5 år) eller mer, som kravet til praktisk erfaring for å ta fagbrevet er. Selv om de aller fleste har mye praktisk erfaring så har de ikke nok grunnleggende fagkunnskaper i yrket. De har kanskje helt elementære kunnskaper på sitt eget renholdsområde. Eksempelvis: de har kjennskap, og har litt kunnskaper om det utstyret de selv bruker. De vet hvor de forskjellige kjemikaliene de selv har skal brukes. De vet også hva slags gulv de rengjør. Men de kan ikke utdype hvorfor det er forskjell på kjemikaliene, hva er de laget for og hva slags smuss skal de fjerne. De kan heller ikke utdype hva som skal gjøres og hva som skal brukes for å vedlikeholde overflatene, og bevare dem i mange år. I tillegg er det mange som bruker det moderne renholdsutstyret feil. De vet ikke hvordan det skal brukes, og hvorfor det brukes. De aller fleste renholdere ønsker å ta fagbrev for å få høyere lønn. De vet ikke hva de trenger å lære, for å kunne rengjøre og mange mener at de ikke trenger mer kunnskap for å ”vaske”. Det som da er gledelig er at underveis i kurset ser en ofte en endring hos den enkelte, de opparbeider seg andre holdninger til det å skulle lære og de får etter hver mer yrkesfaglig kompetanse.

### **3.6 Oppsummering og konklusjoner**

I løpet av mine år i renholdsbransjen har jeg fått mange kommentarer fra kvinner og menn, om at ”alle kan da vel vaske”. En trenger vel ikke opplæring for å gjøre det? Dette er uskyldige kommentarer, men for mange profesjonelle utøvere av renholdsyrket kan disse stadige ”negative påminnelsene” føre til at dem ikke trives så godt på jobben. Jeg har med

min erfaring i undervisning og opplæring i faget sett at det er et stort behov for opplæring, dette for å øke kunnskapen til den enkelte renholder. Jeg har tatt utgangspunkt i St.meld. nr 43 og definert hva jeg mener er viktig for å kunne utøve ”riktig renhold”. For riktig renhold er med på å forebygge sykdommer, ivareta et godt innemiljø og skape trivsel i bygget hvor vi oppholder oss daglig.

Min problemstilling er ”*Er intensjonene i ”Stortingsmelding nr. 43 Mer kunnskap til flere (1988-89)” nådd i renholdsoperatørfaget?*”. Med denne problemstillingen ville jeg finne ut om renholderne som tar fagbrev har fått mer yrkesfaglig kompetanse i form av faglig kunnskap og faglig utvikling ved å ta fagbrev. De aller fleste renholdere tar fagbrev for å få mer i lønn. Dette sier de selv. Det er og mange av dem som mener at de ikke trenger noe særlig kunnskap for å kunne gjøre rent. Det som imidlertid viser seg er at ved at de går på ”kurs” og får riktig opplæring i faget, så vil de aller fleste få mer yrkesfaglig kompetanse i form av faglige kunnskaper og faglig utvikling.

Det er ikke mange ungdommer som har valgt å ta utdanning som renholdsoperatør i videregående skole siden 1994. De som velger å ta fagbrev som renholdsoperatører er praksiskandidater. Dette vil si de har mer en 60 måneders allsidig praksis i faget. De tar en teoretisk eksamen i faget som må være bestått med karakter to (2) eller bedre. Deretter kan de gå opp til den praktiske prøven. Frem til nå har det vært flest renholdere fra offentlig sektor som har tatt fagbrev. De aller fleste har vært godt voksne norske damer. Dette bilde har endret seg noe de siste årene. Det er flere og flere fremmedspråklige som og tar fagbrev. De aller fleste av disse er også ansatt i offentlig sektor. Vi har sett en liten endring i de siste årene. Flere og flere rengjøringsbyråer har sett nytten av å ha fagarbeidere ansatt hos seg. Da spesielt i de store byene.

De aller fleste renholdere ønsker å ta fagbrev for å få høyere lønn. De vet ikke hva de trenger å lære, for å kunne rengjøre og mange mener at de ikke trenger mer kunnskap for å ”vaske”. Det som da er gledelig er at underveis i kurset ser en ofte en endring hos den enkelte, de

opparbeider seg andre holdninger til det å skulle lære og de får etter hver mer yrkesfaglig kompetanse.

### ***3.7 Oppgavens videre disposisjon***

I det neste kapittelet skal jeg ta for meg metoden jeg har brukt. I kapittel 4.1 er innledningen før jeg i kapittel 4.2 presenterer valg av forskningsdesign og metode. I kapittel 4.3 har jeg sagt noe om utviklingen av spørreskjemaet. I kapittel 4.4 kommer datainnsamlingen. Kapittel 4.5 er viet til analysemetoder. Kapittel 4.6 er oppsummering og konklusjon.

## **4 Metode**

### **4.1 Innledning**

Denne undersøkelsen er en komparativ casestudie (Yin 2003) gjennomført ved ekstensivt opplegg. En komparativ studie kjennetegnes ved at det er to eller noen få enheter som sammenlignes. Hellevik (2002) skiller i boken sin mellom intensive og ekstensive forskningsopplegg. Intensive opplegg brukes når forskeren har få enheter, og at forskeren har vanskelig for å forstå dem, eller selv har liten erfaring med fenomenet som skal studeres. Ekstensivt opplegg brukes når forskeren har mange undersøkelsesenheter og undersøker fenomener som forskeren selv har direkte erfaring med (Hellevik, 2002).

### **4.2 Valg av forskningsdesign og metode**

#### **4.2.1 Innledning**

Med bakgrunn i min problemstilling har jeg gjennomført en komparativ casestudie. Casestudier egner seg veldig godt til å forstå komplekse sosiale fenomen (Yin 2003). "Case-studier har – som kvantitative studier – sterke og svake sider. De har sin styrke i etablering av kausale forklaringer. Det gjelder ikke bare unike forklaringer, men særlig utvikling og bruk av mekanismer i prosessforklaringer". (*Tidsskrift for samfunnsforskning - 2007 - Nr 04 - "Kausalforklaringer i case-studier" av Svein S. Andersen*). Dette vil si at det er et undersøkelsesopplegg hvor vi går i dybden på ett enkelt tilfelle. Eksempelvis et bestemt case, eller flere case, og analysen av dette. Dette kan f.eks. være en kommune, en bedrift, eller et bestemt problem. Man vil ofte kombinere ulike metoder i case-studier. Dette kan være kvalitative og kvantitative intervjuer, eller observasjon.

#### **4.2.2 Type undersøkelse og problemstillinger**

Denne undersøkelsen er en komparativ casestudie (Yin 2003) gjennomført ved ekstensivt opplegg. En komparativ studie kjennetegnes ved at det er to eller noen få enheter som sammenlignes. Hellevik (2002) skiller i boken sin mellom intensive og ekstensive forskningsopplegg. Intensive opplegg brukes når forskeren har få enheter, og at forskeren har vanskelig for å forstå dem, eller selv har liten erfaring med fenomenet som skal studeres.

Ekstensivt opplegg brukes når forskeren har mange undersøkelsesenheter og undersøker fenomener som forskeren selv har direkte erfaring med (Hellevik, 2002).

I min oppgave hvor jeg har sett på faglig kunnskap og faglig utvikling blant renholdere var det naturlig å bruke en komparativ case-studie. I denne studien brukte jeg en ekstensiv metode, og en induktiv tilnærming. I boken til Svein A. Andersen (1997 eller 2005) sier han at en øking i antall case gir flere design-variabler, og dette kan manipuleres analytisk (komparativ case-studie). Ved flere antall case gis det klarere kriterier for utvelging og design (ekstensiv metode). Noe som vil gi klarere forbindelseslinjer mellom empiri og teori. Jeg har valgt en induktiv tilnærming som betyr at jeg har valgt å styres av praktisk interesse i denne oppgaven.

### **4.2.3 Undersøkelsesinstrumenter**

I min undersøkelse ble det til forundersøkelsen brukt en kvalitativ metode med et intervju, og en intervjuguide. Jeg hadde en del faktorer jeg ville belyse med min problemstilling. Dette forutsatte kunnskap om utvalget, og satte derfor store krav til utvelgelsen av utvalget. De som utgjorde populasjonen i denne forundersøkelsen var fire personer som hadde de kriteriene jeg hadde lagt til grunn i hovedundersøkelsen. Dette intervjuet ble tatt opp på bånd og jeg kunne senere gå gjennom hvert intervju i fred og ro. Ut fra dette utarbeidet jeg et spørreskjema som jeg ville bruke ved en kvantitativ metode. Spørreskjemaet skulle dekke alle de punktene jeg mente var ”intensjoner” i St.meld. 43. (1988-89). Som faglig kunnskap og faglig utvikling. Det ble derfor laget et spørreskjema som hadde spørsmål som kunne relateres tilbake til intensjonene men ikke kronologisk i forhold til problemstillingen. Det var derimot delt kronologisk i tid (før – etter). Spørsmålene skulle til dels være entydige. De skulle også samtidig være enkle å oppfatte, og ikke inneholde mange vanskelige ord og uttrykk. Spørsmålene skulle heller ikke være ledende, og ikke for lange. Skjemaet startet med lette ufarlige spørsmål, og de var ordnet i kronologisk tid. Noen av spørsmålene var dikotome med kun 2 alternativer (ja/nei, mann/kvinne).

Ved min undersøkelse reiste jeg rundt, og var selv til stede, og delte ut spørreskjemaene til respondentene. Dette for å kunne svare på eventuelle spørsmål i felleskap, og for å sikre at jeg fikk alle spørreskjemaene i retur. Alle respondentene i den samme populasjon fikk de samme spørsmålene. Skjemaene ble delt ut til respondentene i fellesskap på hvert undersøkelsessted. De svarte på skjema mens jeg var til stede, og de ble samlet inn igjen av meg. Ved undersøkelsen av de som er på vei til å ta fagbrev (kategori by), skjønte jeg fort at de med innvandrere bakgrunn ikke forstod spørsmålene så godt. De fikk derfor lov til å ta med seg skjemaet hjem. De leverte det til meg uken etter. Siden jeg da ikke hadde kontroll på om det var de selv som hadde svart, fant jeg ut at jeg ville prøve noe nytt på de renholderne som ikke hadde tatt fagbrev.

Den kvantitative undersøkelsen da gjort om til delvis kvalitativ. Dette ved at jeg kontaktet en av de offentlige bedriftene avtalte tid og samlet alle respondentene. Nesten alle var fremmedspråklige. De fikk utlevert spørreskjemaet, og leste gjennom selv. Så leste jeg høyt spørsmål 1, og forklarte hvis det var noen som ikke forstod. Så svarte de. Så spørsmål 2, og slik fortsatte jeg til alle spørsmålene var besvart av alle. De var også flinke til å forklare for hverandre på sitt språk. Men her erfarte jeg, at selv om jeg selv var strukturert så var ikke respondentene det. Mange slet med å forstå spørsmålene selv om jeg forklarte dem flere ganger. Noen forstod fort, og ble utålmodige. Et par ble da litt arrogante overfor de som ikke forstod ofte med bemerkninger om at ”dette var da enkelt” osv. Dette resulterte i at mange til slutt ikke turte å si fra at de ikke forstod. De spurte heller de ved siden av. Resultatet var at de i mange tilfeller ble hengende etter ved neste spørsmål.

Dette igjen var en ny erfaring som jeg tok med meg til neste bedrift, som var et privateid rengjøringsbyrå. Her hadde de samlet alle renholderne som var på arbeid den dagen i et lokale. Renholdslederen informerte meg om at noen var ikke så veldig gode i Norsk, men at arbeidslederen deres var der for å tolke. Han kunne flere språk. De fikk utlevert spørreskjemaet, og jeg startet med å lese spørsmål 1 og så spørsmål 2. Da skjønte jeg at dette

ikke ville gå. De aller fleste kunne knapt et ord Norsk. Noen kunne litt engelsk, ellers kunne de bare morsmålet. Jeg og arbeidsleden gikk derfor rundt og forklarte spørsmålene til de som ikke forstod. Jeg tok dem som kunne engelsk, og forklarte spørsmålene så godt jeg kunne og så svarte de ut fra dette. Arbeidslederen forklarte spørsmålene for dem som kun snakket morsmål. Det jeg observerte da, var at på enkelte spørsmål fortalte han de hva de skulle svare ved at han pekte på svaralternativene.

Med denne nye erfaringen, så skjønnte jeg at måtte gjøre litt om på undersøkelsen av den siste bedriften. Jeg tok derfor kontakt med bedriften og spurte om det kunne være mulig å få intervju respondentene en og en. Dette ordnet bedriften. De ble satt opp en liste med navn over respondentene med klokkeslett for når de skulle til intervju. Nå ble kvantitative metoder gjort om til kvalitative, med spørreskjemaet som intervjuguide. Ved intervjuet fikk respondenten utlevert det samme spørreskjemaet. Her gikk jeg så gjennom hvert spørsmål og forklarte der hvor respondenten ønsket det. Respondentene svart så på spørsmålene. De kunne få utdypet spørsmålet mer hvis de ønsket eller ikke forstod. For de som ikke kunne lese eller skrive, var det jeg som krysset av på bakgrunn av hva de valgte, ut fra min forklaring.

#### **4.2.4 Utvalg av respondenter**

Det var viktig å på forhånd ha gjort seg opp en mening om utvalget. Utvalget i denne undersøkelsen ble valgt ut fra bestemte kriterier. En utvalgs gruppe skulle ha fagbrev i renhold. De skulle ikke ha vært lærlinger i henhold til Reform-94, men tatt fagbrev som etter praksis kandidat ordningen. En annen utvalgsgruppe var på vei til å ta fagbrev, ved at de gikk på kurs for å ta den teoretiske eksamen. Den siste utvalgsgruppen skulle ikke gå på kurs for å ta fagbrev, eller inneha fagbrev. De var alle utøvende renholdere. Videre besluttet jeg at jeg ikke ville undersøke hele landet, men finne noen fylker på østlandsområdet som var representativ for disse utvalgene. Tre fylker ble valgt med bakgrunn i at det var mange store arbeidsplasser innenfor det offentlige. Disse fylkene har også blitt kategorisert som by og land. I tillegg valgte jeg å få noen respondenter i to av utvalgene fra det private markedet.

Disse ble kun valgt fra ett av fylkene. Dette fordi det var det enkleste, og med min kjennskap til bransjen så er disse representative for denne gruppen arbeidstakere. Utvalget er satt sammen av etnisk Norske renholdere og renholdere med innvandrere bakgrunn.

De respondentene som hadde fagbrev og var fra by, ble tilfeldig valgt ut. Ved min undersøkelse av dem som ikke har fagbrev, ble det fortalt meg at deres avdelingslederne hadde fagbrev. Jeg forespurte dem, og de sa seg villig til å være med. De ble så tildelt spørreskjema som de svarte på.

Utvalget mitt ble da 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier som er: har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. Det er 31 respondenter i kategorien har ikke fagbrev. Disse respondentene arbeider som renholdere til daglig. Det er 32 renholdere som tar fagbrev. Disse respondentene har gått på kurs, og fått undervisning i renholds-faget i henhold til læreplan for renholdsoperatørfaget. Det er 40 respondenter som har fagbrev etter § 3-5 i opplæringslova i renholdsoperatørfaget.

Ved prosjektets begynnelse kontaktet jeg to store offentlige bedrifter på "landet" for å høre om de kunne tenke seg å la meg få gjennomføre en spørreundersøkelse blant deres renholdere. Denne undersøkelsen skulle være for renholderne som hadde tatt fagbrev. Begge bedriftene hadde oppfylt de kriteriene som jeg la til grunn for utvelgelse av respondenter. Begge bedriftene er representert i to fylker (kategorisert som land), og har mange renholdere som har tatt fagbrev. I tillegg var de tidlig ute med å tilby sine ansatte kurs for å ta fagbrev. De ligger sentralt på Østlandet, og begge bedriftene var store arbeidsplasser med mange sysselsatte i samme området. De hadde ikke så mange innvandrere i arbeid. Ingen av disse bedriftene hadde innvandrere som hadde tatt fagbrev som renholder.

Bedriftene ble kontaktet pr telefon for å få lodde stemningen om de var interessert i være med på en slik spørreundersøkelse. Bedriftene var positiv til å være med på dette. Det ble deretter oversendt et brev med forespørsel om undersøkelsen som bedriftene godkjente. For de



bedriftene som hadde fagarbeidere ble arbeidstakerne underrettet, og forespurt muntlig av leder for avdelingen. Det var frivillig å delta. Bedriften stilte rom og arbeidstid til rådighet, og alle som sa seg villig til å være med, kunne møte der. Det ble fra bedriften sin side lagt til rette for utfylling av spørreskjemaet. Respondentene fikk avsatt tid til å gjøre dette i arbeidstiden. Svar på spørreskjemaet ble utført ved et samarbeid mellom meg som forsker og avdelingslederen ved de enkelte undersøkelsesenheter.

De respondentene som var i utvalget ”tar fagbrev” ble valgt ut og forespurt som deltagere på to kurs for renholdere som skulle ta fagbrev. Jeg var lærer på disse kursene. Det ene kurset er på ”landet” og disse respondentene kommer fra den samme bedriften som noen av dem som hadde tatt fagbrev i disse fylkene. De andre respondentene i dette utvalget, er fra ”byen”. Her var det mange med innvandrerbakgrunn. De gikk også på kurs hvor jeg var lærer. Disse respondentene kommer fra to store offentlige arbeidsgivere, som har samme type arbeidssted som en av bedriftene på landet. I tillegg var det noen få fra det private markedet. Det er både etnisk Norske og innvandrere i disse utvalgene. Den siste utvalgsgruppen er renholdere som ikke har tatt fagbrev. De var ansatt både i offentlig og privat sektor. Alle disse respondentene arbeidet i by. Det ble også avtalt tid og sted for intervju med de ansatte i disse bedriftene.

#### **4.2.5 Begrunnelse for metodevalg**

Denne undersøkelsen er en komparativ casestudie. Jeg bruker både kvalitativ og kvantitativ undersøkelse. Jeg hadde en forundersøkelse som var kvalitativ med intervju av fire personer som hadde de kriteriene jeg hadde lagt til grunn i hovedundersøkelsen. Hovedundersøkelsen var kvantitativ. Dette ble valgt fordi det ville gjøre det lettere for meg å få med mange respondenter. Jeg sendte ikke ut spørreskjemaene til de forskjellige arbeidsstedene eller til respondentene direkte. Jeg tok kontakt med arbeidsgiver, og de samlet sammen respondentene på en dag hvor jeg var til stede. I kategorien tar fagbrev. Var det kursdeltagere som jeg selv hadde på kurs som svarte på spørreskjemaet. Jeg delte ut spørreskjemaene og samlet dem inn igjen. Dette ble gjort med bakgrunn i å få tilbake så mange spørreskjemaer som mulig fra det

utvalget jeg hadde valg. Samt å gjøre det enklere for meg selv ved at jeg da kunne kode skjemaene i forhold til arbeidssted. I tillegg så møtte jeg deltagerne personlig. Og de ville da kanskje få et mer personlig forhold til meg so igjen ville gjøre at de ville være ærlige og svare så godt det ville la seg gjøre. Til slutt så hadde de hadde valgt det selv ut fra forespørsel og oppmøte der dette skulle foregå.

#### **4.2.6 Oppsummering og konklusjon**

Med bakgrunn i min problemstilling har jeg gjennomført en komparativ casestudie. Casestudier egner seg veldig godt til å forstå komplekse sosiale fenomen (Yin 2003). Case studier vil si at det er et undersøkelsesopplegg hvor vi går i dybden på ett enkelt tilfelle. Eksempelvis et bestemt case, eller flere case, og analysen av dette. Dette kan f.eks. være en kommune, en bedrift, eller et bestemt problem. Man vil ofte kombinere ulike metoder i case-studier. Dette kan være kvalitative og kvantitative intervjuer, eller observasjon. I min oppgave hvor jeg har sett på faglig kunnskap og faglig utvikling blant renholdere var det naturlig å bruke en komparativ case-studie. I denne studien brukte jeg en ekstensiv metode, og en induktiv tilnærming. Jeg har valgt en induktiv tilnærming som betyr at jeg har valgt å styres av praktisk interesse i denne oppgaven.

Ved min undersøkelse reiste jeg rundt, og var selv til stede, og delte ut spørreskjemaene til respondentene. Dette for å kunne svare på eventuelle spørsmål i felleskap, og for å sikre at jeg fikk alle spørreskjemaene i retur. Alle respondentene i den samme populasjon fikk de samme spørsmålene. Skjemaene ble delt ut til respondentene i fellesskap på hvert undersøkelsessted. De svarte på skjema mens jeg var til stede, og de ble samlet inn igjen av meg.

Utvalget mitt ble da 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier som er: har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. De var alle utøvende renholdere. Videre besluttet jeg at jeg ikke ville undersøke hele landet. Tre fylker ble valgt med bakgrunn i at det var mange store arbeidsplasser innenfor det offentlige. Disse

fylkene har også blitt kategorisert som by og land. I tillegg valgte jeg å få noen respondenter i to av utvalgene fra det private markedet. Disse ble kun valgt fra ett av fylkene. Dette fordi det var det enkleste, og med min kjennskap til bransjen så er disse representative for denne gruppen arbeidstakere. Utvalget er satt sammen av etnisk Norske renholdere og renholdere med innvandrere bakgrunn. Alle respondentene valgte selv om de ville være med eller ikke.

### **4.3 Utvikling av spørreskjemaet**

#### **4.3.1 Innledning**

Det finnes som sagt mange forskjellige metoder for å samle inn, behandle, eller å analysere data (Hellevik, 2002). Jeg hadde i min undersøkelse på forhånd bestemt meg for å ha et kvantitativt spørreskjema. Dette med bakgrunn i at jeg ville ha mange respondenter, og det ville bli enklere å gjennomføre undersøkelsen. I tillegg ville det spare tid og reising. For å kunne utarbeide gode spørreskjemaet hadde jeg en forundersøkelse. Der valgte jeg å ha en kvalitativ metode i form av intervjuer med respondentene.

For å kunne bli forstått i en undersøkelse er det viktig å ha god kommunikasjon. Dette gjelder både skriftlig og muntlig. Ved min undersøkelse så tenkte jeg tidlig at det var viktig for mine respondenter å kjenne seg igjen i det som jeg skulle etterspørre. Samtidig som spørsmålene skulle være meningsfylte. Dette for å skape en god kommunikasjon med dem. For da ville respondentene være mer villig til å svare ut fra hva de selv mente (Hellevik 2002). Mange gav også uttrykk for dette når jeg leverte ut spørreskjemaet. De ville gjerne svare på dette fordi dette hadde med deres situasjon å gjøre. Ikke slik som spørreskjemaene dem vanligvis fikk i posten eller spørsmål om i telefon.

#### **4.3.2 Forundersøkelsen**

En kvalitativ metode kan utføres på forskjellige måter. Ved min undersøkelse valgte jeg å utføre et intervju dette med tanke på hvilke faktorer jeg ville belyse med min problemstilling.

Dette forutsatte kunnskap om utvalget, og satte derfor store krav til utvelgelsen av utvalget. De som utgjorde populasjonen i denne forundersøkelsen var fire personer som hadde de kriteriene jeg hadde lagt til grunn i hovedundersøkelsen. Disse ble forespurt fordi jeg kjente til de gjennom arbeidsgiver, og visste at de var stor interessert og de hadde engasjement for faget. Det viste seg senere at to av respondentene i forundersøkelsen også var med på den kvantitative undersøkelsen. Dette visste verken de eller jeg på dette tidspunktet.

Jeg hadde lagt opp til et ustrukturert intervju med intervjuguide. Jeg brukte ikke standardiserte spørreskjemaer, men jeg hadde laget meg noen punkter som jeg mente viktig for å belyse problemstillingen. Dette kalles en intervjuguide. Det var ikke nødvendig å følge denne punkt for punkt. Intervjuene jeg gjorde var mer som en samtale enn et intervju, jeg prøvde å ha en dagligdags samtale om de forskjellige temaene, og det var viktig å få belyst alle sider av emnet. Ved en kvalitativ undersøkelse går en mer i dybden enn i bredden. Denne metoden bearbeider data i form av ord i stedet for tall. Ved min forundersøkelse ble det et nært forhold mellom meg som forsker og respondentene (Holme og Solvang 1998). Svarene kom på bakgrunn av måten spørsmålene ble stilt på. Jeg utdypet, og omformet spørsmålet hvis respondentene ikke forstod eller bare svarte med ett ord. På bakgrunn av dette hadde jeg derfor god og direkte kontakt med respondentene. Dem var villige, og inneforstått med å dele sin erfaring om temaene med meg (Dalland, 2000).

#### **4.3.2.1 Kvalitative intervjuer**

De kvalitative intervjuene ble gjort i deres egne omgivelser, dette for å skape gode rammer og trygghet. Det var satt av tre (3) timer til hvert intervju. Intervjuene ble ikke utført på samme dag. Intervjuene ble tatt opp på bånd noe som gjorde det lettere å bearbeide dataene etterpå. Det finnes to forskjellige intervjuobjekter ved innhenting av data ved intervju. Informant intervju som brukes hvis en person har mye informasjon om emnet i kraft av sin stilling eller posisjon, men er ikke selv berørt av dette i sitt daglige arbeid (Holme og Solvang 1998). I min undersøkelse var det en av de fire respondentene som gikk under denne betegnelsen. Denne

personen oppfylte kravene om å ha fagbrev, men i tillegg hadde denne personen tatt videreutdanning, og hadde en lederstilling i sin bedrift. Den andre formen for intervju er respondentintervju som er intervju av en person som selv er delaktig i emnet (Holme og Solvang 1998). Tre av disse respondentene kom i denne gruppen. Dem var alle tre renholdere med fagbrev. Alle tre arbeidet som renholdere i det daglige. Jeg kommer heretter til å omtale alle som ved respondentintervju. Dette fordi jeg mener at alle opp fylte kravene der, selv om den ene gikk i gruppen som informantintervju. Ved disse intervjuene var det viktig for meg å ha nærhet til respondentene, men ikke la dette ha innvirkning på mine opplevelser av intervjuet (Dalland, 2000). Dette for å kunne tolke og vurdere materialet uten å ha med inntrykket fra respondentene for det kunne ha innvirkning på validiteten på de innsamlede dataene (Holme og Solvang 1998).

#### **4.3.2.2 Utarbeidelse av første versjon av spørreskjemaet**

Hovedmålsettingen min, delmålene jeg hadde laget og samt forundersøkelsen var bestemmende for hvordan spørsmålene ble utformet. Det var veldig viktig for meg å få belyst problemstillingen, og se om dette emnet hadde påvirket populasjonen i deres valg ved å ta fagbrev. Spørreskjemaet skulle dekke alle de punktene jeg mente var ”intensjoner” i St.meld. 43. (1988-89). Samt hovedmålsetning og delmålet faglig kunnskap, med underpunkter, fagutøvelse og kvalitet, og delmålet utvikling, med underpunkter, holdning, faglig oppdatering og opplæring. Det ble derfor laget et spørreskjema som var delt inn i disse underpunktene men ikke kronologisk i forhold til problemstillingen. Det var derimot delt kronologisk i tid, spørsmål om ”før du tok fagbrev” kom før ”etter du har tatt fagbrev”. Hele tiden ble det overveid hva som var hensikten med akkurat dette spørsmålet. Skjemaet startet med lette ”ufarlige” spørsmål som alder, utdanning og yrkespraksis. Deretter kom seks spørsmål som handlet om før utvalget tok fagbrev. Så en blanding av lette spørsmål og den samme type spørsmål som før bare at nå var det ”etter at du har tatt fagbrev”.

For å kunne beskrive holdningene til populasjon før og etter at de tok fagbrev måtte man måle dette. Dette ble gjort ved hjelp av påstander og utsagn, som utvalget skulle vurdere og svaralternativene representerte grader av enighet (Ringdal, 2001). Antall svarkategorier var fra 1 til 5 og svaralternativene var eksempelvis som følgende: svært enig, enig, verken enig eller uenig, uenig, svært uenig.

#### **4.3.2.3 Pilotundersøkelse hos et mindre antall renholdere**

For å prøve ut hvordan spørreskjemaet fungerte, ble en pilotstudie gjennomført ved en renholdsavdeling i et stort offentlig bygg med 12 renholdere. Tre hadde fagbrev, tre gikk nå på kurs for å ta fagbrev, og resten hadde ikke fagbrev. Dem kunne heller ikke tenke seg å ta fagbrevet. Alle sa seg villige til å svare på spørreskjemaet. Det ble bestemt dag og klokkeslett hvor jeg skulle komme og dele ut skjemaene. Vi avtalte videre at dem skulle levere de ferdig utfylte skjemaene til meg etterpå. Når dagen kom var to av dem som ikke hadde fagbrev syke. Jeg bestemte da at det var kun dem som var til stede som skulle svare på spørreskjemaet. Jeg oppfordret dem til å prøve å svare på alt. I tillegg skulle dem skrive på skjemaene hvis det var noe de ikke forstod. Når jeg fikk skjemaene tilbake så jeg ganske fort at det var en del upresise spørsmål. Disse spørsmålene ble så bearbeidet og omformulert. I tillegg ble svarene gjort om til seks (6) svaralternativer for å få mer konkrete svar. I tillegg til at de da måtte velge mer og ikke gå for kategorien i midten. Skalaen ble da 1 ble helt enig og 6 ble helt uenig.

#### **4.3.3 Oppsummering og konklusjon**

Ved min undersøkelse så ville jeg at mine respondenter skulle kjenne seg igjen i det som jeg skulle etterspørre. Samtidig som spørsmålene skulle være meningsfylte. For da ville respondentene være mer villig til å svare ut fra hva de selv mente, og være mer ærlig. Jeg gjennomførte derfor et kvalitativt intervju med fire (4) respondenter. Basert på disse intervjuene laget jeg et spørreskjema. Jeg hadde da en pilotundersøkelse, og fikk mange gode tilbakemeldinger på spørreskjemaet. Det var en del upresise spørsmål. Disse spørsmålene ble

så bearbejdet og omformulert. I tillegg ble svarene gjort om til seks (6) svaralternativer før de ble brukt i hovedundersøkelsen.

#### **4.3.4 Revisjon av spørreskjemaet**

##### **4.3.4.1 Innledning**

Ved min undersøkelse så ville jeg at mine respondenter skulle svare på meningsfylte spørsmål. De skulle kunne kjenne seg igjen i det som jeg spurte om. Det var derfor viktig å bruke tid på omformulering, og bearbejding av spørreskjemaet. Mange spørsmål samt svaralternativene ble omformulert.

##### **4.3.4.2 Andre versjon av spørreskjemaet**

Spørreskjemaet ble omformet og gjort så kortfattet og oversiktlig som mulig. Spørreskjemaet skulle dekke alle de punktene jeg mente var ”intensjoner” i St.meld. nr. 43. Ved utarbejdsen tok jeg utgangspunkt i faglig kunnskap og faglig utvikling. Så omarbejdet jeg spørsmålene ut fra dette men ikke kronologisk i forhold til problemstillingen. Det var derimot delt kronologisk i tid (før – etter). Spørsmålene skulle til dels være entydige. De skulle også samtidig være enkle å oppfatte, og ikke inneholde mange vanskelige ord og uttrykk. Spørsmålene skulle heller ikke være ledende, og ikke for lange. Skjemaet startet med lette ufarlig spørsmål, og de var ordnet i kronologisk tid. Noen av spørsmålene var dikotome med kun 2 alternativer (ja/nei, mann/kvinne etc). Svarene på enkelte spørsmål ble omgjort fra å ha svaralternativer fra 1-5 der 1 var svært enig og 5 var svært uenig. Dette ble omgjort til 6 svaralternativer fra 1-6. Der 1 var helt enig og 6 ble helt uenig. Dette ble gjort for å få en bedre svarforståelse. Samtidig så ikke kandidatene kunne velge den midterste, og dermed måtte tenke gjennom hva de ville svare. Det ble da lettere for meg ved bearbejding når jeg skulle omformet innsamlede data til tall og mengdestørrelser for å gjennomføre statistikk og analyser (Holme og Solvang 1998).

#### **4.3.4.3 Oppsummering og konklusjon**

Ved bruk av spørreskjema må en forvente frafall både når det gjelder besøksintervju, spørreskjemaer tilsendt i posten eller tilsendt via internett. Spørreskjemaundersøkelse er best egnet for målgrupper som man kommer i kontakt med gjennom organisert virksomhet (Ringdal 2001). Dette ble gjort i min undersøkelse. Jeg hadde på forhånd spurt bedrifter som jeg kjente til om det var mulig å gjennomføre en undersøkelse hos dem. Svarprosenten vil da også være høyest (Ringdal, 2001). Mange gav også uttrykk for dette når jeg leverte ut spørreskjemaet. De ville gjerne svare på dette fordi dette hadde med deres situasjon å gjøre.

### **4.4 Datainnsamling**

#### **4.4.1 Innledning**

Det var viktig på forhånd å ha gjort seg opp en mening om hvem som skulle være respondenter i oppgaven. I henhold til min problemstilling hadde jeg derfor valgt å se på dem som hadde fagbrev som renholdsoperatører. Men de skulle ikke ha vært lærlinger i henhold til R-94, men tatt fagbrev etter praksiskandidatordningen. Når jeg hadde gjort dette så valgte jeg i etterkant å ta med respondenter som var på vei, til å ta fagbrev etter praksiskandidatordningen. I tillegg valgte jeg også å ha med renholdere som ikke hadde fagbrev eller var på vei til å ta det. Dette for å speile hele renholdsbransjen.

#### **4.4.2 Første datainnsamling i 2002**

Første datainnsamling var kvantitativ. Når jeg startet på oppgaven kontaktet jeg to store offentlige bedrifter på "landet" for å høre om disse bedriftene kunne tenke seg å la meg få gjennomføre en spørreundersøkelse blant deres renholdere. I denne undersøkelsen skulle det være renholderne som hadde tatt fagbrev. Begge bedriftene hadde oppfylt kriteriene som jeg la til grunn for utvelgelse av respondenter. Begge bedriftene er representert i to fylker (kategorisert som land), med flere arbeidsplasser i hvert fylke. De hadde mange renholdere som hadde tatt fagbrev. I tillegg var begge bedriftene tidlig ute med å tilby sine ansatte kurs



for å ta fagbrev når dette ble mulig. Begge bedriftene ligger sentralt på Østlandet, og er store arbeidsplasser med mange ansatte på renhold i samme nærmiljø. Ingen av dem hadde mange innvandrere ansatt i renholdsavdelingen. Ikke ved noen av undersøkelsesstedene hadde disse to bedriftene innvandrere som hadde tatt fagbrev som renholdere. Bedriftene ble kontaktet pr telefon. Begge bedriftene var positive til å være med på dette. Det ble deretter oversendt et brev med forespørsel om undersøkelsen som bedriftene godkjente. Alle fagarbeiderne ble underrettet, og forespurt muntlig om dem ville være med av leder for avdelingene. Det var frivillig å delta. Bedriften stilte rom, og arbeidstid til rådighet. Alle som sa seg villig til å være med kunne møte i dette rommet. Det ble fra bedriften sin side lagt til rette for dette. Respondentene fikk avsatt tid til å gjøre dette i arbeidstiden. Det ble satt av to dager til undersøkelsen på "landet" for de som hadde fagbrev. Jeg laget kjørerute. Dato og tid ble avtalt med hvert enkelt undersøkelsessted.

Jeg reiste rundt til hvert undersøkelsessted og delte ut skjemaene. Jeg var tilsted hele tiden mens de fylte ut skjemaene. Dette for å kunne svare på eventuelle spørsmål i felleskap, og for å sikre at jeg fikk alle spørreskjemaene i retur. Alle respondentene i denne populasjon fikk de samme spørsmålene. Dette gjorde utspørringen av respondentene i utvalget mer systematisk og strukturert (Ringdal 2001). Når jeg fikk spørreskjemaene i retur nummererte jeg dem eksempelvis fra 1-12 og navnet på arbeidsstedet. Alle respondentene var kvinner så jeg trengte ikke kode for dette.

#### **4.4.3 Andre datainnsamling i 2008**

Når jeg i senere tid tok opp igjen oppgaven ble det også bestemt at jeg skulle speile hele renholdsbransjen. Dette ville si at jeg skulle ha med flere respondenter som hadde fagbrev, og de skulle være fra kategorien by. I tillegg skulle det være med respondenter fra kategorien tar fagbrev, og til slutt skulle det være med respondenter i kategori har ikke fagbrev. Jeg kontaktet samme type bedrifter i kategorien by og land og fikk anledning til å komme til både offentlige og private bedrifter for å gjennomføre undersøkelsen.

De respondentene som var i dette utvalget ”tar fagbrev” ble valgt ut og forespurt som deltagere på to kurs for renholdere som skulle ta fagbrev. Jeg var lærer på disse kursene. Ett av kursene var i kategorien by og det andre kurset i kategorien land. De respondentene som var fra kurset på ”landet”, kom fra den samme bedriften som noen av dem som hadde vært med i min undersøkelse i 2002. Det andre utvalget i denne populasjon var fra ”by”. Dem gikk også på kurs hvor jeg var lærer. Disse respondentene kommer fra to store offentlige arbeidsgivere, som har samme type arbeidssted som en av bedriftene på landet. I tillegg var det noen få fra private sektor. Det er både etnisk norske og innvandrere i begge disse utvalgene. Jeg leverte ut skjemaene på slutten av en kurs dag. Jeg hadde spurt dem gangen før og ble enige om at dem som ikke ville være med kunne gå når jeg leverte ut skjemaene. Ingen gjorde dette. Dem som var til stede denne dagen er dem som har besvart skjemaene. Dette ble tilnærmet forrige undersøkelse. Jeg delte ut skjemaene. Ventet mens dem svarte og kodet skjemaene med k for kvinne, m for mann. Nummerert med tall eksempelvis 1-20. Dette tallet indikerte om dem var fra by eller land, og om dem arbeidet i offentlig eller privat sektor. Til slutt kodet jeg dem som hadde innvandrerbakgrunn. Deretter ble skjemaene lagt i konvolutter med navn på stedet.

#### **4.4.3.1 Revisjon av spørreskjemaet 1 gang**

Ved undersøkelsen hos de som var på vei til å ta fagbrev valgte jeg å bruke det samme spørreskjemaet. Jeg tilpasset spørsmålene til dem kategorien som skulle ta fagbrev. Eksempel istedenfor ”før du tok fagbrev” ble spørsmålet formulert som ”før du begynte å ta fagbrev”. Dette spørreskjemaet inneholdt ikke noen direkte personidentifiserbare opplysninger, og dette ble ikke endret. Det ble heller ikke påført noe nummer på selve spørreskjemaet for å kunne identifisere de forskjellige respondentene i forkant. Dette ble gjort av forskeren i etter tid når de leverte skjemaene tilbake.

Ved undersøkelsen av de respondentene som var på vei til å ta fagbrev (kategori by), skjønte jeg fort at respondentene med innvandrers bakgrunn ikke forstod spørsmålene så godt. De spurte masse, og det tok veldig lang tid med å forklare. Vi ble derfor enige om at de skulle få lov til å ta med seg skjemaet hjem. Disse skulle så leveres tilbake til meg uken etter. Dette ble gjort. Og jeg kodet skjemaene på samme måte som jeg hadde kodet de andre.

De siste respondentene i denne datainnsamlingen var utvalget de renholderne som ”ikke hadde fagbrev”. Denne populasjon bestod av renholdere som ikke hadde fagbrev eller ikke var på vei til å ta fagbrev. De var ansatt både i offentlig og privat sektor. Alle disse respondentene arbeidet i kategorien by. Siden jeg da hadde erfaring med at respondentene som hadde innvandrerbakgrunn ikke hadde forstått spørreskjemaet så godt. Bestemte jeg meg for å gjennomføre denne undersøkelsen på en annen måte.

#### **4.4.3.2 Revisjon av spørreskjemaet 2 gang**

Min erfaring med disse to foregående undersøkelsene gjorde at jeg bestemte meg for å endre på spørreskjemaet. Jeg laget nye spørsmål med kjønn, fødeland, hvor lenge dem eventuelt hadde vært i Norge Hadde dem utdannelse fra sitt hjemland og evt hva slags yrke. I tillegg omarbeidet jeg de samme spørsmålene som jeg hadde omarbeidet ved undersøkelsen til den som ”tar fagbrev”. Eksempel ”før du begynte å arbeide med renhold” istedenfor ”før du tok fagbrev”. Svarkategoriene var de samme.

#### **4.4.3.3 Den kvantitative undersøkelsen ble kvalitativ undersøkelse**

Ved en av de offentlige bedriftene avtalte jeg derfor tid og sted. Jeg spurte om det var mulighet for at dem kunne samle ca 15 respondenter. Lederen hadde samlet alle respondentene og dem fikk utlevert spørreskjemaet. Deretter ba jeg dem lese gjennom alle spørsmålene, før jeg skulle gå gjennom skjemaet spørsmål for spørsmål. Jeg startet med å lese høyt spørsmål 1, og forklarte hvis det var noen som ikke forstod. Så fikk dem tid til å svare på dem. Så spørsmål 2, og 3 og slik fortsatte det. Når vi kom forbi de innledende spørsmålene

begynte problemene. Det kom mange spørsmål fra flere deltagere som ikke helt forstod. Jeg forklarte da spørsmålet med andre ord. I tillegg til at dem var flinke til å forklare for hverandre på sitt språk dem som hadde samme språket. Erfaringen her var at selv om jeg selv var strukturert i forhold til spørsmålene, så var ikke respondentene det. Mange svarte fort for dem skjønnte spørsmålene. Men noen slet med å forstå disse spørsmålene, selv om jeg forklarte dem spørsmålet flere ganger. Det som skjedde da var at mens noen forstod fort, og ble utålmodige og ville gå videre. Et par av disse (menn) ble da litt arrogante overfor dem som ikke forstod med en gang. De kom med bemerkninger om at ”dette var da enkelt” ”skjønner du ikke dette eller” osv. Dette resulterte i at mange til slutt ikke turte å si fra at dem ikke forstod. Dem spurte heller dem ved siden av. Resultatet var at disse i mange tilfeller ble hengende etter ved neste spørsmål. Til slutt fikk jeg dem som forstod til å sette seg i en gruppe med meg og ba de andre vente til vi var ferdige. Disse var bare menn og dem hadde samme bakgrunn. Når den hadde fylt inn svarene og levert, samlet jeg den andre gruppen. For deretter å gå gjennom spørsmålene punkt for punkt. Jeg forklarte og hjalp dem som trengte det ved å utdype det som stod i spørsmålet. Ved å si spørsmålet på en annen måte, eller forklare dem hva som mentes med ordene som jeg hadde brukt. I løpet av denne tiden vi brukte var det faktisk en av respondentene som ble veldig ivrig. Hun hadde fortalt meg at hun var analfabet på sitt morsmål og i norsk. Men hun kunne snakke fire språk muntlig. Hun var fra et noemadefolk og dette gjorde at hun kunne et par språk. I tillegg hadde hun vært i et annet land før hun kom til Norge og snakket språket derfra slik at hun faktisk kunne kommuniserer med flere av dem som var tilstede. Hun var til god hjelp når jeg hadde forklart henne spørsmålet. Hun oversatte da spørsmålet til to forskjellige språk pluss sitt eget morsmål for dem som trengte dette. Jeg kodet skjemaene med tall for respondenter og bedrift etterhvert som jeg fikk dem overlevert.

Dette igjen var en ny erfaring som jeg tok med meg til neste bedrift, som var et privateid rengjøringsbyrå. Her hadde dem samlet alle renholderne som var på arbeid denne dagen i et lokale. Renholdslederen informerte meg om at noen ikke var så veldig gode i norsk. Men arbeidslederen deres var der, og ville gjerne tolke for meg. Han kunne flere språk. Dem fikk

utlevert spørreskjemaet, og jeg startet med å lese spørsmål 1 og så spørsmål 2. Jeg skjønnte fort at dette ikke ville gå. De aller fleste av disse renholderne kunne knapt et ord norsk. Noen kunne litt engelsk, ellers kunne dem bare morsmålet. Jeg og arbeidsleden gikk derfor rundt og forklarte dem som ikke forstod. Jeg tok dem som kunne litt engelsk. Der forklarte jeg spørsmålene så godt jeg kunne på engelsk. Deretter svarte respondentene ut fra dette og noen hjalp sidemann. Arbeidslederen forklarte spørsmålene for dem som kun snakket morsmålet. Han hadde det samme morsmålet som mange av renholderne. Det jeg observerte da, var at han kunne bli litt utålmodig hvis dem spurte om igjen. Så istedenfor å forklare dem spørsmålene på nytt pekte han på svaralternativet. Med denne erfaringen, så forstod jeg at jeg måtte gjøre litt om på undersøkelsen i den siste bedriften for å få respondentene sine egne svar.

#### **4.4.3.4 Den kvalitative intervjuundersøkelsen i 2008**

Jeg tok derfor kontakt med den siste bedriften. Der forespurte jeg lederen for renholderne om det kunne være mulig å få intervju respondentene en og en (semistrukturerte intervjuer). Dette sa lederen ja til. Lederen og hennes renholdsledere satte opp en liste med de respondentene som ville være med. Jeg hadde også her bedt om 15 stk. Den laget en tentativ plan med klokkeslett for når hver enkelt skulle til intervju. De ordnet med et rom hvor vi kunne sitte uforstyrret. Jeg fikk utlevert planen og det hadde alle respondentene som var med også fått. Først forklarte jeg respondentene litt om bakgrunnen for spørreskjemaet. De fikk så utlevert det samme spørreskjemaet som jeg hadde brukt i de forrige bedriftene. Så spurte jeg om dem ville lese igjennom spørsmålene før jeg gikk gjennom hvert spørsmål. De aller fleste ville bare at jeg skulle spørre dem. Jeg gav dem også alternativ ved å spørre om dem ville krysse av selv på skjemaet eller om dem ville at jeg skulle gjøre det. Mange ville at jeg skulle skrive ned svaralternativene for dem. Dette avklarte vi før vi startet med intervjuet. Ved starten av intervjuet sa jeg også at dem måtte spørre meg hvis det var noen ord som dem ikke forstod. Dette gjorde dem ofte og jeg utdypet både ord og mening med spørsmålet. Jeg gikk gjennom hvert spørsmål med hver respondent. Forklarte ekstra godt der hvor respondenten

ønsket det. Jeg utdypet spørsmålet med å snakke om emnet hvis jeg skjønnte at dem ikke forstod så godt. Da den siste respondenten kom hadde jeg kommet inn i et spor. Jeg tok derfor og gav henne (en ung jente) spørreskjemaet og forklarte på vanlig måte. Ventet egentlig ikke på noe svar, men startet å lese spørsmål 1. Hun stoppet med og spurte om hun ikke kunne få lese gjennom spørreskjemaet selv og eventuelt svare på spørsmålene. Hun spurte ikke om noe som helst og jeg var litt usikker på om hun forstod. Etter at hun var ferdig spurte jeg henne noen kontrollspørsmål ved å utdype noen av spørsmålene. Hun fortalte da at hun var født i Norge av innvandrerforeldre. Hun hadde gått både grunnskole og videregående. Hun hadde ikke fått lærlingplass i sitt fag (hun hadde gått helsefag). Så hun hadde derfor startet å jobbe med renhold og blitt der, men hun kunne ikke tenke seg å ta fagbrev hun ville prøve igjen å få lærlingplass i faget sitt.

#### **4.4.4 Oppsummering og konklusjon**

Ved prosjektets begynnelse kontaktet jeg to store offentlige bedrifter på ”landet” for å høre om de kunne tenke seg å la meg få gjennomføre en spørreundersøkelse blant deres renholdere. Denne undersøkelsen skulle være for renholderne som hadde tatt fagbrev. Begge bedriftene var positive til å være med på dette. Det ble fra bedriften sin side lagt til rette for utfylling av spørreskjemaet. Respondentene fikk avsatt tid til å gjøre dette i arbeidstiden.

De respondentene som var i utvalget ”tar fagbrev” ble valgt ut og forespurt som deltagere på to kurs for renholdere som skulle ta fagbrev. Jeg var lærer på disse kursene. Det ene kurset er på ”landet” og disse respondentene kommer fra den samme bedriften som noen av dem som hadde tatt fagbrev i disse fylkene. De andre respondentene i dette utvalget, er fra ”byen”. Dem gikk også på kurs hvor jeg var lærer i byen. Disse respondentene kommer fra to store offentlige arbeidsgivere, som har samme type arbeidssted som en av bedriftene på landet. I tillegg var det noen få fra det private markedet. Det er både etnisk norske og innvandrere i disse utvalgene. Den siste utvalgsgruppen er renholdere som ikke har tatt fagbrev. De var

ansatt både i offentlig og privat sektor. Alle disse respondentene arbeidet i kategorien by. Det ble også avtalt tid, og sted for intervju med de ansatte i disse bedriftene.

Ved undersøkelsen av de som er på vei til å ta fagbrev (kategori by), skjønte jeg fort at de med innvandrere bakgrunn ikke forstod spørsmålene så godt. De fikk derfor lov til å ta med seg skjemaet hjem. Dem leverte det tilbake til meg uken etter. Siden jeg da ikke hadde kontroll på om det var dem selv som hadde svart, fant jeg ut at jeg ville prøve noe nytt på de renholderne som ikke hadde tatt fagbrev. Ved en av de offentlige bedriftene avtalte jeg derfor tid og sted og samlet alle respondentene. Dem fikk utlevert spørreskjemaet, og leste gjennom selv. Så leste jeg høyt spørsmål 1, og forklarte hvis det var noen som ikke forstod. Så svarte dem. Så spørsmål 2, og slik fortsatte jeg til alle spørsmålene var besvart av alle. Dem var også flinke til å forklare for hverandre på sitt språk. Men her erfarte jeg, at selv om jeg selv var strukturert så var ikke respondentene det. Mange slet med å forstå spørsmålene selv om jeg forklarte dem spørsmålet flere ganger.

Dette igjen var en ny erfaring som jeg tok med meg til neste bedrift, som var et privateid rengjøringsbyrå. Her hadde lederne samlet alle renholderne som var på arbeid den dagen i et lokale. Renholdslederen informerte meg om at noen ikke var så veldig gode i norsk. Men arbeidslederen deres var der og ville gjerne tolke for meg. Han kunne flere språk. Respondentene fikk utlevert spørreskjemaet, og jeg startet med å lese spørsmål 1 og så spørsmål 2. Da skjønte jeg at dette ikke ville gå. De aller fleste kunne knapt et ord norsk. Noen kunne litt engelsk, ellers kunne de bare morsmålet. Jeg og arbeidslederen gikk derfor rundt og forklarte dem som ikke forstod. Jeg tok dem som kunne litt engelsk. Der forklarte jeg spørsmålene så godt jeg kunne og så svarte dem ut fra dette. Arbeidslederen forklarte spørsmålene for dem som kun snakket morsmålet. Det jeg observerte da, var at på enkelte spørsmål fortalte han dem hva de skulle svare ved at han pekte på svaralternativene.

Med denne nye erfaringen, måtte jeg gjøre litt om på undersøkelsen av den siste bedriften. Jeg tok derfor kontakt med bedriften og spurte om det kunne være mulig å få intervjuer

respondentene en og en. Dette ordnet bedriften. Bedriften satte opp liste over respondentene med klokkeslett for når hver enkelt skulle til intervju. Ved intervjuet fikk respondenten utlevert det samme spørreskjemaet. Her gikk jeg så gjennom hvert spørsmål og forklarte ekstra godt der hvor respondenten ønsket det. For dem som ikke kunne lese eller skrive, var det jeg som krysset av spørreskjemaet. Dette ble gjort med bakgrunn i hva respondentene valgte ut fra min forklaring.

## **4.5 Analysemetoder**

### **4.5.1 Innledning**

Ved en undersøkelse er det viktig at dataene er mest mulig pålitelige. Det kan oppstå problemer fordi forskeren er på to plan. Forskeren er på teoriplanet når hun formulerer problemstillingen og ved tolkingen av resultatene. Men ved undersøkelsen og innsamlingen av datamaterialet er forskeren på empiriplanet. Presentasjonen av undersøkelsen skal være så nøyaktig at den som leser skal kunne utføre en kontroll, og ha mulighet for å etterprøve resultatene (Hellevik 2002).

Først i dette kapitlet vil jeg presentere en beskrivelse av hvordan rekodingen av variablene foregikk. Videre omtales missinganalysen. I det neste kapitlet forklarer jeg hvordan faktoranalyse og reliabilitetsanalyse ble brukt. Jeg starter der med å gjøre rede for faktoranalysen med tilhørende resultater. Deretter følger en beskrivelse av reliabilitetsanalysen gjennomført ved måling av Coefficient Cronbach Alpha (CCA). Tilslutt presenteres de konstruktene som ble etablert på bakgrunn av disse suksessive metodene. Dataene ble samlet inn og bearbeidet av meg. Ved bearbeiding av det statistiske innsamlede datamaterialet har jeg hatt god hjelp i bruk av statistikk programvaren Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versjon 17.0 og senere versjon 18,0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) (SPSS er den mest brukte programvaren innenfor statistisk analyse). Etter omkoding av spørreskjemaene laget jeg filer i excel. Disse ble kontrollert, og vasket flere ganger av meg før de ble importert i SPSS. Skjemaene ble siden kontrollert og vasket av meg, deretter ble de



kontrollert av kolleger ved Høyskolen i Akershus avdeling for husøkonomi og kostøkonomi. I tillegg ble hele materialet kontrollert med god hjelp av min veileder Knut Boge. Analyser ble kjørt, og man så på minimum og maksimumsverdiene for å oppdage feiltastinger eller svar som ikke hørte hjemme (dette var der hvor verdiene lå langt utenfor normalområdet). Disse ble søkt opp og rettet. Hadde respondentene gitt helt uriktige svar eller ikke svart, ble disse satt til missing.

#### **4.5.2 Rekoding av variabler**

Spørreskjemaet måtte rekodes før de statistiske analysene kunne starte. Jeg valgte i samråd med min veileder å snu skalaen på alle svaralternativene som gikk fra 1 til 6. Skalaen ble da som følgende 1 er helt enig, 2 enig, 3 delvis enig, 4 delvis uenig, 5 uenig, 6 helt uenig. Skalaen ble omkodet og alle skjemaene kodet jeg på nytt. Dette med bakgrunn i at det da ville være mere logiske svaralternativer jeg omkodet og eksempelvis 1 ble helt uenig og 6 ble helt enig. Jeg gikk gjennom alle svarene på nytt omkodet de på hvert enkelt spørsmål. Eksempel hadde de svart 1 ble det 6, 2 ble 5. La dette inni i SPSS. I tillegg laget jeg nye variabler som sentrum (by) og periferi (land), offentlig og privat sektor, kjønn, etnisk norsk og innvandrere. Disse nye variablene hadde jeg ikke på de første skjemaene. Dette kunne jeg gjøre fordi jeg hadde kodet de med arbeidssted. Den første undersøkelsen min bestod også bare av kvinner. På de andre skjemaene der jeg ikke hadde satt på kjønn kodet jeg de ved innlevering av skjemaene til meg. I tillegg hadde jeg også satt på om de var etnisk norske eller fremmedspråklige.

#### **4.5.3 Beskrivende statistikk**

Jeg startet analysene med å gjøre en deskriptiv statistikk for å få en oversikt over høyeste og laveste svar, gjennomsnittsverdi og standardavvik. Dette gav meg også bedre kjennskap til dataene, og hva respondentene hadde svart. Dette gav meg bedre forståelse for tolking av resultatene i analysen. Ved kjøring av deskriptiv statistikk fant jeg ikke noen spesielle avvik i

datamateriale. Det neste som ble gjort var at jeg kontrollerte at spørreskjemaet hadde fungerte i forhold til formålet. For å gjøre dette brukte jeg faktoranalyser, for å se om det kunne være felles underliggende faktorer i svarene. Ved å kjøre analyser for missing data kan en få bort feil som oppstår når respondenter ikke svarer på deler av et spørreskjema (Ringdal, 2001). Pallant (2007) sier at det er sjelden at man mottar fullstendig utfylte skjemaer fra alle respondentene. Likevel er det viktig å avdekke om det er systematiske eller tilfeldige mønstre i "missing data". Et stort antall missing data kan gi systematiske skjevheter og medføre at variablenes teststyrke svekkes, i tillegg til en begrenset mulighet for generalisering (Christophersen, 2007). Spørreskjemaene som ble returnert de som har fagbrev og tar fagbrev inneholdt veldig få missing. For dem som ikke har fagbrev var det derimot en god del missing (missing range 4-23). Dette hadde bakgrunn i spørreskjemaet hvor det ble spurt om før og etter. Mange svarte bare på "før". Noen av dem gav uttrykk for dette med at dem ikke var så interessert i yrket og skulle ikke være der så lenge. Mens andre igjen ikke hadde så mye erfaring (dem fra rengjøringsbyrået) og kunne derfor ikke svare på dette.

#### **4.5.4 Faktoranalyser**

Denne testen var veldig viktig for å se om det var variabler som lå nær hverandre, og for å se om det var sammenhenger mellom dem. Jeg kom ut med 9 faktorer, og det var sammenhenger mellom noen. Jeg gikk manuelt gjennom hver faktor og utelukket de variablene som hadde mindre enn 0,5 i høyeste faktorloading og 0,3 i nest høyeste. Hvert spørsmål kan kun høre til i en faktor. En faktor er minimum tre eller flere spørsmål som henger sammen, og kan speile variablene i undersøkelsen. Jeg tok vekk de spørsmålene som hadde laveste verdi, og ikke tilfredsstilte kravene i hver faktor. Til slutt stod jeg igjen med 5 faktorer.

Deretter testet jeg om faktorene var stabile. Dette ble utført med reliabilitetskontroller for hver faktor. Hensikten var å se om analysene var så stabile at det kunne benyttes som en skala. Jeg krysset av for direct oblim i SPSS. Resultatet av dette var at jeg kunne utelukke en faktor. Denne faktoren utgikk fordi alle spørsmålene hadde Chronbach`s Alpha mindre enn 0,7. I

tillegg var det ett spørsmål i en faktor som også ble utelukket fordi den hadde Chronbach`s Alpha mindre enn 0,7.

På bakgrunn av denne reliabilitetstesten kunne jeg utføre data reduksjon, og satt da igjen med fire (4) faktorer som ble de nye variablene i analysen min. Disse fire (4) variablene ble kalt, lærings resultat (kunnskap etter), utgangspunkt (kunnskap før), interesse (holdning før og etter), egenverdi (holdning før, kunnskap før, holdning etter). Deretter utførte jeg analyser av disse nye variablene. Startet med deskriptiv statistikk for de nye variablene, den viste at disse variablene holdt. Kurtosis viste mye negativ, og dette betydde at jeg fikk en flatere kurve. Deretter utførte jeg en korrelasjonsanalyse. For å se om det fantes sammenhenger mellom disse nye uavhengige variablene. Det fantes noen sammenhenger av variablene Til slutt laget jeg en regresjonsanalyse på de nye variablene. Der læringsresultat ble den avhengige variabelen som jeg brukte for å analysere de andre tre nye variablene. Ut fra denne analysen så jeg at noen av modellene var statistisk signifikante, og kunne da gå videre og analysere disse. Dette skal jeg presentere i det neste kapitlet.

#### **4.5.5 Reabilitet**

Reliabilitet er et mål på hvor pålitelig undersøkelsen er (Ringdal 2001). Det som er avgjørende er hvordan målingene en fikk fram i datamatriksen er utført. I tillegg hvor nøyaktig en har vært i behandlingen av de ulike operasjonene i prosessen. Reliabilitet er et mål på hvor pålitelig undersøkelsen er, og hvordan eventuelle feil kan svekke den (Hellevik 202). Feil kan være knyttet til observasjon, registrering og tallbehandling. Denne undersøkelsen har ikke observasjon.

Reliabilitet og utfordringen for deler av utvalget de som tar fagbrev og har fagbrev, var å huske riktig slik at dem ikke var farget av egen utvikling i faget. Fordi utvalgene tar fagbrev og har fagbrev svarte på spørreskjemaet etter at de hadde gått på kurs eller fått fagbrevet. En annen utfordring kan være at respondentene som tar fagbrev i kategorien by fikk ta med

spørreskjemaet hjem. Dette kan ha vært med på å påvirke deres svar. For jeg kan ikke vite om det er dem selv som har svart, eller de har fått hjelp til dette. Ved å lese og diskutere spørsmålene og dermed kan ha blitt påvirket når de skulle svare.

Reliabilitet ved respondentene har ikke fagbrev kan det stilles spørsmål ved. De respondentene som var i fra privat sektor der måtte spørsmålene oversettes til engels eller deres eget morsmål. Dette på bakgrunn av at de ikke kunne nok Norsk til og forstå disse. Dette ble gjort av deres arbeidsleder. Dette kan ha vært med på å påvirke svarene, for jeg observerte at han mange ganger pekte på hva de skulle svare. Med bakgrunn i dette forstod jeg at ved undersøkelsen av de som ikke hadde fagbrev i offentlig sektor, der måtte jeg endre på undersøkelsesmetoden. Hver respondent fikk da 30 minutter sammen med meg alene, hvor vi gikk gjennom spørsmålene sammen. Jeg utdypet spørsmålet hvis de ikke forstod. De aller fleste krysset selv av for svarene. Noen ville at jeg skulle gjøre dette, og da gjorde jeg det. Dette kan selvfølgelig har gjort at disse ble påvirket til å svare annerledes enn det dem ville ha gjort. Fordi de var alene sammen med meg, og spesielt dem som ikke krysset av selv.

Det som i tillegg kan være et svakt punkt, var ved registreringen av data i SPSS. Data kan ha blitt tolket feil ved omkodingen av skalaen. Samt at jeg hadde laget flere spørsmål til den siste undersøkelsen. Der de skulle svare på kjønn og fødeland. Dette mener jeg ble eliminert på veien da datamaterialet ble ”vasket” flere ganger av meg, og min veileder Knut Boge, samt med hjelp av kolleger ved husøkonom- og kostøkonom utdanningen ved Høyskolen i Akershus.

### **2.3.1 4.6.2 Validitet**

For å oppnå god validitet må en måle det en ønsker å måle. For å kunne oppnå dette er en avhengig av hva som er målt, og om dette gjenspeiler egenskapene i problemstillingen. Validiteten er altså et mål på hvor relevant datamaterialet er i henhold til problemstillingen (Hellevik 2002). I min undersøkelse hvor jeg spurte respondentene har fagbrev, og ved å

spørre de retrospektivt ”hva de tenkte før de tok fagbrev”, kan jeg risikere at de svarer ut fra sitt ståsted nå etter at de har fått fagbrev. Det samme gjelder for de som tar fagbrev.

Ved spørreundersøkelsen av respondentene i privat sektor som var i populasjon ikke fagbrev, kan de ha blitt påvirket ved at arbeidsleder var den som oversatte (tolket) spørsmålene for dem. I tillegg kan det at jeg var tilstede gjøre at jeg påvirket dem. Når jeg ved siste undersøkelses sted, og respondentene i kategoriene offentlig sektor og har ikke fagbrev måtte gjøre om på undersøkelses metoden, kan dette i følge Hellevik (2002) gi intervjuer effekt. Hellevik (2002, s 362) sier at ”intervjuereffekt, i form av forskjeller i resultat når svaret gis til en intervjuer, og når det gis ved selvutfylling av spørreskjemaet”. Dette betyr at personer som undersøkes kan bli påvirket av meg som forsker ved at de ble intervjuet og opplest spørreskjema for en og en. I tillegg kan det i både offentlig og privat sektor være noen som kan ha vært på kurs eller i en opplærings situasjon sammen med meg. Dette kan igjen være med på å påvirke deres svar.

#### **4.5.6 Generalisering**

Generalisering er systematisering og tolking av data. Dette betyr i korte trekk at dataene er pålitelige, og argumentene holdbare. I tillegg er det viktig å stille spørsmål som ”er det riktige observasjoner som refereres, og har funnet sted i form av uttalelser, handlinger og begivenheter?”. Andersen stiller et spørsmål i boken sin ”hva slag krav bør vi stille til gode generaliseringer?” (Andersen, s 135). Det ene svaret er at en må være i stand til å sammenfatte komplekse case materiale på en enkel måte. I tillegg bør annen kunnskap på området være forenelig med case. Det tredje er å kunne teste ut generaliseringer basert på case materiale (S. Andersen).

I min oppgave har jeg brukt ikke-sannsynlighetsutvelging. Ved at jeg valgte ut bedrifter som jeg tok kontakt med for å ha undersøkelsene i. Dette med bakgrunn i logistikk og kostnader. I tillegg er det viktig at ved denne utvelgingsmetoden går det et viktig skille mellom å foreta

utvelgingen av respondentene i bedriftene ved tilfeldighet. Eller det motsatte ikke bruke tilfeldig utvelging. I min oppgave har jeg valgt ikke tilfeldig utvelging i form av at bedriftens arbeidstakere skulle ha fagbrev. Men de skulle ikke ha vært lærlinger i henhold til Reform-94, men tatt fagbrev som § 20 praksiskandidat ordningen.

Den andre gruppen, tar fagbrev ble valgt ut ved selvseksjon. De fikk spørsmål om å være med ved at de var deltagere på kurs jeg var lærer for. Den tredje gruppen de som ikke hadde fagbrev ble valgt ut fra skjønnsmessig utvelging med bakgrunn i at de arbeidet på samme arbeidsplass som noen av de respondentene som var med i de andre gruppene. Eller at de hadde "lik" arbeidsplass som en del av de andre respondentene. Det private rengjøringsbyrået ble forespurt på bakgrunn av at jeg hadde kjennskap til dem, og ved at noen byråer jeg hadde forespurt hadde sagt nei. Dette ble da mer lettvent, men også fordi jeg mente at disse kunne være med å sikre et variert utvalg av enheter.

#### **4.6 Oppsummering og konklusjon**

Med bakgrunn i min problemstilling har jeg gjennomført en komparativ casestudie. Casestudier egner seg veldig godt til å forstå komplekse sosiale fenomen (Yin 2003). Man vil ofte kombinere ulike metoder i case-studier. Dette kan være kvalitative og kvantitative intervjuer, eller observasjon.

Utvalget er 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier som er: har ikke fagbrev med 31 respondenter, tar fagbrev med 32 respondenter og har fagbrev 40 respondenter. Jeg har laget tre versjoner av spørreskjemaet tilpasset hovedkategoriene. Respondentene kommer fra både offentlig og privat sektor. De er fra by og land. Ved undersøkelsen reiste jeg rundt, og var selv til stede, og delte ut spørreskjemaene til respondentene. Dette for å kunne svare på eventuelle spørsmål i felleskap, og for å sikre at jeg fikk alle spørreskjemaene i retur. Ved noen undersøkelsessteder måtte jeg gjøre den

kvantitative undersøkelsen om til kvalitativ. Dette var fordi mange hadde problem med å forstå spørsmålene på grunn av språkproblemer.

Dataene ble samlet inn og bearbeidet av meg. Ved bearbeiding av det statistiske innsamlede datamaterialet har jeg brukt statistikk programvaren SPSS. Etter omkodning av spørreskjemaene laget jeg filer i excel. Disse ble kontrollert, og vasket flere ganger av meg før de ble importert i SPSS. I tillegg laget jeg nye variabler som by og land, offentlig og privat sektor, kjønn, etnisk norsk og innvandrere. Dette kodet jeg også de skjemaene med som ikke hadde disse spørsmålene. Dette kunne jeg gjøre fordi jeg hadde kodet de med arbeidssted, og jeg kodet de med kjønn når de leverte svars skjemaene til meg. I etterkant kodet jeg de og for etnisk norske eller fremmedspråklige.

Skjemaene ble siden kontrollert og vasket av meg, deretter ble de kontrollert av kolleger ved Høgskolen i Akershus avdeling for husøkonomi og kostøkonomi. I tillegg ble hele materialet kontrollert med god hjelp av min veileder Knut Boge. Analyser ble kjørt, og man så på minimum og maksimumsverdiene for å oppdage feiltastinger eller svar som ikke hørte hjemme (dette var der hvor verdiene lå langt utenfor normalområdet). Disse ble søkt opp og rettet. Hadde respondentene gitt helt uriktige svar eller ikke svart, ble disse satt til missing.

Jeg startet analysene med å gjøre en deskriptiv statistikk for å få en oversikt over høyeste og laveste svar, gjennomsnittsverdi og standardavvik. Dette gav meg bedre kjennskap til dataene, og hva respondentene hadde svart. Der fant jeg ikke noen spesielle avvik i datamaterialet. Det neste som ble gjort var at jeg kontrollerte at spørreskjemaet hadde fungert i forhold til formålet. For å gjøre dette brukte jeg faktoranalyser, for å se om det kunne være felles underliggende faktorer i svarene. Ved å kjøre analyser for missing data kan en få bort feil som oppstår når respondenter ikke svarer på deler av et spørreskjema. Det er viktig å avdekke om det er systematiske eller tilfeldige mønstre i "missing data". Et stort antall missing data kan gi systematiske skjevheter og medføre at variablenes teststyrke svekkes. Spørreskjemaene som hadde få missing i to av kategoriene. For dem som ikke har fagbrev var det derimot en god

del missing (missing range 4-23). Dette hadde bakgrunn i spørreskjemaet hvor det ble spurt om før og etter. Mange svarte bare på ”før”. Noen av dem gav uttrykk for dette med at dem ikke var så interessert i yrket og skulle ikke være der så lenge. Mens andre igjen ikke hadde så mye erfaring (dem fra rengjøringsbyrået) og kunne derfor ikke svare på disse spørsmålene. I min undersøkelse hvor jeg spurte respondentene har fagbrev, og ved å spørre de retrospektivt ”hva de tenkte før de tok fagbrev”, kan jeg risikere at de svarer ut fra sitt ståsted nå etter at de har fått fagbrev. Det samme gjelder for de som tar fagbrev.

#### ***4.7 Oppgavens videre disposisjon***

I det neste kapitlet skal jeg gå gjennom spørreskjemaene og presentere dette i tabeller. Kapittel 5. 1 er innledning. Kapittel 5.2 der er spørreskjemaet belyst. I kapittel 5.3 til 5.17 kommer svar på spørsmålene. Kapittel 5.18 er oppsummering og konklusjon.



## **5 Gjennomgang av spørreskjemaet og datasettet**

### **5.1 Innledning**

Å skulle gjøre en undersøkelse er ikke alltid så lett. En må velge metode, finne frem til respondenter. Få de til å være med. Det kan være mange hindringer i veien. Som postgang, eller måten spørsmålene er stilt på, språket i selve spørsmålene og forståelse av hvor viktig det kan være å være med på en undersøkelse. Utvalget i denne undersøkelsen består av 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. Det er både etnisk norske og fremmedspråklige. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier. Det er 40 renholdere som har fagbrev etter § 3-5 i opplæringslova. Det er 32 renholdere som tar fagbrev. Disse har gått på kurs og fått undervisning i faget i henhold til læreplan. Til slutt er det 31 renholdere i kategorien ikke fagbrev.

### **5.2 Spørreskjemaet**

#### **5.2.1 Innledning**

Ved planleggingen av en undersøkelse, stilles forskeren overfor flere valg om hvordan dette skal gjennomføres. Problemstillingen vil derfor være veiviser for hvilke data som skal samles inn. Det er også viktig for respondentene å få meningsfylte spørsmål som samtidig er relevante for dem. Til slutt er det viktig for ikke å bli misforstått, å tenke på hvordan en formulerer spørsmålene. I kapittelet under skal jeg ta for meg utformingen av spørreskjemaet og hvordan jeg gjennomførte datainnsamlingen.

#### **5.2.2 Utformingen av spørreskjemaet og datainnsamling**

I utgangspunktet hadde jeg bare tenkt å ha en undersøkelse blant renholdere som har fagbrev. I min arbeidssituasjon har kontakt med mange renholdere, både de med fagbrev og de uten. Jeg har blant annet mye kurs for renholdere som ikke har fagbrev og ønsker å ta dette. Derfor ville jeg gjerne ha med denne kategorien også. Det ble derfor naturlig å ta med den siste kategorien, renholdere som ikke har fagbrev.

Jeg har brukt tre (3) forskjellige spørreskjemaer. Utgangspunktet er det samme. Men noen av spørsmålene er formulert for hver kategori av respondenter. Eksempel er at i kategorien har ikke fagbrev, der stilles spørsmålene som før du startet med renhold og etter at du har jobbet med renhold en stund. I kategorien tar fagbrev, der er spørsmålene formulert som før du startet på opplæring til fagbrev, og etter at du har startet på opplæring til fagbrev. Den siste kategorien er de som har fagbrev, der er spørsmålene formulert som før du tok fagbrev og etter at du har tatt fagbrev. Alle har svart på spørsmålene retrospektivt. Dette vil si at de først får spørsmål om hvordan de tenkte før, så får de spørsmål om hvordan de tenker ”nå”.

### **5.2.3 Tanker bak utformingen av spørreskjemaet**

I utgangspunktet så laget jeg spørreskjemaet til kategorien har fagbrev. Når jeg så bestemte meg for å ta med de andre to kategoriene så var det mest naturlig å bruke det samme skjemaet for å kunne bruke det i statistiske analyser. Skjema i seg selv er utformet med bakgrunn i min problemstilling og presisering av denne. Der har jeg presisert at i denne oppgaven så er intensjoner, det samme som faglig kunnskap og faglig utvikling. Disse punktene ble brutt ned i mål hentet fra læreplanene i faget (både den som kom i 1996 og den nye fra 2008). Dette for å se om de hadde fått yrkesfaglig kompetanse, dette vil si faglig kunnskap og faglig utvikling ved å ta fagbrev. Spørsmålene var stilt retrospektiv, hva tenkte du før, hva tenker du nå

### **5.2.4 Koding og rekoding**

Respondentene skulle svare hvor enige eller uenige dem var i mine påstander på spørreskjemaet. Det ble brukt litt forskjellige svar alternativer. Ved de spørsmålene som skulle måle faglig kunnskap og faglig utvikling ble det brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 var helt enig, 2 enig, 3 delvis enig, 4 delvis uenig, 5 uenig og 6 er helt uenig. (Dette ble gjort for å få en bedre svarforståelse. Pilot skjemaet hadde svaralternativ fra 1-5). Å øke fra 5 svaralternativ til 6 gjør at det ikke er så lett for kandidatene å velge det midterste svaret. Dermed måtte respondentene tenke gjennom hva de ville svare. Det ble da lettere for meg ved

bearbeiding og omforming av innsamlede data til tall og mengdestørrelser ved de statistiske analysene. Etter å ha gjennomført den første og andre undersøkelsen forstod jeg at jeg burde ha snudd skalaen andre veien. Slik at 1 ble helt uenig og 6 ble helt enig. Dette for at det er mer naturlig å tanke den veien. Jeg bestemte meg da for at jeg ikke ville snu skalaen før alle respondentene hadde svart. Jeg ville heller rekode alle svarene manuelt, etter at alle undersøkelsene var ferdige. Dette ble gjort før jeg la dette inn i Spss. Nummerering av skjemaene ble gjort manuelt av meg når jeg fikk dem i retur fra respondentene. Dette for å kunne vite hvilken bedrift de tilhørte.

### **5.2.5 Validitet og Reabilitet**

For å oppnå god validitet må en måle det en ønsker å måle, og det skal gjenspeile problemstillingen. I denne undersøkelsen hvor jeg spurte respondentene i to av kategoriene (tar fagbrev og har fagbrev) retrospektivt ”hva de tenkte før de tok fagbrev” (se spørreskjema), kan jeg risikere at de svarer ut fra sitt ståsted nå, etter at de har fått fagbrev (har fagbrev) eller har startet på opplæring til å ta fagbrev (tar fagbrev). En annen utfordring i forhold til reliabiliteten kan være språkproblemer. I løpet av datainnsamlingen oppstod det språkproblemer. Dette henger sammen med mange faktorer. Mange er ikke vant til å svare på slike skjema. Måten spørsmålene var stilt på kan da ha vært avgjørende for om de forstod hvordan de skulle svare. Ved den første undersøkelsen fikk jeg tilbakemeldinger på at de syntes det var fine spørsmål. Spørsmålene var helt relevant for dem i deres arbeidssituasjon. Alle disse var etnisk norske renholdere med fagbrev. I runde to så støtte jeg på språkproblem med en gang. Dette var på kurset i kategorien sentrum (by). Der var flesteparten av kursdeltagerne innvandrere. De forstod ikke spørsmålene så godt, og enkelte spurte mye. For ikke å forstyrre de andre, fikk de lov til å ta med seg spørreskjemaet hjem. Dette kan selvfølgelig ha innvirkning på svarene. De fikk lenger tid på seg. Det kan være andre som har svart på spørsmålene. Eller de kan ha hatt noen som leste spørsmålene for dem og tolket dette sammen med dem. Ved neste undersøkelsessted (privat sektor) hos et rengjøringsbyrå kunne ikke kandidatene norsk. Mange av dem kunne heller ikke engelsk. Arbeidslederen var da tolk

sammen med meg. Arbeidslederen oversatte til deres morsmål, og jeg gikk rundt og oversatte til engelsk for de som forstod dette. Der kan det være at mange bare sa at de forstod engelsk men de kunne ikke så mye at de faktisk kunne svare riktig på skjemaene. Det kan også være at arbeidslederen ikke oversatte riktig men tok en snarvei og bare sa hva de skulle svare. Neste undersøkelsessted opplevde jeg, at noen sannsynligvis ikke kunne skive og lese. De ville helst at jeg skulle lese høyt for dem og de ville også at jeg skulle krysse av på svaralternativene. Dette kan selvfølgelig ha påvirket svaret deres. Ved alle undersøkelsesstedene kan respondentene ha hatt respekt for meg som forsker, selv om jeg hadde sett noen av dem før. Dermed turte de ikke å spørre hvis det var noe de lurte på.

### **5.2.6 Oppsummering og konklusjon**

Ved planleggingen av en undersøkelse, stilles forskeren overfor flere valg om hvordan dette skal gjennomføres. Problemstillingen vil derfor være veiviser for hvilke data som skal samles inn. Det er også viktig for respondentene å få meningsfylte spørsmål som samtidig er relevante for dem. Jeg har brukt tre (3) forskjellige spørreskjemaer. Utgangspunktet er det samme. Men noen av spørsmålene er formulert for hver kategori av respondenter. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 var helt enig, 2 enig, 3 delvis enig, 4 delvis uenig, 5 uenig og 6 er helt uenig. I løpet av datainnsamlingen oppstod det språkproblemer. Dette henger sammen med mange faktorer. Mange er ikke vant til å svare på slike skjema. Måten spørsmålene var stilt på kan da ha vært avgjørende for om de forstod hvordan de skulle svare. Det var også en del fremmedspråklige som svare på skjema.

## **5.3 Svar på spørsmålene**

### **5.3.1 Innledning**

Det er ikke alltid så lett å få respondenter til å være med på slike undersøkelser. Utvalget i denne undersøkelsen består av 103 respondenter. Alle utøvende renholdere. De er fordelt i tre (3) forskjellige kategorier som er: har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. Det er 31  
99

respondenter i kategorien har ikke fagbrev. Disse respondentene arbeider som renholdere til daglig. Det er 32 renholdere som tar fagbrev. Disse respondentene har gått på kurs, og fått undervisning i renholds-faget i henhold til læreplan for renholdsoperatørfaget. Det er 40 respondenter som har fagbrev etter § 3-5 i opplæringslova i renholdsoperatørfaget.

## 5.4 Svar på spørsmålene om bakgrunnsdata for respondentene

Spørsmål 1a Er spørsmål om alder.

Spørsmål 2 Hva slags skolegang med avsluttende eksamen har du gjennomført?

Spørsmål 3 Hvor mange år har du jobbet med renhold?

### 5.4.1 Respondentenes svar på spørsmål 1a, 2 og 3

Nedenfor i tabell 1, har jeg laget en tabell for spørsmålene alder, skolegang og arbeidserfaring på respondentene. Skolegang er delt i seks (6) forskjellige kategorier der 1 = grunnskole 7-årig/9-årig, 2 = framhaldsskole, 3 = realskole, 4 = yrkesfaglig studieretning, 5 = allemenn fag (gymnas), 6 = annet. Arbeidserfaring i delt i 3 kategorier der 1 = 0-7 år, 2 = 8 -14 år, 3 = 15 år eller mer. I tabellen har jeg valgt å ta med antall respondenter (n) som har svart på hvert av disse spørsmålene. Den viser minimum (eksempel laveste alder), maximum (høyeste alder), mean med gjennomsnittsalder og standardavviket (som viser hvor mye en serie med verdier avviker fra seriens gjennomsnitt). I tillegg er median, mode, skewness og kurtosis med.

**Tabell 1. Alder, skolegang og arbeidserfaring**

Spørsmål 1a, 2 og 3	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Alder	98	22	66	43,72	9,870	43,00	39	-0,030	0,244	-0,702	0,483
Skolegang	102	1	6	2.85	1,864	2,00	1	0,312	0,239	-1,488	0,474
Abeidserfaring	103	1	3	2.08	0,825	2,00	3	-0,146	0,238	-1,516	0,472

Tabellen viser at på alder er det fem (5) missing. Aldersspennet på respondentene var fra 22 til 66 år. Gjennomsnittet var 43,75 år. SD er på 9,87 år. Median var på 43 år. Mode 39. Dette viser at median ikke avviker så mye fra gjennomsnittet. Mode er på 39 år. Skewness er -0,30 dette gir en høyre skjev kurve. Mange er over gjennomsnittsalderen. Kurtosis er -0,702 som gir en spiss kurve som indikerer at mange ligger innenfor den samme alderskategorien.

Når det gjelder skolegang er det en (1) missing. Tabellen viser at de aller fleste hadde fullført mer enn bare grunnskole. Mean (gjennomsnittet) var på 2,85. SD var på 1,864. Som kan indikere at det var en del som hadde noe skolegang ut over grunnskole og realskole. Median var 2 og mode på 1. Dette gir oss informasjon om at mange hadde bare grunnskole. Skewness er på 0,312 som gir en venstre skjev kurve. Kurtosis er på -1,488 dette gir en spiss kurve mange har svart det samme. Denne holder ikke i forhold til normalfordelingen.

Spørsmålet om arbeidserfaring har ingen missing. Mean (gjennomsnittet) viser at den er på 2,08. Dette vil si at det er mange som har mellom 8-14 års arbeidserfaring. SD på 0,825 underbygger dette ved at den er ganske normalfordelt. Median er på 2,00. Mode er 3. Dette gir en ganske normalfordelt kurve, og underbygger at mange av respondentene har lang arbeidserfaring. Skewness er på -0,146 og gir også bilde av at kurven er ganske normalfordelt. Kurtosis er -1,516 som gir en veldig spiss kurve så den holder ikke i forhold til normalfordelingen.

#### **5.4.1.1 Respondentenes bakgrunn**

Under har jeg laget tre (3) tabeller. En tabell for hver hovedkategori av respondenter (har ikke fagbrev, tar fagbrev, har fagbrev). Tabellen viser etnisitet (hvor mange som er etnisk norske eller har innvandrerbakgrunn). Kjønn, hvor mange kvinner og menn i hver kategori. Sektor, hvor disse respondentene arbeider (offentlig sektor eller privat sektor). Til slutt har jeg i tabellene satt arbeidssted. Dette er hvor respondentene har sine arbeidsplasser. Sentrum som er en stor by på Østlandet. Eller periferi som er to fylker i østlandsområdet (se kapittel 4.2.5 utvalg av respondenter).

**Tabell 2 a. Har ikke fagbrev**

Har ikke fagbrev	Etnisitet		Kjønn		Sektor		Arbeidssted	
	innvandrere bakgrunn	etnisk norsk	kvinne	mann	offentlig	privat	Sentrum	periferi
31	27	4	17	14	20	11	31	0
% av total	87 %	13 %	55 %	45 %	65 %	35 %	100 %	-

Disse respondentene er alle sammen fra arbeidssted sentrum. De er til sammen 17 kvinner og 14 menn. Dette igjen er fordelt med 27 respondenter som har innvandrerbakgrunn og fire (4) som er etnisk norske renholdere. Det er 20 som arbeider i offentlig sektor og 11 i privat sektor.

**Tabell 2 b. Tar fagbrev**

Tar fagbrev	Etnisitet		Kjønn		Sektor		Arbeidssted	
	innvandrere bakgrunn	etnisk norsk	kvinne	mann	offentlig	privat	Sentrum	periferi
32	14	18	16	16	29	3	15	17
% av total	44 %	56 %	50 %	50 %	91 %	9 %	47 %	53 %

Denne tabellen viser at respondentene er fordelt på arbeidssted med 15 fra sentrum og 17 fra periferi. Halvparten er kvinner (16) og halvparten er menn (16). Det er 14 av disse som har innvandrerbakgrunn, og 18 som er etnisk norske renholdere. 29 av disse arbeider i offentlig sektor, og 3 i privat sektor.

**Tabell 2 c. Har fagbrev**

Har fagbrev	Etnisitet		Kjønn		Sektor		Arbeidssted	
	innvandrere bakgrunn	etnisk norsk	kvinne	mann	offentlig	privat	Sentrum	periferi
40	3	37	37	3	40	0	4	36
% av total	8 %	92 %	92 %	3 %	100 %	-	10 %	90 %

Denne kategorien har stor overvekt av respondenter fra arbeidssted periferi (36). Det er bare fire (4) fra sentrum. Fordelingen av kjønnene har en stor overvekt av kvinner (37) disse er også alle etnisk norske, menn har bare tre (3) respondenter de har innvandrerbakgrunn. Alle sammen arbeider i offentlig sektor (40).

Ser en på disse tabellene samlet (2 a,b,c) så ser en at det er til sammen 103 respondenter. Det er 70 kvinner og 33 menn. Dette er igjen fordelt med 89 respondenter i offentlig sektor, og 14 respondenter i privat sektor. I tabell 2b tar fagbrev og tabell 2c har fagbrev er det flest fra arbeidssted periferi.

Det som utmerker seg i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev, er at det er likt antall menn og kvinner som tar fagbrev. I tillegg så er det en overvekt av menn fra arbeidsstedet sentrum. De aller fleste av disse har innvandrerbakgrunn. Arbeidsstedet periferi er det motsatt. Der er det flere kvinner enn menn som tar fagbrev. I den neste tabellen har jeg brukt kategorien sektor og delt respondentene inn etter kjønn og etnisitet. Jeg har kjørt analyse mot de tre kategoriene har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. Så ha jeg samlet dette for å gi ett oversikts bilde av respondentene.

**Tabell 2 d. Sektor, etnisitet og kjønn**

Ansatt i sektor	Etnisitet og kjønn	Har ikke fagbrev		Tar fagbrev		Har fagbrev		Total	
		antall	%	antall	%	antall	%	antall	%
Offentlig sektor	etnisk Norske kvinner	4	13%	12	38%	37	93	53	51
	kvinner Innvandrer bakgr.	10	32%	2	6%	0	-	12	12
	etnisk Norske menn	0	-	3	9%	0	-	3	3
	menn Innvandrer bakgr.	6	19%	12	38%	3	7	21	20
Totalt Offentlig		20	-	29	-	40	-	89	-
Privat sektor	etnisk Norske kvinner	0	-	2	6%	0	-	2	2
	kvinner Innvandrer bakgr.	3	10%	0	-	0	-	3	3
	etnisk Norske menn	0	-	1	3%	0	-	1	1
	menn Innvandrer bakgr.	8	26%	0	-	0	-	8	8
Totalt privat		11	-	3	-		-	14	
Totalt begge sektorer		31	100%	32	100%	40	100%	103	100%



I tabellen 2d ser en at i kategoriene har ikke fagbrev er antall respondenter fra offentlig sektor høyere enn respondenter fra privat sektor. Dette fordi det er vanskeligere å få til avtale med private rengjøringsbyråer om å bruke deres renholdere som respondenter. De aller fleste respondentene både i offentlig og privat sektor har innvandrer bakgrunn, og er i kategorien sentrum. I kategorien tar fagbrev så er fordelingen mellom offentlig (29) og privat (3) sektor klar. Det er flest fra offentlig sektor i denne kategorien. Det er et likt antall respondenter som er etnisk norske kvinner (12), og menn med innvandrerbakgrunn (12). I kategorien har fagbrev, er det flest etnisk norske kvinner (37), menn med innvandrerbakgrunn (3). Disse (40) arbeider alle i offentlig sektor. Ser en dette sammen med tabell 1c så ser en at disse kvinnene er i kategorien periferi.

#### **5.4.2 Oppsummering og konklusjon**

Ut fra disse tabellene kan en se en tendens av at det frem til nå har vært mest kvinner fra kategorien periferi som har tatt fagbrev. Dette stemmer godt overens med mine erfaringer fra renholdsbransjen. Både som lærer, og sensor i renholdsfaget. Ved innføringen av R-94 var det mange kommuner, fylkeskommuner, og større bedrifter som satte i gang med kurs for sine renholdere. Noen av disse bedriftene la alt til rette for at renholderne skulle få ta fagbrev. Dette kan selvfølgelig ha vært med på å bidra til at det er så mange fra det offentlig, og da kvinner som har fagbrev. På den annen side kan dette speile yrkesgruppen renhold opp gjennom tiden. Ikke minst hvis en ser på bransjen og de tallene som NHO Service har utarbeidet. Hvor bildet av renholderen har endret seg fra den ”gode gamle husmoren” til ”mennesker med innvandrerbakgrunn”. Og da spesielt i byene.

En annen side kan være at når jeg tok kontakt med bedrifter som hadde renholdere med fagbrev. Så visste jeg av erfaring at det var mange i kategorien periferi som hadde tatt fagbrev. Det var derfor lettere for meg å kontakte disse. Dette med bakgrunn i min erfaring og kjennskap i bransjen. Jeg hadde også hatt kontakt med lederne i disse bedriftene i kraft av min stilling, samt verv som sensor. Jeg visste derfor at disse bedriftene hadde mange renholdere

med fagbrev. På den annen side kan dette selvfølgelig også ha påvirket respondentene. Det at jeg hadde kjennskap til dem, og deres bedrift samt i tillegg hadde hatt dialog med deres ledere. Dette kan ha vært med på å påvirke dem til å være med på undersøkelsen. Det kan også ha påvirket dem når dem skulle svare på spørsmålene i undersøkelsen.

Respondentene som har fagbrev har i denne undersøkelsen lang praksis. Mange av disse respondentene tok fagbrev rett etter at R-94 ble gjeldende. I tillegg må de som skal ta fagbrev ha minst 5 års praksis for å kunne ta den praktiske prøven. Dermed har mange av dem også lang arbeidserfaring. Dette kan selvfølgelig være med å påvirke svarene.

### **5.5 Spørsmål 4. Holdning til yrket før en startet på opplæring.**

Når du begynte å arbeide med renhold hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da?

Før du begynte å ta fagbrev hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da?

Før du tok fagbrev hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da?

#### **5.5.1 Innledning**

Når jeg er ute og holder kurs eller har opplæring får jeg ofte en del påstander eller utsagn om yrket fra kursdeltagerne. Disse påstandene kan ha med spørsmålene jeg stiller under kurset som, ”hvorfors de ikke har fagbrev”, eller ”hvorfors de ikke bruker moderne renholdsmetoder” osv. Utsagn som jeg ofte møter er ”Jeg gjorde bare jobben min”, ”Å vaske har ikke noe status”, ”alle ser ned på de som vasker”. Dette er for mange enkle svar å gi. Uten at de må ta stilling til hva dem svarer. Jeg ville derfor at respondentene skulle ta stilling til disse påstandene. Dette for å se hva slags holdninger de selv hadde til yrket.

Spørsmål 4 har åtte (8) forskjellige påstander om holdninger til yrket som respondentene skulle ta stilling til og svare på. Respondentene skulle svare hvor enige eller uenige de var i disse påstandene. Spørsmålet er stilt i den form at respondentene skulle svare ut fra hvordan

de tenkte før. I kategorien har ikke fagbrev skulle dem svare ut fra hvordan de tenkte før dem startet å arbeide med renhold. I kategorien tar fagbrev skulle dem tenke tilbake til før dem startet på opplæringen. I kategorien har fagbrev skulle dem tenke tilbake til før de tok fagbrev. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.5.2 Respondentenes svar på spørsmål 4a.

Tabell 3. Viser svarene på holdningsutsagnet ”jeg gjorde bare jobben min”. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var 100 respondenter av 103 som hadde svart på dette spørsmålet. Det var tre (3) missing. En i hver av kategoriene. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 3. ”Jeg gjorde bare jobben min”.**

Spørsmål 4a	n statistic	minimum statistic	maximum statistic	mean		median statistic	skewness		kurtosis	
				statistic	SD		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	5,00	1,390	6,00	-1,404	0,427	1,259	0,833
Tar fagbrev	31	1	6	4,13	1,765	4,00	-0,481	0,421	-0,947	0,821
Har fagbrev	39	1	6	3,67	1,722	4,00	0,093	0,378	-1,428	0,741

Tabelen viser at i kategorien har ikke fagbrev så er mean (gjennomsnittet) på 5,00 og SD (standardavviket) 1,390. Median er på 6,00. Skewness er -1,404. Dette vil si at den er høyre skjev. Kurtosis er på 1,259 og dette er akseptabelt i denne sammenhengen. I kategorien tar fagbrev er mean 4,13 og SD 1,765. Median er på 4,00. Skewness er -0,481, dette betyr at den er høyre skjev. Kurtosis er -0,947 dette er akseptabelt og denne holder. Det er en spiss kurve. Mange har svart det samme. De var på jobb for å jobbe. Kategorien har fagbrev der er mean 3,67 og SD 1,722. median er på 4,00. Skewness er 0,093 som viser at denne er nærmest normalfordelt. Kurtosis er -1,428 som er negativ og da er det en spissere kurve som igjen

viser at respondentene i denne kategorien har svart mye likt. Dette indikerer at de gjorde noe mer enn bare jobben sin.

### 5.5.2.1 Oppsummering og konklusjon

I kategorien har ikke fagbrev er de enig i påstanden om at de bare gjorde jobben sin. Tabellen viser at i alle tre kategoriene har de brukt skalaen fullt ut. Dette viser at de som er i kategorien har ikke fagbrev og tar fagbrev er enige i påstanden om at de gjorde bare jobben sin. De som hadde fagbrev var litt mer i tvil om dette, men de har svart at de gjorde mer enn bare jobben sin.

### 5.5.3 Respondentenes svar på spørsmål 4b.

I tabell 4, har 102 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ”Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk”. Det var en missing. Den var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 4 ”Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk”**

Spørsmål 4b	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	3,77	2,344	4,50	-0,232	0,427	-1,925	0,833
Tar fagbrev	32	1	6	3,19	1,512	3,00	0,139	0,414	-0,987	0,803
Har fagbrev	40	1	6	2,73	1,601	2,00	0,712	0,374	-0,694	0,733

Tabellen viser at i kategorien har ikke fagbrev der er mean 3,77. SD er på 2,344 og median er på 4,50. Skewness er på -0,232. Dette viser liten spredning. Kurtosis er på -1,925. som gir en spiss kurve. Dette viser at de er helt i grenseland det er flere som er enig enn uenig. Men det holder. De som tar fagbrev har mean på 3,19, SD på 1,512, median 3,00. Skewness på 0,139 nesten normalfordelt, og kurtosis er -0.987 litt spiss kurve mange har svart det samme. Denne

holder. De som har fagbrev der er mean 2,73, SD på 1,601, median 2,00. Skewness 0,712 denne er nesten normalfordelt og kurtosis -0,694 litt spiss kurve mange har svart det samme. Denne er godt innenfor.

### 5.5.3.1 Oppsummering og konklusjon

I holdningsutsagnet ”Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk”. Tabellen viser at det har skjedd noe med dem som har tatt utdanning. De er mer interessert i arbeidet sitt. Ved spiss og høy kurve som hos respondentene har ikke fagbrev kan en få et validitetsproblem. Dette kan ha sammenheng med at arbeidsleder hos rengjøringsbyrået var den som tolket spørsmålene for dem.

### 5.5.4 Respondentenes svar på spørsmål 4 c

I tabell 5, har 99 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet. ”Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener”. Det var en (1) missing i kategorien har ikke fagbrev. Det var to (2) missing i kategorien tar fagbrev. Det var en (1) missing i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 5. ”Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener”**

Spørsmål 4c	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	3,87	2,063	4,00	-0,263	0,427	-1,583	0,833
Tar fagbrev	30	1	6	4,00	1,800	4,00	-0,532	0,427	-1,020	0,833
Har fagbrev	39	1	6	3,62	1,771	3,00	-0,036	0,378	-1,201	0,741

Tabellen viser at i kategorien har ikke fagbrev der er mean 3,87. SD er på 2,063 og median er på 4,00. Skewness er på -0,263. Dette viser liten spredning. Kurtosis er på -1,583. som gir en spiss kurve. Dette viser at de er helt i grenseland det er flere som er enig enn uenig. Men det

holder. De som tar fagbrev har mean på 4,00, SD på 1,800, median 4,00. Skewness på -0,532 tilnærmet normalfordelt. Kurtosis er -1,020 gir spiss kurve og mange har svart det samme. Denne holder. De som har fagbrev der er mean 3,62, SD på 1,771, median 3,00, skewness -0,036, denne er normalfordelt. Kurtosis -1,201 gir en spiss kurve mange har svart det samme. Denne er innenfor.

#### **5.5.4.1 Oppsummering og konklusjon**

Holdningsutsagnet ”Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener”, der har de fleste respondentene sagt at dem er enig i dette. Respondentene har på dette holdningsutsagnet svart ganske likt. De er alle sammen innenfor normalfordelingen. I kategorien har ikke fagbrev har den skjevste kurven. De som tar fagbrev er de som er mest ivrig. Deres kurve er mest høyre skjev.

Respondentene har ikke fagbrev kan ha blitt fortalt her hva de skal svare (ref. kapittel 5.2.3) på dette spørsmålet. De som tar fagbrev kan ha diskutert dette med noen andres siden de fikk spørreskjemaet med hjem og dermed kan dette ha påvirket deres svar.

#### **5.5.5 Respondentenes svar på spørsmål 4 d**

I tabell 6, har 99 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ”Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet”. Det var fire (4) missing. To (2) i kategorien har ikke fagbrev, en (1) i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 6. ”Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet”.**

Spørsmål 4d	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	29	1	6	4,24	2,166	6,00	-0,629	0,434	-0,653	0,741
Tar fagbrev	31	1	6	3,42	1,840	3,00	0,189	0,421	-1,350	0,821
Har fagbrev	39	1	6	2,79	1,490	3,00	0,522	0,378	-0,653	0,741

Tabell 6 viser at respondentene har ikke fagbrev der er mean 4,24, SD 2,166, median 6. Skewness er -0,629 og dette gir en svak høyre skjev kurve. Kurtosis er -0,653 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. Hos dem som tar fagbrev der er mean 3,43, SD 1,840 median 3,00 som gir en tilnærmet normal kurve. Skewness er på 0,189 som er nesten normalfordelt. Kurtosis på -1,350 som gir en spiss kurve. De som har fagbrev har mean på 2,79, SD 1,490, median 3,00 så denne er nesten normalfordelt. Skewness på 0,522 den viser at den er litt venstreskjev. Den viser da at flere er uenige i utsagnet. Kurtosis -0,653 som gir en litt spiss kurve. Denne holder.

#### 5.5.5.1 Oppsummering og konklusjon

På holdningsutsagnet ”Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet”. Var respondentene har ikke fagbrev enig i utsagnet. De ønsker ikke å arbeide med renhold. De som tar fagbrev er ikke helt enig. Noen ønsker å arbeide med renhold, mens andre ikke ønsker dette. De som har fagbrev er uenig i dette utsagnet dem ville fortsette å være renholdere.

Her kan det se ut som respondentene har ikke fagbrev har svart hva dem selv ønsker. Men igjen kan en ikke være sikker på dette pga at dem hadde en tolk som oversatte spørsmålene. De som tar fagbrev kan ha blitt påvirket ved at dem tok med skjemaene hjem. De som har fagbrev har svart retrospektivt og dette kan ha påvirket dem.

## 5.5.6 Respondentenes svar på spørsmål 4 e

I tabell 7, har 98 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ”jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene”. Det var fem (5) missing. To (2) i kategorien har ikke fagbrev, to (2) i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 7. ”Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene”.**

Spørsmål 4e	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	29	1	6	4,10	2,193	5,00	-0,556	0,434	-1,542	0,845
Tar fagbrev	30	1	6	3,90	1,918	4,50	-0,319	0,427	-1,482	0,833
Har fagbrev	39	2	6	4,46	1,411	5,00	-0,480	0,378	-1,083	0,741

Tabell 7 der er kategorien har ikke fagbrev mean 4,10, SD 2,193, median 5,00 gir en høyreskjev kurve. Skewness på -0,556 indikerer også dette. Kurtosis på -1,542 gir en spiss kurve mange har svart det samme. Kategoriene tar fagbrev der er mean 3,90, SD 1,918, median 4,50 dette gir en svak høyre skjev kurve. Skewness på -0,319 underbygger dette. Kurtosis på -1,482 gir en spiss kurve mange har svart det samme.

### 5.5.6.1 Oppsummering og konklusjon

På holdningsutsagnet ”Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene”. Var alle tre kategoriene enig i dette. Alle de tre kategoriene er innenfor normalfordelingen på kurtosis. Men svarene varierte en del. Kategoriene har ikke fagbrev og har fagbrev, der har begge svart at det er et viktig yrke. De som tar fagbrev har imidlertid svart at dem ikke er så enig i dette utsagnet. Denne tabellen viser et bilde av at de respondentene som ikke har fagbrev og de som har fagbrev er enige i at renhold er et av de viktigste yrkene. De som nå driver og utdanner seg til fagarbeidere har ikke det samme synet på yrket.



Her kan en igjen se på om tolken til kategorien har ikke fagbrev har påvirket dem til å svare i henhold til hva han trodde at jeg ville ha. Når det gjelder kategorien har fagbrev kan det være så lenge siden de tok fagbrev at dem kan ha blitt påvirket av seg selv og endret mening etter at dem tok fagbrev og dermed tror at det var dette dem mente før også.

### 5.5.7 Respondentenes svar på spørsmål 4f.

I tabell 8, har 100 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ”Jeg fortalte ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med”. Det var tre (3) missing. En (1) i hver av kategoriene. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 8. ”Jeg fortalte ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med”**

Spørsmål 4f	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	2,70	2,037	1,00	0,569	0,427	-1,479	0,833
Tar fagbrev	31	1	6	2,58	1,728	2,00	0,787	0,421	-0,699	0,821
Har fagbrev	39	1	6	2,26	1,697	2,00	1,210	0,378	0,025	0,741

I tabell 8 er kategorien har ikke fagbrev skilt seg litt fra de andre. Der er mean på 2,70 og median på 1,00. Skewness er på 0,569 som er gir en venstre skjev kurve. Kurtosis er negativ -1,479, og det er da en spiss kurve. Den er også helt på grensen til å ligge utenfor normalfordelingen. Dette betyr at de har mange som har svart det samme. Det er lave verdier. De som tar fagbrev har mean på 2,58, skewness på 0,787 da er kurven litt venstre skjev kurtosis er -0,699 (negativ) som gir en spiss kurve. De som har fagbrev der er skewness 1,210 som gjør at kurven er venstre skjev. Den er ikke innenfor normalfordelingen på 2.58 i forhold til SE. Kurtosis er 0,025 som viser at det er en normal kurve.

### 5.5.7.1 Oppsummering og konklusjon

Kategorien har ikke fagbrev har svart veldig samlet på dette spørsmålet. De er veldig uenig i min påstand. Dette kan ha sammenheng med at deres arbeidsleder tolket for dem og også i enkelte tilfeller sa hva dem burde svare, når dem ikke forstod. De som har fagbrev har veldig samlede svar. Deres kurve er venstre skjev og helt på grensa til normalfordelingen. Dette kan indikere at dem kan ha blitt påvirket ved å svare slik dem tror at dem tenkte før.

Kategorien har ikke fagbrev der er kurtosis negativ og helt på grensa til normalfordeling. Dette kan indikere at det er noe som kan ha påvirket respondentene når de svarte på dette spørsmålet. Kategorien de som har fagbrev, der er de utenfor normalfordelingen ved at kurven er mye venstreskjev. I tillegg er mean større enn median. Noe som gir en veldig venstreskjev kurve.

### 5.5.8 Respondentenes svar på spørsmål 4g

I tabell 9, har 98 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ” På jobben min så så alle de andre ned på meg som renholder”. Det var fem (5) missing. To (2) i kategorien har ikke fagbrev, to (2) i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 9. ”På jobben min så så alle de andre ned på meg som renholder”.**

Spørsmål 4g	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	3,17	1,554	2,50	0,349	0,427	-1,614	0,833
Tar fagbrev	31	1	6	2,90	1,620	3,00	0,569	0,421	-0,741	0,821
Har fagbrev	39	1	6	2,82	1,554	2,00	0,404	0,378	-0,997	0,741

Tabell 9 har kategorien har ikke fagbrev mean 3,17, SD er 1,554, median 2,50. Dette viser at mean er mindre enn median og en får da en venstre skjev kurve. Kurtosis er på -1,614 og dette gir en spiss kurve, mange har svart det samme. I kategorien tar fagbrev der er mean 2,90, median 3,00, skewness 0,569. Dette gir ganske normalfordelt (litt venstre skjev kurve). Det er negativ kurtosis som gir en spiss kurve. Kategorien har fagbrev der er mean 2,82, median 2,00 dette gir en venstre skjev kurve. Kurtosis er negativ så den er spiss. Alle er innenfor normalfordelingen. Kategorien har ikke fagbrev ligger helt på grensen da kurtosis er -1,614.

### 5.5.8.1 Oppsummering og konklusjon

Dette viser at de som ikke har fagbrev der svarer mange at er delvis uenig i påstanden. De som tar fagbrev er bare delvis uenig i utsagnet og. De som har fagbrev er uenig i denne påstanden. De bryr seg ikke om dette.

### 5.5.9 Respondentenes svar på spørsmål 4h

I tabell 10, har 100 respondenter av 103 svart på holdningsutsagnet ”jeg vil være med å markedsføre renholdsfaget”. Det var tre (3) missing. To (2) i kategorien har ikke fagbrev, en (1) i kategorien tar fagbrev. Ingen i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 10. ”Jeg ville gjerne være med å markedsføre renholdsfaget”.**

Spørsmål 4h	n	minimum	maximum	mean		median	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	29	1	6	4,62	1,935	6,00	-1,166	0,434	-0,294	0,845
Tar fagbrev	31	1	6	3,84	1,881	4,00	-0,201	0,421	-1,550	0,821
Har fagbrev	40	1	6	4,35	1,657	5,00	-0,772	0,374	-0,537	0,733

Tabell 10 der viser det at kategorien har ikke fagbrev der er mean 4,62, SD 1,935, median 6,00, skewness -1,166, og kurtosis -0,294. Mean er mindre enn median og en får da en høyre skjev kurve. Skewness er ikke innenfor normalfordelingen. Kurtosis er negativ så det er en spiss kurve. Dette indikerer at det er mange som har svart det samme. Kategorien tar fagbrev der er mean 3,84, SD er 1,881, median er 4,00. Skewness er -0,201 og en får da en høyre skjev kurve. Kurtosis er på -1.550. Denne er negativ og dette indikerer at spiss kurve og mange har svart det samme. Denne er innenfor normalfordelingen. Kategorien tar fagbrev der er mean 4,35, SD 1,657, median 5,00. Skewness er -0,772 og dette gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er -0,537 og dette viser at det er en spiss kurve. Mange har svart det samme.

### **5.5.9.1 Oppsummering og konklusjon**

Denne tabellen viser at kategorien har ikke fagbrev er de mer enig i dette holdningsutsagnet enn de som tar fagbrev og de som har fagbrev. Alle ville i utgangspunktet være med å markedsføre renholds faget men kategorien har ikke fagbrev er mer positiv til det. Men her er skewness ikke innenfor normalfordelingen. Kurtosis er også negativ noe som indikerer at det er en spiss kurve og mange har svart det samme. Det at mange av disse respondentene hadde en tolk som oversatte spørsmålene, kan være med på å påvirke dem til å svare slik de tror at jeg ønsket. Det kan også være at de misforstod spørsmålet.

### **5.5.10 Oppsummering og konklusjon Spørsmål 4 holdning før.**

Spørsmål 4 handler om holdning til eget yrke. Før de startet å arbeide i yrket, eller før dem startet på utdannelsen til fagarbeider i yrket.

4 a

I kategorien har ikke fagbrev og tar fagbrev er de enig i påstanden om at de bare gjorde jobben sin. De som hadde fagbrev var litt mer i tvil om dette, men de har svart at de gjorde mer enn bare jobben sin.

4b

I holdningsutsagnet ”Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk”. Så viser tabellen at det har skjedd noe med dem som har tatt utdanning. De er mer interessert i arbeidet sitt.

4c

Holdningsutsagnet ”Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener”, der har de fleste respondentene sagt at dem er enig i dette. Respondentene har på dette holdningsutsagnet svart ganske likt.

4d

På holdningsutsagnet ”Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet”. Var respondentene har ikke fagbrev enig i utsagnet. De ønsker ikke å arbeide med renhold. De som tar fagbrev er ikke helt enig. Noen ønsker å arbeide med renhold, mens andre ikke ønsker dette. De som har fagbrev er uenig i dette utsagnet dem ville fortsette å være renholdere.

4e

På holdningsutsagnet ”Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene”. Var alle tre kategoriene enig i dette.

4f

Denne tabellen viser at alle ville i utgangspunktet være med å markedsføre renholds faget men kategorien har ikke fagbrev er mer positiv til det. Kategorien har ikke fagbrev er de mer enig i dette holdningsutsagnet enn de som tar fagbrev og de som har fagbrev.

## **5.6 Spørsmål 5 og 6.**

Spørsmål 5 og spørsmål 6 valgte jeg å utelate fra analysekapittelet. Jeg vil derfor heller ikke kommentere dette spørsmålet.

## **5.7 Spørsmål 7. Renholdernes kunnskap før de fikk opplæring**

### **5.7.1 Innledning**

Spørsmål 7 omfatter seks (6) forskjellige påstander for å undersøke renholdernes kunnskaper. Påstanden går på hvor mye kunnskaper de hadde om emnene materialer, kjemikalier, metoder, maskiner før dem startet å arbeide som renholdere, eller før dem fikk opplæring til fagbrev. Respondentene skulle svare hvor enige eller uenige dem var i disse påstandene. For mange renholdere mener og tror at en ikke trenger kunnskap om materialer, metoder og utstyr for å kunne rengjøre. Utsagn som ”en trenger vel ikke vite hva gulvet er laget av for, en skal jo bare vaske”. Eller må en være kjemiker for å vaske”. Spørsmålet er stilt i den form at respondentene skulle svare ut fra hvordan de tenkte før. I kategorien har ikke fagbrev skulle dem svare ut fra hvordan de tenkte før de startet å arbeide med renhold. I kategorien tar fagbrev skulle dem tenke tilbake til før dem startet på opplæringen til fagbrev. I kategorien har fagbrev skulle dem tenke tilbake til tiden før dem tok fagbrev. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### **5.7.2 Spørsmål 7 a. Kunnskap om materialer før.**

Når jeg begynte å arbeide med renhold kunne jeg mye om de forskjellige materialene jeg omgås til daglig.

Før jeg begynte å ta fagbrev kunne jeg mye om de forskjellige materialene jeg omgås til daglig.

Før jeg tok fagbrev kunne jeg mye om de forskjellige materialene jeg omgås til daglig.

#### **5.7.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 7a**

Tabell 11 viser svarene på spørsmålene om material kunnskap respondentene hadde før. Det er 100 respondenter av 103 som har svart. Det var ingen missing. Jeg har med minimum,

maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 11. Kunnskap om materialer før.**

Spørsmål 7a	n statistic	minimum statistic	maximum statistic	Mean		median statistic	Mode statistic	Skewness		kurtosis	
				statistic	SD			statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	31	1	6	3,94	2,265	5,00	6	-0,412	0,421	-1,753	0,821
Tar fagbrev	32	1	6	3,22	1,809	3,00	1a	0,244	0,414	-1,205	0,809
Har fagbrev	40	1	6	3,32	1,366	3,00	4	0,198	0,374	-0,616	0,733

Tabell 11 viser at i kategorien har ikke fagbrev der er mean 3,94, SD er 2,265 som er høyt dette gir mer spredning på svarene. Median er 5,00. Mode er på 6. Skewness er -0,412 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er -1,753 og er så vidt innenfor normalfordelingen. Kategorien tar fagbrev der er mean 3,22, SD 1,809, median 3,00 og mode 1. Skewness er 0,244 som gir en svakt venstre skjev kurve. Kurtosis er -1,205 og dette gir da en spiss kurve som indikerer at mange har svart det samme. Den er innenfor normalfordelingen. Kategorien har fagbrev der er mean 3,32, SD er 1,366, median 3,00 og mode 4. Dette vil gi en U-formet kurve. Skewness er på 0,374 og dette gir en litt venstre skjev kurve. Kurtosis er -0,616 som angir at mange har svart det samme. Denne er innenfor normalfordelingen.

### 5.7.2.2 Oppsummering og konklusjon

Denne tabellen viser at i kategorien har ikke fagbrev der svarer respondentene at de har mye kunnskap når de startet å arbeide med renhold. Dette i motsetning til dem som er i kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev. De sier at de ikke hadde så mye kunnskaper om materialer før dem startet på opplæringen.

### 5.7.3 Spørsmål 7 b. Kunnskap om kjemikalier før.

Når jeg begynte å arbeide med renhold kunne jeg mye om kjemikalier.

Før jeg begynte å ta fagbrev kunne jeg mye om kjemikalier.

Før jeg tok fagbrev kunne jeg mye om kjemikalier.

### 5.7.3.1 Respondentenes svar på spørsmål 7 b

Tabell 12 viser svarene på kunnskapen respondentene hadde om kjemikalier før. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var to missing. En (1) i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.7.3.2 Tabell 12. Kunnskap om kjemikalier før.

Spørsmål 7 b	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	31	1	6	2,94	2,016	2,00	1	0,433	0,421	-1,458	0,821
Tar fagbrev	31	1	6	3,13	1,565	3,00	2	0,330	0,421	-0,879	0,821
Har fagbrev	39	1	6	2,90	1,314	3,00	2	0,712	0,378	-0,007	0,741

Tabell 12 den viser at i kategorien har ikke fagbrev der er mean 2,94, SD 2,016. Dette viser at det er ganske stor spredning på svarene. Median 2,00 og mode 1. Skewness 0,433 som gjør at kurven er litt venstre skjev. Kurtosis -1,458 dette gir en spiss kurve men den er innenfor normalfordelingen. Kategorien tar fagbrev har mean 3,13, SD 1,565, median 3,00 og mode 2. Skewness er her 0,330 dette gir en venstre skjev kurve. Kurtosis er -0,879 kurven er litt spiss, som viser at mange har svart det samme. Kategorien har fagbrev har mean 2,90, SD 1,314, median 3,00 og mode 2. Dette gir en tilnærmet normalfordelt kurve. Skewness er 0,712 og kurtose er -0,007 som begge gir en normalfordelt kurve.

### 5.7.3.3 Oppsummering og konklusjon

Ut fra denne tabellen kan en se at de i kategorien har ikke fagbrev mener de har mye kunnskap om kjemikalier før dem startet å jobbe med renhold. De som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev svarer at dem hadde mindre kunnskaper før de startet på utdanningen.



### 5.7.4 Spørsmål 7 c. Kunnskap om renholdsmetoder før.

Når jeg begynte å arbeide med renhold kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder.

Før jeg begynte å ta fagbrev kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder.

Før jeg tok fagbrev kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder.

#### 5.7.4.1 Respondentenes svar på spørsmål 7 c

Tabell 13 viser svarene på kunnskapsspørsmålet om forskjellige renholdsmetoder. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var en (1) missing. Den var i kategorien har fagbrev. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 13. Kunnskap om renholdsmetoder før.**

Spørsmål 7 c	n	minimum	maximum	Mean	SD	median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic		statistic	statistic	statistic	statistic	SE	statistic
Har ikke fagbrev	31	1	6	3,23	2,247	3,00	1	0,170	0,421	-1,871	0,821
Tar fagbrev	32	1	6	3,69	1,469	3,00	3	0,322	0,414	-0,928	0,809
Har fagbrev	39	1	6	3,67	1,595	3,00	3	0,131	0,378	-1,073	0,741

Tabellen viser at i kategorien har ikke fagbrev er mean 3,23, SD er 2,247 som er veldig stort. Median er på 3,00 og mode 1. Dette gir en litt venstre skjev kurve. Mens Skewness er 0,170 som også gir en litt venstre skjev kurve, men kan være ganske normalfordelt. Kurtosis er på -1,871 som gir en veldig spiss kurve. Mange har svart det samme. Den er helt i grenseland for normalfordelingen. Kan vurderes som at den ikke holder. Kategorien tar fagbrev der er mean 3,69, SD 1,469, median er 3,00 og mode 3. Skewness er 0,322 som gir en litt venstre skjev kurve. Kurtosis er på -0,928 som gir en spiss kurve, mange har svart det samme. Kategorien har fagbrev der er mean 3,67, SD 1,595, median 3,00 og mode 3. Dette gir en ørliten venstre skjev kurve, men Skewness er på 0,131 som gir en omtrent normalfordelt kurve. Kurtosis er -1,073 som gir en spiss kurve der mange har svart det samme.

#### 5.7.4.2 Oppsummering og konklusjon

Tabellen viser at kategorien har ikke fagbrev har mer kunnskap om renholdsmetoder før de startet å arbeide med renhold enn kategoriene som tar fagbrev og de som har fagbrev. Kategorien har fagbrev mener også i forhold til dem som tar fagbrev at dem hadde høye kunnskaper om renholdsmetoder før dem tok fagbrev.

#### 5.7.5 Spørsmål 7 d. kunnskap om maskiner før.

Når jeg begynte å arbeide med renhold kunne jeg mye om maskiner.

Før jeg begynte å ta fagbrev kunne jeg mye om maskiner.

Før jeg tok fagbrev kunne jeg mye om maskiner.

##### 5.7.5.1 Respondentenes svar på spørsmål 7 d

Tabell 14 viser svarene på spørsmålet om de hadde mye kunnskap om maskiner før. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var en (1) missing. Den var i kategorien har ikke fagbrev. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 14. Kunnskap om maskiner før.**

Spørsmål 7 d	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	2,73	2,212	1,00	1	0,710	0,427	-1,414	0,833
Tar fagbrev	32	1	6	3,34	1,677	3,50	2	0,115	0,414	-1,261	0,809
Har fagbrev	40	1	6	3,53	1,502	3,50	3	-0,027	0,374	-0,956	0,733

Tabell 14 viser at kategorien har ikke fagbrev der er mean 2,73, SD 2,212, median 1,00, og mode 1. Dette gir en venstre skjev kurve. Skewness er på 0,710 som forsterker dette, mange av respondentene har svart det samme. Kurtosis er på -1,414, som gir en spiss kurve. Denne er innenfor normalfordelingen.. Kategorien tar fagbrev dere er mean 3,34, SD 1,677, median

3,50 og modus 2. Dette sammen med Skewness er på 0,115 gir er litt venstre skjev kurve, men den er nærmest normalfordelt. Kurtosis er på -1,261 dette gir en spiss kurve. Mange har svart det samme. Denne er innenfor normalfordelingen. Kategorien har fagbrev der er mean 3,53. SD 1,502, median 3,50 og modus 3. Dette sammen med Skewness -0,027 som er nesten helt normalfordelt (litt høyre skjev). Kurtosis -0,956 som gir en spiss kurve her også. Mange har svart tilnærmet likt. Denne holder innenfor normalfordelingen.

#### **5.7.5.2 Oppsummering og konklusjon**

Her ser en at kategorien har fagbrev har svart at dem hadde mer kunnskaper om maskiner før enn dem som tar fagbrev. Kategorien har ikke fagbrev har her svart at dem ikke hadde så mye kunnskaper om maskiner før dem startet å arbeide som renholdere.

#### **5.7.6 Spørsmål 7 e. kunnskap om utstyr før.**

Når jeg begynte å arbeide med renhold kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold.

Før jeg begynte å ta fagbrev kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold.

Før jeg tok fagbrev kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold.

##### **5.7.6.1 Respondentenes svar på spørsmål 7 e**

Tabell 15 viser svarene på kunnskapsspørsmålet om forskjellig utstyr til bruk ved renhold. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var en (1) missing. Den var i kategorien har ikke fagbrev. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.7.6.2 Tabell 15. Kunnskap om utstyr før.

Spørsmål 7 e	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	3,10	2,218	2,00	1	0,353	0,427	-1,745	0,833
Tar fagbrev	32	1	6	3,84	1,370	4,00	4	-0,021	0,414	-0,633	0,809
Har fagbrev	40	1	6	3,98	1,609	4,00	5a	-0,230	0,374	-1,260	0,733

Tabell 15 viser at kategorien har ikke fagbrev der er mean 3,10, SD 2,218 som er litt mye. Median 2,00 og modus på 1. Dette sammen med skewness på 0,353 betyr at den er venstre skjev. Kurtosis er -1,745 som er helt på grensen til ikke å være normalfordelt. Kategorien tar fagbrev der er mean 3,84, SD 1,370, median er på 4,00 og modus er 4. Dette gir en normalfordelt kurve. Noe skewness på -0,021 underbygger. Kurtosis er -0,633 dette gir en spiss kurve, mange har svart det samme. Kategorien har fagbrev der er mean 3,98, SD 1,609, median er på 4,00 og modus 5. Dette gir en lett høyre skjev kurve. Noe som skewness på -0,230 underbygger. Kurtosis er på -1,260 som gir en spiss kurve. Igjen har mange svart det samme.

### 5.7.6.3 Oppsummering og konklusjon

Ved dette spørsmålet skulle respondentene svare om de kunne mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold før. I kategorien har ikke fagbrev sier respondentene at dem ikke hadde så mye kunnskap om utstyr før dem startet å arbeide som renholdere. I kategoriene tar fagbrev og har fagbrev sier dem at de hadde kunnskap før dem startet på utdanningen.

### 5.7.7 Spørsmål 7 f. interesse om kunnskap før.

Når jeg begynte å arbeide med renhold var jeg ikke så interessert i å tilegne meg ny kunnskap innenfor renholdsyirket.

Før jeg begynte å ta fagbrev var jeg ikke så interessert i å tilegne meg ny kunnskap innenfor renholdsyirket..

Før jeg tok fagbrev var jeg ikke så interessert i å tilegne meg ny kunnskap innenfor renholdsyrket.

### 5.7.7.1 Respondentenes svar på spørsmål 7 f

Tabell 16 viser svarene på spørsmålet om de var interessert i å tilegne seg kunnskap innenfor renholdsyrket. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var en (1) missing. Den var i kategorien har ikke fagbrev. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.7.7.2 Tabell 16. Interesse for kunnskap om renholdsyrket før.

Spørsmål 7 f	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	30	1	6	2,57	1,675	2,00	1	0,890	0,427	-0,306	0,833
Tar fagbrev	31	1	6	3,03	1,602	3,00	4	0,100	0,421	-1,153	0,821
Har fagbrev	40	1	6	3,18	1,662	3,00	1a	0,271	0,374	-1,049	0,733

Tabell 16 viser at kategorien har ikke fagbrev der er mean 2,57, SD 1,675 som er litt mye. Median er 2,00 og modus er på 1. Dette gir en høyre skjev kurve. Dette underbygges også ved at skewness er på 0,890 som er positiv. Kurtosis er -0,306 mange har svart det samme. Den er helt på grensen til ikke å være normalfordelt. Kategorien tar fagbrev der er mean 3,03, SD 1,602, median er på 3,00 og modus 4. Dette gir en nokså normalfordelt kurve (den er litt venstre skjev) som også underbygges ved at skewness er på 0,100. Kurtosis er på -1,153 mange har svart det samme. Denne holder innenfor normalfordelingen. I kategorien har fagbrev er mean 3,18, SD 1,662 som er noe høyt. Median 3,00 og modus 1. Dette gir en venstre skjev kurve. Skewness er på 0,271 og positiv. Dette underbygger at kurven er venstre skjev. Kurtosis er på -1,049 og det gir en spiss kurve. Den holder innenfor normalfordelingen.

### **5.7.7.3 Oppsummering og konklusjon**

Denne tabellen viser at de som har fagbrev har mest interesse for å tilegne seg kunnskap. Men både kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev er mer interessert i å tilegne seg kunnskap enn kategorien har ikke fagbrev.

### **5.7.8 Oppsummering og konklusjon Spørsmål 7. Kunnskap før**

7a

Denne tabellen viser at i kategorien har ikke fagbrev der svarer respondentene at de har mye kunnskap når de startet å arbeide med renhold. Dette i motsetning til dem som er i kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev. De sier at de ikke hadde så mye kunnskaper om materialer før dem startet på opplæringen.

7b

Ut fra denne tabellen kan en se at de i kategorien har ikke fagbrev mener de har mye kunnskap om kjemikalier før dem startet å jobbe med renhold. De som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev svarer at dem hadde mindre kunnskaper før de startet på utdanningen.

7c

Tabellen viser at kategorien har ikke fagbrev har mer kunnskap om renholdsmetoder før de startet å arbeide med renhold enn kategoriene som tar fagbrev og de som har fagbrev. Kategorien har fagbrev mener også i forhold til dem som tar fagbrev at dem hadde høye kunnskaper om renholdsmetoder før dem tok fagbrev.

7d

Her ser en at kategorien har fagbrev har svart at dem hadde mer kunnskaper om maskiner før enn dem som tar fagbrev. Kategorien har ikke fagbrev har her svart at dem ikke hadde så mye kunnskaper om maskiner før dem startet å arbeide som renholdere.

7e

Ved dette spørsmålet skulle respondentene svare om de kunne mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold før. I kategorien har ikke fagbrev sier respondentene at dem ikke hadde så

mye kunnskap om utstyr før dem startet å arbeide som renholdere. I kategoriene tar fagbrev og har fagbrev sier dem at de hadde kunnskap før dem startet på utdanningen.

7f

Denne tabellen viser at de som har fagbrev har mest interesse for å tilegne seg kunnskap. Men både kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev er mer interessert i å tilegne seg kunnskap enn kategorien har ikke fagbrev.

## **5.8 Spørsmål 8. Renholdernes serviceinnstilling**

Spørsmål 8 har jeg valgt å ta ut fra analysen. Jeg vil derfor heller ikke kommentere dette spørsmålet.

## **5.9 Spørsmål 9. Renholdernes motivasjon for å ta fagopplæring**

### **5.9.1 Innledning**

For å ta fagbrev i voksen alder må en ha lyst til å gjøre det. Det å få motivasjon, og siden bestemme seg for å ta en utdanning kan være en utfordring for de aller fleste. Når jeg spør renholdere med fagbrev "om hva som gjorde at de ønsket å ta fagbrev" svarer de aller fleste med en gang "at de fikk mer i lønn". Dette er nok et viktig punkt for mange i hverdagen. Men jeg ønsket med mine spørsmål å se om respondentene hadde noe mer motivasjon enn lønn for å ta en utdanning som fagarbeidere i renhold. Så spørsmål 9 omhandler respondentenes motivasjon for å ta fagbrev.

### **5.9.2 Spørsmål 9 a. "Lønn".**

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg vil få mer i lønn.

Jeg tar fagbrev fordi jeg vil få mer i lønn.

Jeg tok fagbrev fordi jeg ville få mer i lønn.

### 5.9.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 9

I tabell 17 har 92 respondenter av 103 svart på motivasjonsspørsmålet. Det var elleve (11) missing. Ti (10) i kategorien har ikke fagbrev, ingen i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, mode, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 17. Mer i lønn.**

Spørsmål 9 a	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	21	1	6	4,00	2,280	5,00	6	-0,503	0,501	-1,690	0,972
Tar fagbrev	32	1	6	4,03	1,892	4,50	6	-0,536	0,414	-1,176	0,809
Har fagbrev	39	1	6	4,92	1,628	6,00	6	-1,334	0,378	0,366	0,741

Tabell 17 viser at kategorien har ikke fagbrev der er mean 4,00, SD er på 2,280 som er høyt. Median er på 5,00 og modus er 6. Dette gir en veldig høyre skjev kurve. Skewness på -0,503 som underbygger dette. Kurtosis er på -1,690 som viser at mange har svart det samme. Denne holder innenfor normalfordelingen. Kategorien tar fagbrev der er mean 4,03, SD er på 1,892 som er ganske høyt. Median er 4,50 og modus er 6. Dette sammen med en skewness på -0,536 gir en høyre skjev kurve. Kurtosis på -1,176 viser at mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev der er mean 4,92, SD er 1,628, median 6,00 og modus er 6. Dette gir en veldig høyre skjev kurve. Skewness på -1,334 underbygger dette. Kurtosis på 0,366 som er positiv gir en flatere kurve med stor spredning på svarene.

### 5.9.2.2 Oppsummering og konklusjon

Tabellen viser at kategorien har fagbrev tok fagbrev for å få mer i lønn. Respondentene i kategorien har ikke fagbrev ville også gjøre det for lønnen. Når det gjelder kategorien tar fagbrev så er ikke lønnen så viktig som for de to andre kategoriene.



### 5.9.3 Spørsmål 9 b. Bedriften tilbød fagbrev.

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi bedriften jeg arbeider i tilbyr dette.

Jeg tar fagbrev fordi bedriften jeg arbeider i tilbyr dette.

Jeg tok fagbrev fordi bedriften jeg arbeidet i tilbød dette.

#### 5.9.3.1 Respondentenes svar på spørsmål 9

I tabell 18 har 92 respondenter av 103 svart på spørsmålet. Det var elleve (11) missing og disse var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, mode, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 18. Bedriften tilbød fagbrev.**

Spørsmål 9 b	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	20	1	6	2,55	2,139	1,00	1	0,838	0,512	-1,191	0,992
Tar fagbrev	32	1	6	4,13	1,862	4,50	6	-0,577	0,414	-1,099	0,809
Har fagbrev	40	1	6	4,15	2,225	6,00	6	-0,537	0,374	-1,636	0,733

Tabell 18 viser at i kategorien har ikke fagbrev der er mean 2,55, SD er på 2,139 som er høyt, median er på 1,00 og modus er 1. Dette gir en venstre skjev kurve, noe som skewness på 0,838 underbygger. Kurtosis er på -1,191 som gir en spiss kurve og mange har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 4,13, SD 1,862 som er litt høyt. Median er 4,50 og modus 6, som gir en høyre skjev kurve som underbygges ved at det er skewness på -0,577. Kurtosis er på -1,099 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev er mean 4,15, SD 2,225 som er høyt. Median er 6,00, og modus 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,537 underbygger dette. Kurtosis på -1,636 gir en veldig spiss kurve mange har svart det samme.

### 5.9.3.2 Oppsummering og konklusjon

Tabell 18 viser at i kategorien har ikke fagbrev, så mener respondentene at de ikke nødvendigvis ville ta fagbrev fordi om bedriften tilbød dette. I kategorien tar fagbrev og har fagbrev har de aller fleste tatt fagbrev fordi bedriften tilbød dette.

### 5.9.4 Spørsmål 9 c. Utvikle meg faglig.

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg ønsker å utvikle meg faglig.

Jeg tar fagbrev fordi jeg ønsker å utvikle meg faglig.

Jeg tok fagbrev fordi jeg ønsket å utvikle meg faglig.

#### 5.9.4.1 Respondentenes svar på spørsmål 9

I tabell 19 har 91 respondenter av 103 svart på dette spørsmålet. Det var tolv (12) missing. Elleve (11) i kategorien har ikke fagbrev. En (1) i kategorien tar fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, mode, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 19. Utvikle meg faglig.**

Spørsmål 9 c	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	20	1	6	4,15	2,207	5,00	6	-0,700	0,512	-1,415	0,992
Tar fagbrev	31	1	6	4,97	1,494	6,00	6	-1,544	0,421	1,676	0,821
Har fagbrev	40	1	6	5,35	1,545	6,00	6	-2,294	0,374	3,745	0,733

I tabell 19 har respondentene tatt stilling til om de ønsket å utvikle seg faglig ved å ta fagbrev. I kategorien har ikke fagbrev der er mean 4,15, SD 2,207 som gir større spredning på svarene. Median er 5,00 og modus er 6. Dette gir en høyre skjev kurve, noe skewness på -0,700 underbygger. Kurtosis er på -1,415 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 4,97, SD er 1,494, median 6,00 og modus 6. Dette gir en høyre

skjev kurve. Skewness på -1,544 viser at den er veldig høyre skjev. Kurtosis er positiv og på 1,676 som gir en flatere kurve med større spredning på svarene. I kategorien har fagbrev er mean 5,35, SD 1,545, median 6,00 og modus 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness er på -2,294 så den holder ikke innenfor normalfordelingen. Kurtosis som er på 3,745 Denne holder heller ikke innenfor normalfordelingen..

#### 5.9.4.2 Oppsummering og konklusjon

Denne tabellen viser at de som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev har et sterkere ønske om å utvikle seg faglig enn kategorien har ikke fagbrev. Men det er litt interessert i dette de også.

#### 5.9.5 Spørsmål 9 d.

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg synes at renholdsfaget er et veldig viktig fag.

Jeg tar fagbrev fordi jeg synes at renholdsfaget er viktig.

Jeg tok fagbrev fordi jeg synes renholdsfaget er viktig

##### 5.9.5.1 Respondentenes svar på spørsmål 9

I tabell 20 har 92 respondenter av 103 svart på spørsmålet. Det var elleve (11) missing. Ti (10) i kategorien har ikke fagbrev, ingen i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, mode, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 20. Renholdsfaget er viktig.**

Spørsmål 9 d	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	21	1	6	4,48	2,272	6,00	6	-0,970	0,501	-1,110	0,972
Tar fagbrev	32	1	6	4,84	1,706	6,00	6	-1,446	0,414	0,936	0,809
Har fagbrev	39	1	6	5,26	1,390	6,00	6	-1,788	0,378	2,066	0,741

I tabell 20 hvor de skulle svare om dem ønsket å ta fagbrev i renhold fordi det var et viktig fag. Ble resultatet som følgende. I kategorien har ikke fagbrev er mean 4,48, SD er på 2,272 som er høyt, median er 6,00 og modus på 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Noe skewness på -0,970 også underbygger. Denne er innenfor normalfordelingen. Kurtosis er på -1,110 som gir en spiss kurve. I kategorien tar fagbrev er mean 4,84, SD på 1,706 som er litt høyt. Median på 6,00 og modus på 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness som er på -1,446 gjør at denne ikke holder i forhold til normalfordelingen. Kurtosis på 0,936 viser at det er stor spredning på svarene. Kategorien har fagbrev der er mean 5,26, SD 1,390, median på 6,00 og modus på 6. Dette gir også en høyre skjev kurve. Skewness på -1,788 gjør at denne ikke holder innenfor normalfordelingen. Kurtosis på 2,066 viser at det er en veldig flat kurve med stor spredning på svarene.

### **5.9.5.2 Oppsummering og konklusjon**

Dette spørsmålet viser at gjennomsnittet mener at de ønsker å ta fagbrev fordi det gir dem faglig utvikling. Men det er kun i kategorien har ikke fagbrev at dette holder i forhold til statistikken.

### **5.9.6 Oppsummering og konklusjon spørsmål 9**

De aller fleste respondentene ønsker å ta fagbrev for å få høyere lønn. Det er dette som er den sterkeste motivasjon for å ta fagbrev. Men de som har fagbrev sier også at dem ønsket seg faglig utvikling. Det samme sier de som tar fagbrev.

Tabellene viser at i kategorien har fagbrev så tok de fagbrev for å få mer i lønn. Respondentene i kategorien har ikke fagbrev ville også gjøre det for lønnen. Når det gjelder kategorien tar fagbrev så er ikke lønnen så viktig for dem som for de to andre kategoriene. I kategoriene tar fagbrev og har fagbrev har de et sterkere ønske om å utvikle seg faglig enn kategorien har ikke fagbrev. Men det er litt interessert i den kategorien også. Det siste spørsmålet der viser det at gjennomsnittet mener at de ønsker å ta fagbrev fordi det gir dem

faglig utvikling. Men det er kun i kategorien har ikke fagbrev at dette holder i forhold til statistikken.

### **5.10 Spørsmål 10**

Spørsmål 10 har jeg valgt å ta ut fra analysen. Dette med bakgrunn i at dette ikke har noe å si for det statistiske materialet. Det er også forskjellige spørsmål som er stilt til kategorien har ikke fagbrev og tar fagbrev sammenlignet med kategorien har fagbrev. Jeg vil derfor heller ikke kommentere dette spørsmålet.

### **5.11 Spørsmål 11 Renholdernes trivsel**

#### **5.11.1 Innledning**

Å skulle svare på spørsmålet ”hvor godt trives du i jobben din?” kan for mange være vanskelig. Men samtidig er det å trives på jobben veldig viktig. Et dårlig psykososialt arbeidsmiljø kan ha innvirkning på arbeidstakeres helse. Mange bedrifter og arbeidsplasser sliter ofte med å finne årsaken til at det er mistriivsel på jobben. Dette fordi det er så mange faktorer og forskjellige meninger som spiller inn. Det kan eksempelvis være hvordan arbeidstakeren trives på sin arbeidsplass, eller med sine arbeidsoppgaver. Har arbeidstakeren medbestemmelse. Er det tilpassede arbeidsoppgaver. Er det et godt forhold til andre kollegaer på arbeidsplassen. Samt at også ledelse er viktige stikkord for dette emnet. Ved spørsmål 11 har jeg kun spurt om hvor godt de trives i sin jobb. Og jeg har stilt det samme spørsmålet til alle kategoriene.

#### **5.11.2 Spørsmål 11. Trivsel i jobben**

Hvor godt trives du i jobben din?

### 5.11.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 11

I tabell 21 har 96 respondenter av 103 svart på spørsmålet om hvordan de trives på jobb. Det var syv (7) missing. Tre (3) missing i kategorien har ikke fagbrev, to (2) missing i kategorien tar fagbrev, og to (2) missing i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, modus, skewness og kurtosis.

**Tabell 21. Trivsel på jobben.**

Spørsmål 11	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic	statistic	statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	28	2	6	5,11	1,227	6,00	6	-1,383	0,441	1,154	0,858
Tar fagbrev	30	1	6	4,50	1,526	5,00	6	-0,874	0,427	-0,081	0,833
Har fagbrev	38	1	6	5,42	1,287	6,00	6	-2,788	0,383	7,226	0,750

Tabell 21 viser at for kategorien har ikke fagbrev der er minimum på 2 og maximum 6. Dette vil si at det er ingen i denne kategorien som har svart en (1). At dem ikke trives på jobben. Mean er 5,11, SD er 1,227, median er på 6,00 og modus 6. Dette gir en litt høyres skjev kurve. Skewness er på -1,383 og dette vil si at den ikke er innenfor normalfordelingen. Kurtosis er på 1,154 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. Denne holder. Kategorien tar fagbrev der er mean 4,50, SD er på 1,526 som er litt høyt. Median er på 6,00, modus er på 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness er på -0,874 som underbygger at kurven er høyre skjev. Kurtosis er -0,81 som gir en tilnærmet normal kurve. I kategorien har fagbrev er mean 5,42, SD 1,287, median 6,00 og mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness er på -2,788 og dette viser at den ikke er normalfordelt. Kurtosis er på 7,226 det er da stor spredning og dette vil gi en veldig flat kurve, men den holder ikke.

### 5.11.2.2 Oppsummering

Som en ser av tabellen så viser denne at for alle tre kategoriene så trives de aller fleste på jobben sin.

### **5.11.3 Oppsummering og konklusjon spørsmål 11**

Som en ser av tabellen så viser denne at for alle tre kategoriene så trives de aller fleste på jobben sin. Gjennomsnittet for kategorien har ikke fagbrev er på 5.11 med SD på 1.227. For de som tar fagbrev er gjennomsnittet på 4.50 og SD er 1.526. De som har fagbrev har et gjennomsnitt på 5.42. SD er på 1.287. Dette viser at de som tar fagbrev er ikke så fornøyd med jobben sin. De har også det største SD. Men ut av tabellen så viser denne at for alle tre kategoriene så trives de aller fleste på jobben sin.

## **5.12 Spørsmål 12. Renholdernes kunnskaper etter opplæring**

### **5.12.1 Innledning**

Mange renholdere og andre tror at en ikke trenger kunnskap om materialer, utstyr, metoder, maskiner for å kunne rengjøre. ”Alle kan da vel vaske” er et uttrykk som renholderen stadig hører fra andre. Hva gjør dette med egen tro på det å tilegnes seg kunnskap?. Jeg har stilt dette spørsmålet til alle kategoriene. To av kategoriene har tatt utdanning og eller er under utdanning når de svarte på dette spørsmålet. Jeg ville se om de selv mente at de hadde fått mer kunnskap ved å ta fagbrev. Jeg ville derfor at de i kategorien har ikke fagbrev skulle ta stilling til sitt ståsted nå etter at dem hadde vært i yrket en stund. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### **5.12.2 Spørsmål 12 a. Kunnskap om materialer etter.**

Nå etter å ha arbeidet med renhold noen år kan jeg det meste om de forskjellige materialene jeg omgås til daglig.

Nå etter at jeg begynte å ta fagbrev kan jeg mer om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig.

Nå etter at jeg tok fagbrev kan jeg mer om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig.

### 5.12.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 a

Tabell 22 viser svarene på spørsmålene om material kunnskap respondentene hadde etter. Det er 96 respondenter av 103 som har svart. Det var syv (7) missing til sammen alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 22. Kunnskap om materialer etter.**

Spørsmål 12a	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	24	2	6	5,00	1,319	5,50	6	-1,241	0,472	0,448	0,918
Tar fagbrev	32	1	6	5,22	1,157	5,50	6	-2,325	0,414	6,193	0,809
Har fagbrev	40	1	6	5,53	1,109	6,00	6	-2,974	0,374	8,937	0,733

Tabell 22 viser at for kategorien har ikke fagbrev der er minimum på 2 og maximum 6. Det er da ingen i denne kategorien som har svart en (1). Dette vil si at de selv mener at de kan det meste om renhold. Mean 5,00, SD er 1,319 som er litt høyt. Median er på 5,50, mode 6,0 og skewness er på -1,241. Dette gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er på 0,448 som viser at den er tilnærmet normal. I kategorien tar fagbrev er mean 5,22, SD på 1,157, median 5,50 og mode 6. Denne er høyre skjev noe som skewness på -2,325 også indikerer. Denne holder ikke. Kurtosis er på 6,193, svarene har stor spredningsom og gir en veldig flat kurve. Den holder ikke.

### 5.12.2.2 Oppsummering og konklusjon

De som er i kategorien har ikke fagbrev er enige i utsagnet. De kan det meste om materialene. Det er her mange som har svart og er enige i påstanden om at de har mye kunnskap om



materialene. I Kategoriene tar fagbrev og har fagbrev så er det så stor spredning på svarene. Dette gir en flat kurve og den er ikke innenfor normalfordelingen i noen av kategoriene.

### 5.12.3 Spørsmål 12 b. Kunnskap om kjemikalier etter.

Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år kan jeg alt om kjemikalier.

Nå etter at jeg begynte å ta fagbrev kan jeg mer om kjemikalier.

Nå etter at jeg tok fagbrev kan jeg mer om kjemikalier.

#### 5.12.3.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 b

Tabell 23 viser svarene på spørsmålene om kjemikunnskap som respondentene hadde etter. Det er 96 respondenter av 103 som har svart. Det var syv (7) missing til sammen alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 23. Kunnskap om kjemikalier etter**

Spørsmål 12b	n	minimum	maximum	Mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
har ikke fagbrev	24	2	6	4,58	1,283	5,00	5a	-0,606	0,472	-0,578	0,918
tar fagbrev	32	1	6	5,16	1,167	5,50	6	-1,882	0,414	4,183	0,809
har fagbrev	40	2	6	5,48	1,062	6,00	6	-2,298	0,374	4,780	0,733

a: . Multiple modes exist. The smallest value is shown

Tabell 23 viser at for kategorien har ikke fagbrev og har fagbrev der er minimum 2 og maximum 6. Det er da ingen av disse to kategoriene som har svart en (1). Mean er på 4,58, SD på 1,283, median 5,00 og mode 5. Dette gir en høyre skjev kurve noe som skewness på -0,606 bekrefter. Kurtosis på -0,578 gir en spiss kurve som indikerer at mange har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 5,16, SD 1,167 median på 5,50, mode 6, og med en Skewness på -1,882 gir dette en høyre skjev kurve. Kurtosis på 4,183 denne holder ikke. For den gir en stor spredning på svarene og en flatere kurve. I kategorien har fagbrev er mean

5,48, SD 1,062, median 6,00, mode 6, dette gir en høyre skjev kurve. Skewness er på -2,298 og den holder ikke. Kurtosis er på 4,780 og den holder heller ikke.

### 5.12.3.2 Oppsummering og konklusjon

Dette vil si at i kategorien har ikke fagbrev og har fagbrev så er det ingen som har vært helt uenig i spørsmålet ”Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år kan jeg alt om kjemikalier”. I tabellen i kategorien har fagbrev og tar fagbrev så er de enige i utsagnet at de kan mer om kjemikalier nå enn før. Men dette holder ikke innenfor standardavviket. Det er for stor spredning på svarene.

### 5.12.4 Spørsmål 12 c. kunnskap om metoder etter

Når etter at jeg har arbeidet med renhold noen år kan jeg alt om forskjellige renholdsmetoder.

Nå etter at jeg begynte å ta fagbrev kan jeg mer om forskjellige renholdsmetoder.

Nå etter at jeg tok fagbrev kan jeg mer om forskjellige renholdsmetoder.

#### 5.12.4.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 c

Tabell 24 viser svarene på spørsmålene om kjemikunnskap som respondentene hadde etter. Det er 95 respondenter av 103 som har svart. Det var 8 (åtte) missing til sammen alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 24. Kunnskap om metoder etter**

Spørsmål 12c	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
		statistic	statistic	statistic	statistic	SD		statistic	statistic	SE	statistic
Har ikke fagbrev	23	1	6	4,70	1,363	5,00	5	-1,515	,481	1,914	,935
Tar fagbrev	32	1	6	5,22	1,184	6,00	6	-1,945	,414	4,225	,809
Har fagbrev	40	1	6	5,48	1,198	6,00	6	-2,716	,374	6,918	,733

Tabell 24 der har kategorien har ikke fagbrev mean på 4,70, SD 1,363 som er litt høyt, median på 5,00, mode på 5 og skewness på -1,515 som gir en høyreskjev kurve. Kurtosis er på 1,914 som stor spredning på svarene og en flatere kurve. I kategorien tar fagbrev er mean 5,22, SD 1,184, median er 6,00, mode 6 og skewness er på -1,945 som gir en høyreskjev kurve. Denne er ikke innefor normalfordelingen. Kurtosis er på 4,225 og dette bekrefter at den ikke er innenfor normalfordelingen. I kategorien har fagbrev er mean 5,48, SD 1,198, meidan 6,00, mode 6 som gir er høyre skjev kurve. Med skewness på -2,716 holder denne ikke. Kurtosis er på 6,918 og denne holder heller ikke. Stor spredning på svarene.

#### **5.12.4.2 Oppsummering og konklusjon**

Her er alle tre kategoriene enige i holdningsutsagnet om at de kan mere om forskjellige renholdsmetoder med mer erfaring og kunnskap. Men det er kun i kategorien har ikke fagbrev at dette holder. Men den er helt på grensen.

#### **5.12.5 Spørsmål 12 d. Kunnskap om maskiner etter.**

Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år kan jeg alt om maskiner.

Nå etter at jeg begynte å ta fagbrev kan jeg mer om maskiner.

Nå etter at jeg tok fagbrev kan jeg mer om maskiner.

##### **5.12.5.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 d**

Tabell 25 viser svarene på spørsmålene om renholdsmetoder som respondentene hadde etter. Det er 96 respondenter av 103 som har svart. Det var syv (7) missing til sammen alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.12.5.2 Tabell 25. Kunnskap om maskiner etter

Spørsmål 12d	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	24	1	6	4,54	1,532	5,00	6	-0,799	0,472	-0,367	0,918
Tar fagbrev	32	2	6	5,09	1,329	6,00	6	-1,415	0,414	0,812	0,809
Har fagbrev	40	1	6	5,42	1,318	6,00	6	-2,409	0,374	4,716	0,733

Tabell 25 viser at kategorien har ikke fagbrev har mean på 4,54, SD 1,532, median 5,00, mode 6 og skewness på -0,799 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis på -0,367 gir en spiss kurve, der mange har svart det samme. Kategorien tar fagbrev er minimum 2 og maximum 6, det er da ingen i denne kategorien som har svart en(1). Mean er 5,09, SD 1,329, median 6,00, mode 6, skewness på -1,415 gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er på 0,812 og dette gir en litt flatere kurve. Kategorien har fagbrev der er mean 5,42, SD 1,318, median 6,00, mode 6, dette gir en høyre skjev kurve men med en skewness på -2,409 så holder den ikke. Kurtosis på 4,716 viser også dette.

### 5.12.5.3 Oppsummering og konklusjon

I alle tre kategoriene er de enige i dette utsagnet. De har mer kunnskap om maskiner nå. Men i kategorien har fagbrev der er det veldig stor spredning på svarene og denne holder derfor ikke. Det er en veldig flat kurve.

### 5.12.6 Spørsmål 12 e. Kunnskap om utstyr etter.

Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år kan jeg det meste om forskjellige typer utstyr til bruk ved renhold.

Nå etter at jeg begynte å ta fagbrev kan jeg mer om forskjellig utstyr til bruk ved renhold.

Nå etter at jeg tok fagbrev kan jeg mer om forskjellig utstyr til bruk ved renhold

### 5.12.6.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 e

Tabell 26 viser svarene på spørsmålene om kjemikunnskap som respondentene hadde etter. Det er 96 respondenter av 103 som har svart. Det var syv (7) missing til sammen alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### 5.12.6.2 Tabell 26. Kunnskap om utstyr etter

Spørsmål 12e	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	24	1	6	4,71	1,601	5,00	6	-1,211	0,472	0,625	0,918
Tar fagbrev	32	1	6	4,91	1,467	5,50	6	-1,332	0,414	0,791	0,809
Har fagbrev	40	1	6	5,48	1,240	6,00	6	-2,615	0,374	6,022	0,733

Tabell 26 der er det i kategorien har ikke fagbrev mean på 4,71, SD 1,601 som er høyt, median 5,00, mode 6 og skewness på -1,211. Dette gir en høyreskjev kurve. Kurtosis er 0,625 indikerer at det er stor spredning og en flatere kurve. I kategorien tar fagbrev er mean 4,91, SD 1,467 som er litt høyt, median 5,50, mode 6, skewness på -1,332 gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er på 0,791 og dette gir en flatere kurve med stor spredning. I kategorien har fagbrev er mean 5,48, SD 1,240, median 6,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness er på -2,615 som er utenfor normalfordelingen og denne holder ikke. Kurtosis på 6,022 bekrefter også dette.

### 5.12.6.3 Oppsummering og konklusjon

Alle tre kategoriene er her også enige i at de kan mer nå. Etter at de har jobbet i yrket eller på vei til å ta fagbrev eller de har tatt fagbrev. Men i kategorien har fagbrev så holder ikke dette. Det er for stor spredning på svarene.

### 5.12.7 Spørsmål 12 f. Interesse for kunnskap etter.

Når etter at jeg har arbeidet med renhold noen år ønsker jeg å lære mer om faget renhold.

Nå etter at jeg begynte å ta er jeg mer mottagelig for ny kunnskap innenfor faget renhold.

Nå etter at jeg tok fagbrev er jeg mer mottagelig for ny kunnskap innenfor faget renhold

#### 5.12.7.1 Respondentenes svar på spørsmål 12 f

Tabell 27 den viser svarene på om respondentene hadde interesse for kunnskap etter at de hadde startet i yrket, eller tatt fagbrev eller var på vei til å ta det. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det var syv (7) missing. De var i kategorien har ikke fagbrev. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

#### 5.12.7.2 Tabell 27. Interesse for kunnskap om renholdsyrket etter.

Spørsmål 12f	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	24	1	6	4,54	1,978	6,00	6	-0,877	0,472	-0,975	0,918
Tar fagbrev	32	1	6	5,00	1,414	5,50	6	-1,752	0,414	2,696	0,809
Har fagbrev	40	1	6	5,40	1,317	6,00	6	-2,575	0,374	5,917	0,733

Tabell 27 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,54, SD 1,978 som er høyt, median 6,00, mode 6 og skewness på -0,877 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis på -0,975 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 5,00, SD 1,414 som er litt høyt, median 5,50, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -1,752 er litt høyt men den holder. Kurtosis er på 2,696 og er helt på grensen. I kategorien har fagbrev er mean 5,40, SD 1,317 som er litt høyt, median 6,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -2,575 så denne holder ikke. Kurtosis er på 5,917 og denne holder heller ikke.

### 5.12.7.3 Oppsummering og konklusjon

Her har alle tre kategoriene vært enige. De mener at de har mer interesse for kunnskap om yrket nå. Men i kategorien har fagbrev så holder ikke dette innefor normalfordelingen. Det er for stor spredning på svarene.

## 5.12.8 Oppsummering og konklusjon Spørsmål 12

12a

De som er i kategorien har ikke fagbrev er enige i utsagnet. De kan det meste om materialene mer de. De andre mener også at de kan en del nå etter at de har tatt fagbrev eller er på ei til å ta det.

12b

Dette vil si at i kategorien alle tre kategoriene mener at de kan mye om kjemikalier nå etter en stund, eller de har tatt fagbrev.

12c

Her er alle tre kategoriene enige i holdningsutsagnet om at de kan mere om forskjellige renholdsmetoder med mer erfaring og kunnskap. Men det er kun i kategorien har ikke fagbrev at dette holder. Men den er helt på grensen.

12d

I alle tre kategoriene er de enige i dette utsagnet. De har mer kunnskap om maskiner nå. Men i kategorien har fagbrev så holder ikke dette..

12e

Alle tre kategoriene er her også enige i at de kan mer nå. Etter at de har jobbet i yrket eller på vei til å ta fagbrev eller de har tatt fagbrev. Men i kategorien har fagbrev så holder ikke dette. Det er for stor spredning på svarene.

12f

Her har alle tre kategoriene vært enige. De mener at de har mer interesse for kunnskap om yrket nå. Men i kategorien har fagbrev så holder ikke dette innefor normalfordelingen. Det er for stor spredning på svarene

142

### **5.13 Spørsmål 13, 14, 15, 16, 17, 18**

Disse spørsmålene har jeg valgt å ta ut fra analysen. Dette med bakgrunn i at det ikke har noe å si for dette statistiske materialet. Jeg vil derfor heller ikke kommentere disse spørsmålene.

### **5.14 Spørsmål 19. Renholdernes holdning til eget yrke**

#### **5.14.1 Innledning**

Når det gjelder holdning til eget yrke, så er ikke renholderne noe bedre enn andre yrker som eventuelt sliter med dette. Nesten daglig møter jeg renholdere som mener at de blir sett ned på. De mener at de ikke blir hørt, og det er ingen som setter pris på jobben de gjør. Jeg ville derfor at respondentene skulle ta stilling til disse påstandene. Dette for å se hva slags holdninger de selv hadde til yrket nå, og jeg har da stilt det samme spørsmålet som i spørsmål 4, for å se om de svarer annerledes enn de gjorde da.

Spørsmål 19 har åtte (8) forskjellige påstander om holdninger til yrket. Disse holdningsutsagnene skulle respondentene ta stilling til og svare på. Respondentene skulle svare hvor enige eller uenige de var i disse påstandene. Spørsmålet er stilt i den form at respondentene skulle svare ut fra hvordan de tenkte etter at de startet å arbeide med renhold. Eller etter at de har tatt fagbrev eller har startet på å ta et fagbrev. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

#### **5.14.2 Spørsmål 19. Holdning til eget yrke**

Nå etter at du har arbeidet med renhold noen år hvilke holdninger har du til ditt eget yrke?

Nå etter at du har begynt å ta fagbrev, hvilke holdninger har du om ditt eget yrke?

Nå etter at du tok fagbrev, hvilke holdninger har du om ditt eget yrke?



### 5.14.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 19 a

Tabell 28 viser svarene på spørsmålet om interesse for å være med å markedsføre faget. Det er 86 respondenter av 103 som har svart. Det var sytten (17) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var det 16 i kategorien tar fagbrev var det ingen, i kategorien har fagbrev var det en (1). Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 28. Jeg vil gjerne være med å markedsføre renholdsfaget**

Spørsmål 19a	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	15	1	6	4,47	2,100	6,00	6	-0,988	0,580	-0,860	1,121
Tar fagbrev	32	1	6	4,66	1,310	6,00	6	-0,869	0,414	0,522	0,809
Har fagbrev	39	1	6	5,00	1,298	5,00	6	-1,523	0,378	1,876	0,741

Tabell 28 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,47, SD 2,100 som er litt høyt, median 6,00, mode 6 og skewness på -0,988 som gir en litt høyre skjev kurve. Kurtosis på -0,860 gir en litt spiss kurve. Det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 4,66, SD 1,310 som er innenfor normalen, median 6,00, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,869 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis er på 0,522 som er nesten normal kurve. I kategorien har fagbrev er mean 5,00, SD 1,298 som er greit, median 5,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -1,523 så denne er helt på grensen. Kurtosis er på 1,876 og denne holder også akkurat.

### 5.14.2.2 Oppsummering og konklusjon

Her har alle kategoriene sagt seg villig til å være med og markedsføre renholdsfaget. De som ikke har fagbrev er litt mer lunken til dette enn de som tar fagbrev og har fagbrev. Men alle er positive.

### 5.14.2.3 Respondentenes svar på spørsmål 19 b

Tabell 29 viser svarene på holdningen jeg gjør bare jobben min jeg. Det er 87 respondenter av 103 som har svart. Det var seksten (16) missing til sammen. Alle var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 29. Jeg gjør bare jobben min jeg**

Spørsmål 19b	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	Statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	15	1	6	2,40	1,724	2,00	1	0,919	0,580	-0,530	1,121
Tar fagbrev	32	1	6	2,72	1,631	2,00	1	0,581	0,414	-0,879	0,809
Har fagbrev	40	1	6	1,90	1,336	1,50	1	1,958	0,374	3,431	0,733

Tabell 29 der har kategorien har ikke fagbrev mean 2,40, SD 1,724 som er høyt, median 2,00, mode 1 og skewness på 0,580 som gir en venstre skjev kurve. Kurtosis på -0,530 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 2,72, SD 1,631 som er litt høyt, median 2,00, mode 1. Dette gir en venstre skjev kurve. Skewness på 0,581 denne holder. Kurtosis er på -0,879 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev er mean 1,90, SD 1,336 som er litt høyt, median 1,50, mode 1 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 1,958 så denne holder ikke. Kurtosis er på 3,431 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

### 5.14.2.4 Oppsummering og konklusjon

Her er alle kategoriene uenige i påstanden om at de bare gjør jobben sin. Men i kategorien har fagbrev så er de mer uenige enn i de andre to kategoriene. De gjør mer enn bare jobben sin.

### 5.14.2.5 Respondentenes svar på spørsmål 19 c

Tabell 30 viser svarene på holdningen om interesse eller har arbeid. Det er 84 respondenter av 103 som har svart. Det var nitten (19) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var

det atten (18) i kategorien tar fagbrev var det ingen, i kategorien har fagbrev var det en (1). Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 30. Jeg er ikke så interessert i selve arbeidet, men jeg har arbeid**

Spørsmål 19c	n	minimum	maximum	Mean		Median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	Statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	13	1	6	3,69	2,136	4,00	1 (OBS)	-0,253	0,616	-1,744	1,191
Tar fagbrev	32	1	6	2,34	1,696	1,50	1	0,942	0,414	-0,527	0,809
Har fagbrev	39	1	4	1,41	0,715	1,00	1	1,925	0,378	3,770	0,741

Tabell 30 der har kategorien har ikke fagbrev mean 3,69, SD 2,136 er høyt men det holder akkurat, median 4,00, mode 1 og skewness på -0,253 som gir en litt høyre skjev kurve. Kurtosis på -1,744 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 2,34, SD 1,696 som er litt høyt, median 1,50, mode 1. Dette gir en venstre skjev kurve. Skewness på 0,942 denne holder. Kurtosis er på -0,527 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev er mean 1,41, SD 0,715 som er normalt, median 1,50, mode 1 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 1,925 så denne holder ikke. Kurtosis er på 3,770 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

#### 5.14.2.6 Oppsummering og konklusjon

I dette holdningsutsagnet så har de som ikke har fagbrev at de er enige i dette utsagnet. De som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev er uenige i dette utsagnet. De er interessert i arbeidet sitt. Men i kategoriene har fagbrev så holder ikke dette.

#### 5.14.2.7 Respondentenes svar på spørsmål 19 d

Tabell 31 viser svarene på spørsmålet om at de bare har dette arbeidet til de finner seg noe annet. Det er 84 respondenter av 103 som har svart. Det var nitten (19) missing til sammen.

Disse var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 31. Jeg har dette arbeidet til jeg finner meg noe annet**

Spørsmål 19d	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	12	1	6	1,75	1,603	1,00	1	2,236	0,637	4,442	1,232
Tar fagbrev	32	1	6	2,75	1,723	2,50	1	0,656	0,414	-0,696	0,809
Har fagbrev	40	1	3	1,20	,516	1,00	1	2,634	0,374	6,297	0,733

Tabell 31 der har kategorien har ikke fagbrev mean 1,75, SD 1,603 er høyt denne holder ikke, median 1,00, mode 1 og skewness på 2,236 som gir en venstre skjev kurve. Kurtosis på 4,442 gir en kurve med stor spredning. Denne holder heller ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 2,75, SD 1,723 som er litt høyt, median 2,50, mode 1. Dette gir en venstre skjev kurve. Skewness på 0,656 denne holder. Kurtosis er på -0,696 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev er mean 1,20, SD 0,516 som er normalt, median 1,00, mode 1. Skewness på 2,634 som gir en venstre skjev kurve. Men den holder ikke. Kurtosis er på 6,297 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

#### 5.14.2.8 Oppsummering og konklusjon

Her har alle tre kategoriene samme mening. De er alle uenige i påstanden om at de bare har arbeidet til de finner seg noen annet. Men det er bare i kategorien tar fagbrev at denne holder.

#### 5.14.2.9 Respondentenes svar på spørsmål 19 e

Tabell 32 viser svarene på spørsmålet om yrket har den statusen det fortjener. Det er 84 respondenter av 103 som har svart. Det var nitten (19) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var det atten (18) i kategorien tar fagbrev var det ingen, i kategorien har fagbrev var det en (1). Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det

ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 32. Jeg mener at renhold ikke har den statusen yrket fortjener**

Spørsmål 19e	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	13	1	6	4,54	2,145	6,00	6	-1,080	0,616	-0,627	1,191
Tar fagbrev	32	1	6	4,62	1,913	5,50	6	-1,221	0,414	-0,099	0,809
Har fagbrev	39	1	6	4,31	2,041	5,00	6	-0,833	0,378	-1,033	0,741

Tabell 32 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,54, SD 2,145 er høyt men det holder akkurat, median 6,00, mode 6 og skewness på -1,080 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis på -0,627 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 4,62, SD 1,913 som er litt høyt, median 5,50, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -1,221 denne holder. Kurtosis er på -0,099 som gir en nesten normalfordelt kurve. I kategorien har fagbrev er mean 4,31, SD 2,041 som er normalt, median 5,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,833 så denne holder. Kurtosis er på -1,033 og denne holder også.

#### 5.14.2.10 Oppsummering og konklusjon

Alle tre kategoriene var enige i påstanden om at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener. De er alle sammen innenfor normalfordelingen. De som ikke har fagbrev er de som er mest enig. Deres kurve er mest høyre skjev.

#### 5.14.2.11 Respondentenes svar på spørsmål 19 f

Tabell 33 viser svarene på spørsmålet om renhold er en av de viktigste yrkene. Det er 85 respondenter av 103 som har svart. Det var atten (18) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var det sytten (17) i kategorien tar fagbrev var det en (1), i kategorien har fagbrev var det ingen. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og

kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 33. Jeg mener at renhold er et av de viktigste yrkene i arbeidslivet**

Spørsmål 19f	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	14	1	6	2,93	2,303	1,50	1	0,542	0,597	-1,786	1,154
Tar fagbrev	31	1	6	4,45	1,804	5,00	6	-0,735	0,421	-1,074	0,821
Har fagbrev	40	1	6	5,15	1,210	6,00	6	-1,582	0,374	2,344	0,733

Tabell 33 der har kategorien har ikke fagbrev mean 2,93, SD 2,303 er høyt men det holder akkurat, median 1,50, mode 1 gir en venstreskjev kurve. Skewness på 0,542 som gir en nærmest normalfordelt kurve underbygger dette. Kurtosis på -1,786 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 4,45, SD 1,804 som er litt høyt, median 5,000, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,735 denne holder. Kurtosis er på -1,074 som gir en spiss kurve mange har svart det samme. I kategorien har fagbrev er mean 5,15, SD 1,210 som er normalt, median 6,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -1,582. som underbygger dette. Denne holder. Kurtosis er på 2,344 og denne gir stor spredning og holder akkurat.

#### 5.14.2.12 Oppsummering og konklusjon

De som ikke har fagbrev er uenig i denne påstanden. De mener ikke at renholdsyrket er et av de viktigste yrkene. De som tar fagbrev og har fagbrev er derimot veldig enig i dette utsagnet. Men en ser at det er i kategorien har fagbrev de er mest enig i dette holdningsutsagnet.

#### 5.14.2.13 Respondentenes svar på spørsmål 19 g

Tabell 34 viser svarene på holdningsutsagnet, jeg forteller ikke til hvem som helst hva jeg jobber med. Det er 83 respondenter av 103 som har svart. Det var tyve (20) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var det atten (18) i kategorien tar fagbrev var det to

(2), i kategorien har fagbrev var det ingen. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 34. Jeg forteller ikke til hvem som helst hva jeg jobber med**

Spørsmål 19g	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	13	1	6	2,92	2,019	3,00	1	0,626	0,616	-1,112	1,191
Tar fagbrev	30	1	6	2,30	1,557	2,00	1	1,105	0,427	0,267	0,833
Har fagbrev	40	1	6	1,70	1,400	1,00	1	2,400	0,374	5,039	0,733

Tabell 34 der har kategorien har ikke fagbrev mean 2,92, SD 2,019 er høyt men det holder, median 3,00, mode 1, som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 0,616 som gir en nærmest normalfordelt kurve. Kurtosis på -1,112 gir en spiss kurve og det er mange som har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 2,30, SD 1,557 som er litt høyt, median 2,00, mode 1. Dette gir en svak venstre skjev kurve. Skewness på 0,427 denne holder nesten normalfordelt. Kurtosis er på 0,267 som også gir en nesten normal kurve. I kategorien har fagbrev er mean 1,70, SD 1,400 som holder, median 2,00, mode 1 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 2,400 så denne holder ikke. Kurtosis er på 5,039 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

#### **5.14.2.14 Oppsummering og konklusjon**

I kategorien har ikke fagbrev der er det mange som er delvis uenig i påstanden om at de ikke forteller til hvem som helst hva de jobber med. I kategorien tar fagbrev er de uenig i påstanden om at dette. De forteller gjerne til hvem som helst hva de jobber med. I kategorien har fagbrev er de også uenig i påstanden, men denne holder ikke innenfor normalfordelingen. Så det er kategorien tar fagbrev at de er mest uenig i denne påstanden.

### 5.14.2.15 Respondentenes svar på spørsmål 19 h

Tabell 35 viser svarene på holdningsutsagnet om de føler at alle de andre ser ned på de som renholder. Det er 84 respondenter av 103 som har svart. Det var nitten (19) missing til sammen. I kategorien har ikke fagbrev var det atten (18) i kategorien tar fagbrev var det en (1), i kategorien har fagbrev var det ingen. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 35. På jobben min ser alle de andre ned på meg som renholder**

Spørsmål 19h	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	13	1	6	4,85	1,463	5,00	5 (obs)	-1,763	0,616	3,286	1,191
Tar fagbrev	31	1	6	2,94	1,788	2,00	1	0,627	0,421	-0,934	0,821
Har fagbrev	40	1	6	1,98	1,405	1,00	1	1,682	0,374	2,267	0,733

Tabell 35 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,85, SD 1,463 det holder, median 5,00, mode 5, dette gir en svak høyreskjev kurve. Skewness på -1,763 som gir en høyre skjev kurve. Kurtosis på 3,286 gir en kurve med stor spredning denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 2,94, SD 1,788 som er litt høyt, median 2,00, mode 1. Dette gir en svak venstre skjev kurve. Skewness på 0,627 denne holder. Kurtosis er på -0,934 som også er tilnærmet normal og denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean 1,98, SD 1,405 som er normalt, median 1,00, mode 1 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 1,682 så denne holder ikke. Kurtosis er på 2,267 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

### 5.14.2.16 Oppsummering og konklusjon

I kategorien har ikke fagbrev har mange svart at de er enige i denne påstanden om at de blir sett ned på av de andre på jobben. Men denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev der viser tabellen at de er velig uenige i denne påstanden. De blir ikke sett ned på jobben sin. I kategorien har fagbrev sier de også det samme. De blir ikke sett ned på, men her er det mye mer spredning på svarene og denne holder ikke.



### 5.14.3 Oppsummering og konklusjon spørsmål 19

19a

Alle tre kategoriene sagt seg villig til å være med og markedsføre renholds-faget. De som ikke har fagbrev er litt mer lunken til dette enn de som tar fagbrev og har fagbrev. Men alle er i grunnen positive.

19b

På spørsmålet om de bare gjør jobben sin var eller uenige i dette. De gjør noe mer enn jobben sin.

19c

I holdningsutsagnet at jeg er ikke så interessert i selve arbeidet, men jeg har arbeid, så har de som ikke har fagbrev sagt at de er enige i dette utsagnet. De som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev er uenige i dette utsagnet. De er interessert i arbeidet sitt.

19d

Her er kategoriene samme mening. De er alle uenige i påstanden om at de bare har arbeidet til de finner seg noen annet.

19e

Alle tre kategoriene var enige i påstanden om at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener.

19f

I påstanden om at renhold er et av de viktigste yrkene i arbeidslivet er det de som ikke har fagbrev som er uenig i denne påstanden. De mener at renhold ikke er et så viktig yrke. De som tar fagbrev og har fagbrev er derimot veldig enig i dette utsagnet. Men en ser at det er i kategorien har fagbrev de er mest enig i dette holdningsutsagnet.

19g

I kategorien har ikke fagbrev der er det mange som ikke forteller til hvem som helst hva de jobber med. I kategorien tar fagbrev er de uenig i påstanden om dette. De er ikke redde for å si at de jobber med renhold. I kategorien har fagbrev er de heller ikke redd for å si hva de jobber med, men denne holder ikke innenfor normalfordelingen. Så det er kategorien tar fagbrev at de er mest uenig i denne påstanden.

152

19h

Ved påstanden om at på jobben min ser alle de andre ned på meg som renholder, så har respondentene i kategorien har ikke fagbrev svart at de er enige i denne påstanden. Men denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev der sier de at er veldig uenige i denne påstanden. De blir ikke sett ned på jobben sin. I kategorien har fagbrev sier de også det samme de blir ikke sett ned på, men her er det mye mer spredning på svarene og denne holder ikke.

## **5.15 Spørsmål 20. Renholdernes holdninger**

### **5.15.1 Innledning**

I spørsmålene under har jeg kommet med 10 forskjellige påstander om organiseringen av renholdsarbeidet. I renholdsyrket opp gjennom tidene hadde de aller fleste som arbeidet med renhold hvert sitt område som de skulle rengjøre. Dem var ikke så interessert i å flytte til et annet område, selv om det var i samme etasje. Mange ville heller ikke jobbe sammen for det kunne sinke dem i utførelsen av sitt arbeide. I noen tilfeller ville de heller ikke ”hjelp” hverandre, eller ”lære” av hverandre. Dette er faktisk noe som mange ledere av renholdsavdelinger sliter med fortsatt. Respondentene skulle svare hvor enige eller uenige dem var i disse påstandene. Det er det samme påstandene som er brukt i alle tre kategoriene. Det ble brukt en Likert-skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

### **5.15.2 Spørsmål 20. Holdninger og preferanser til arbeidet**

Jeg liker best å jobbe alene

Teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben

Å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig

Teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere

Jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre

Teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene

Ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper

153

Jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben

Hvis vi er flere sammen jobber vi fortere

Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv

### 5.15.2.1 Respondentenes svar på spørsmål 20 a

Tabell 36 viser svarene respondentene har gitt på påstanden om at jeg liker best å jobbe alene. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var 9 (ni) missing til sammen. De var alle i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 36. Jeg liker best å jobbe alene**

Spørsmål 20a	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	4,55	1,792	6,00	6	-0,764	0,491	-0,809	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	3,81	1,874	4,00	6	-0,212	0,414	-1,458	0,809
Har fagbrev	40	1	6	2,65	1,477	2,00	2	0,796	0,374	-0,055	0,733

Tabell 36 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,55, SD 1,792 det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -0,764 som gir en nesten normalfordelt skjev kurve. Kurtosis på -0,809 som også gir en nesten normalfordelt kurve. Disse holder. I kategorien tar fagbrev er mean 3,81, SD 1,874 som er litt høyt, median 4,00, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,212 denne holder og er tilnærmet normalfordelt. Kurtosis er på -1,458 som gir en spiss kurve men holder. I kategorien har fagbrev er mean 2,65, SD 1,477 som er normalt, median 2,00, mode 2 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 0,796 så denne holder. Kurtosis er på -0,055 og denne er også godt innenfor og de er tilnærmet normalfordelt.

### 5.15.2.2 Oppsummering og konklusjon

I kategorien har ikke fagbrev så sier de fleste at de liker best å jobbe alene. I kategorien tar fagbrev vil de også helst jobbe alene. Men i kategorien har fagbrev der er de ikke enig i dette utsagnet. De kan gjerne jobbe sammen med andre.

### 5.15.2.3 Respondentenes svar på spørsmål 20 b

Tabell 37 viser svarene respondentene har gitt på påstanden teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben. Det er 93 respondenter av 103 som har svart. Det var 10 (ti) missing til sammen. Det var ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Ingen i kategorien tar fagbrev, men det var en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 37. Teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben**

Spørsmål 20b	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	5,00	1,380	5,00	6	-1,793	0,491	2,880	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	4,62	1,497	5,00	6	-0,965	0,414	-0,092	0,809
Har fagbrev	39	1	6	5,08	1,440	6,00	6	-1,926	0,378	3,088	0,741

Tabell 37 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,00, SD 1,380 det holder, median 5,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -1,793 som holder. Kurtosis på 2,880 gir en kurve med stor spredning denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 4,624, SD 1,497 som er litt høyt, median 5,00, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,965 denne holder og er tilnærmet normalfordelt. Kurtosis er på -0,092 som også er tilnærmet normal og denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean 5,08, SD 1,440 som er normalt, median 6,00, mode 6 som gir en høgskjev kurve. Skewness på -1,926 så denne holder ikke. Kurtosis er på 3,088, og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

### 5.15.2.4 Oppsummering og konklusjon

Her har alle tre kategoriene sagt at de er enige i dette utsagnet. Det å jobbe i team gir mer fleksibilitet. Men det er bare i kategorien tar fagbrev at dette holder.

### 5.15.2.5 Respondentenes svar på spørsmål 20 c

Tabell 38 viser svarene respondentene har gitt på påstanden å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig. Det er 92 respondenter av 103 som har svart. Det var 11 (elleve) missing til sammen. Det var ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Det var to (2) i kategorien tar fagbrev, og ingen i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 38. Å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig**

Spørsmål 20c	n	minimum	maximum	mean		median	mode	Skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	2	6	5,05	1,214	6,00	6	-0,972	0,491	0,040	0,953
Tar fagbrev	30	1	6	4,27	1,680	4,00	6	-0,546	0,427	-0,763	0,833
Har fagbrev	40	1	6	3,67	1,774	4,00	6	-0,087	0,374	-1,322	0,733

Tabell 38 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,05, SD 1,214 det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -0,972 som er tilnærmet normalfordelt. Kurtosis på 0,040 gir en kurve som er normalfordelt. Disse holder. I kategorien tar fagbrev er mean 4,27, SD 1,680 som er litt høyt, median 4,00, mode 6. Dette gir en svak høyre skjev kurve. Skewness på -0,546 denne holder. Kurtosis er på -0,763 som også er tilnærmet normal fordelt. Denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean 3,67, SD 1,774 som er litt høyt. Median 4,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,087 så denne holder og er normalfordelt. Kurtosis er på -1,322 og denne gir spiss kurve mange har svart det samme, men holder ikke.

### 5.15.2.6 Oppsummering og konklusjon

I kategorien har ikke fagbrev så har de svart at de er enige i at å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig. Det har de også gjort i kategorien tar fagbrev. Men det er litt mer uenig i dette utsagnet i kategorien har fagbrev.

### 5.15.2.7 Respondentenes svar på spørsmål 20 d

Tabell 39 viser svarene respondentene har gitt på påstanden om at teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var 9 (ni) missing til sammen. Alle ni (9) var i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 39. Teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere**

Spørsmål 20d	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	5,27	1,453	6,00	6	-2,060	0,491	3,364	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	4,22	1,773	4,50	6	-0,650	0,414	-0,862	0,809
Har fagbrev	40	1	6	4,95	1,339	5,00	6	-1,457	0,374	1,960	0,733

Tabell 39 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,27, SD 1,453 den holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -2,060 denne holder ikke. Kurtosis på 3,364 gir en kurve med stor spredning denne holder heller ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 4,22, SD 1,773 som er litt høyt, median 4,50, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,650 denne holder og er nærmest normalfordelt. Kurtosis er på -0,862 som også er tilnærmet normal og denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean 4,95, SD 1,339 som holder, median 5,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -1,457 så denne holder ikke. Kurtosis er på 1,960 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

### 5.15.2.8 Oppsummering og konklusjon

Her viser tabellen at i kategorien har ikke fagbrev så har de svart at de er enige i denne påstanden om at teamarbeid er bra da de liker å jobbe med flere. Men den holder ikke. I kategorien tar fagbrev og har fagbrev er de veldig enig i dette utsagnet også. Men det er holder ikke i kategorien har fagbrev.

### 5.15.2.9 Respondentenes svar på spørsmål 20 e

Tabell 40 viser svarene respondentene har gitt på påstanden jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var ni (9) missing til sammen. Det var alle ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 40. Jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre**

Spørsmål 20e	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	4,23	1,660	4,00	6	-0,466	0,491	-0,725	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	3,63	1,930	4,00	1 (obs)	-0,174	0,414	-1,578	0,809
Har fagbrev	40	1	6	2,33	1,457	2,00	1	1,073	0,374	0,382	0,733

Tabell 40 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,23, SD 1,660 det er litt høyt, median 4,00, mode 6, dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,466 denne er innenfor normalfordelingen. Kurtosis på -0,725 som viser at den er litt spiss mange har svart det samme. Denne holder. I kategorien tar fagbrev er mean 3,63, SD 1,930 som er litt høyt, median 4,00, mode 1. Dette gir u-formet kurve. Skewness på -0,174 denne holder. Kurtosis er på -1,578 som gir en spiss kurve mange har svart det samme, denne holder også. I kategorien

har fagbrev er mean 2,33, SD 1,457 som er normalt, median 2,00, mode 1, skewness på 1,073, gir en venstre skjev kurve Kurtosis er på 0,382 tilnærmet normal

### 5.15.2.10 Oppsummering og konklusjon

På dette utsagnet om at de liker å jobbe i eget tempo, og at det derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre, har kategorien har ikke fagbrev svart at de er enige. I kategorien tar fagbrev der er det både enige og uenige. Kategorien har fagbrev er de uenig i utsagnet. De vil gjerne jobbe sammen med andre.

### 5.15.2.11 Respondentenes svar på spørsmål 20 f

Tabell 41 viser svarene respondentene har gitt på påstanden teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var ni (9) missing til sammen. De var alle ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 41. Teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene**

Spørsmål 20f	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	4,36	1,941	5,00	6	-0,913	0,491	-0,745	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	3,87	1,408	4,00	3	0,088	0,414	-0,809	0,809
Har fagbrev	39	1	6	4,31	1,559	4,00	4	-0,808	0,378	-0,061	0,741

Tabell 41 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,36, SD 1,941 det er litt høyt men holder, median 5,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -0,913 er tilnærmet normalfordelt. Kurtosis på -0,745 er også nærmest normalfordelt men mange har svart det samme. I kategorien tar fagbrev er mean 3,87, SD 1,408 som er litt høyt men holder, median 4,00, mode 3. Skewness på 0,088 dette gir en tilnærmet normal kurve og denne holder. Kurtosis er på -0,809 som også er tilnærmet normal, litt spiss, mange har svart det samme.



Denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean 4,31, SD 1,559 som er litt høyt, median 4,00, mode 4 som gir en høyres skjev J-formet kurve. Skewness på -0,808 så denne holder. Kurtosis er på -0,061 og denne er tilnærmet normalfordelt den holder akkurat.

### 5.15.2.12 Oppsummering og konklusjon

Ved utsagnet teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene så har kategorien har ikke fagbrev svart at de er enig i dette. I kategorien tar fagbrev er de både uenig og enig i denne påstanden. I kategorien har fagbrev er de også enig i denne påstanden.

### 5.15.2.13 Respondentenes svar på spørsmål 20 g

Tabell 42 viser svarene respondentene har gitt på påstanden ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper. Det er 92 respondenter av 103 som har svart. Det var 11 (elleve) missing til sammen. Det var ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Det var en (1) i kategorien tar fagbrev, og en (1) i kategorien har fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 42. Ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper**

Spørsmål 20g	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	5,27	1,316	6,00	6	-2,211	0,491	4,778	0,953
Tar fagbrev	31	1	6	5,00	1,528	6,00	6	-1,680	0,421	1,866	0,821
Har fagbrev	39	4	6	5,82	,451	6,00	6	-2,595	0,378	6,608	0,741

Tabell 42 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,27, SD 1,316 det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -2,211. Kurtosis på 4,778 gir en kurve med stor spredning denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 5,00, SD 1,528 som er litt høyt, median 6,00, mode 6. Dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -1,680 denne holder. Kurtosis er på 1,866 som gir stor spredning, den holder ikke. I kategorien har fagbrev

er mean 5,82, SD 0,451 som holder, median 6,00, mode 6 som gir en høyre skjev kurve. Skewness på -2,595 så denne holder ikke. Kurtosis er på 6,608 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

### 5.15.2.14 Oppsummering og konklusjon

Om utsagnet om at de ved teamarbeid kan bruke hverandres kunnskaper har alle tre kategoriene svart at de er enige i dette. Men ingen av kategoriene holder innenfor normalfordelingen.

### 5.15.2.15 Respondentenes svar på spørsmål 20 h

Tabell 43 viser svarene respondentene har gitt på påstanden jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var ni (9) missing til sammen. Det var alle ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 43. Jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben**

Spørsmål 20h	n	minimum	maximum	Mean		median	Mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	4,27	1,751	5,00	6	-0,694	0,491	-0,925	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	2,94	1,664	3,00	1	0,374	0,414	-0,984	0,809
Har fagbrev	40	1	4	1,53	0,784	1,00	1	1,425	0,374	1,413	0,733

Tabell 43 der har kategorien har ikke fagbrev mean 4,27, SD 1,751 det er litt høyt men holder, median 5,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -0,694 denne holder. Kurtosis på -0,925 som viser at det er en spiss kurve mange har svart det samme. Denne holder også. I kategorien tar fagbrev er mean 2,94, SD 1,664 som er litt høyt, median 3,00, mode 1. Dette gir en nesten normalfordelt kurve men den er svakt venstre skjev. Skewness på 0,374 denne holder. Kurtosis er på -0,925 som også er tilnærmet normal og denne holder

også. I kategorien har fagbrev er mean 1,53, SD 0,784 som er normalt, median 1,00, mode 1 som gir en venstre skjev kurve. Skewness på 1,425, denne holder ikke. Kurtosis er på 1,413 og denne gir stor spredning og holder heller ikke.

#### 5.15.2.16 Oppsummering og konklusjon

På holdningsutsagnet jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben så har de som ikke har fagbrev svart at de er enig i dette. De som tar fagbrev og har fagbrev er ikke enig i dette utsagnet. De som har fagbrev er mest uenig. Men de holder heller ikke. Det er for stor spredning på svarene.

#### 5.15.2.17 Respondentenes svar på spørsmål 20 i

Tabell 44 viser svarene respondentene har gitt på påstanden hvis vi er flere sammen jobber vi fortere. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var ni (9) missing til sammen. Det var alle ni (9) i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 44. Hvis vi er flere sammen jobber vi fortere**

Spørsmål 20i	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	2	6	5,32	1,287	6,00	6	-1,989	0,491	2,869	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	4,06	1,664	4,00	6	-0,284	0,414	-1,245	0,809
Har fagbrev	40	1	6	4,13	1,667	5,00	3 (obs)	-0,453	0,374	-0,992	0,733

Tabell 44 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,32, SD 1,287 det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -1,989 denne holder ikke. Kurtosis på 2,869 gir en kurve med stor spredning denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 4,06, SD 1,664 som er litt høyt, median 4,00, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -0,284 denne holder er tilnærmet normalfordelt. Kurtosis er på -1,245 som gir en

stor spredning på svarene, men den holder. I kategorien har fagbrev er mean 4,13, SD 1,667 som er litt høyt, median 5,00, mode 3. Skewness på -0,453 som gir en høyre skjev J-formet kurve. Denne holder. Kurtosis er på -0,992 og denne gir en spiss kurve mange har svart det samme.

### 5.15.2.18 Oppsummering og konklusjon

På holdningsutsagnet hvis vi er flere sammen jobber vi fortere, har kategorien har ikke fagbrev svart at de er enig i dette utsagnet. Men den holder ikke. I kategorien tar fagbrev er de også enig i dette og de er innenfor normalfordelingen. I kategorien har fagbrev så gir dette utvalg i at mange er enige men det er også noen som er delvis uenige.

### 5.15.2.19 Respondentenes svar på spørsmål 20 j

Tabell 45 viser svarene respondentene har gitt på påstanden Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv. Det er 94 respondenter av 103 som har svart. Det var ni (9) missing til sammen. Det var alle sammen i kategorien har ikke fagbrev. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 delvis uenig, 4 delvis enig, 5 enig og 6 er helt enig.

**Tabell 45. Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv**

Spørsmål 20j	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	22	1	6	5,23	1,631	6,00	6	-1,996	0,491	2,736	0,953
Tar fagbrev	32	1	6	4,47	1,665	4,50	6	-0,769	0,414	-0,424	0,809
Har fagbrev	40	1	6	3,72	1,894	3,50	6	-0,011	0,374	-1,508	0,733

Tabell 45 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,23, SD 1,631 litt høyt men det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -1,996. Denne holder. Kurtosis på 2,736 gir en kurve med stor spredning denne holder akkurat. I kategorien tar fagbrev er mean 4,47, SD 1,665 som er litt høyt, median 4,50, mode 6. Dette gir en høyre

skjev kurve. Skewness på  $-0,769$  denne holder. Kurtosis er på  $-0,424$  som også er tilnærmet normal og denne holder også. I kategorien har fagbrev er mean  $3,72$ , SD  $1,894$  som er veldig høyt og holder akkurat. Median  $3,50$ , mode  $6$ . Skewness på  $-0,011$  er tilnærmet normalfordelt den holder. Kurtosis er på  $-1,508$  og denne gir spiss kurve mange har svart det samme den holder.

### **5.15.2.20 Oppsummering og konklusjon**

I kategoriene har ikke fagbrev og tar fagbrev har de sagt seg enig i utsagnet om at når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv. De i kategorien har fagbrev er de ikke helt enig i dette. De mener at selv om de jobber sammen med andre kan de få bestemme noe.

### **5.15.3 Oppsummering og konklusjon spørsmål 20**

20a

De aller fleste ønsker å jobbe alene. Men de som har fagbrev sier at de jobber gjerne sammen med andre.

20b

Alle tre kategoriene er enige i at det å jobbe i team gir mer fleksibilitet.

20c

I kategorien har ikke fagbrev og tar fagbrev har de svart at de er enige i at å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig. De som har fagbrev er litt mer uenig enn de andre to kategoriene i dette.

20d

De som ikke har fagbrev har svart at de er enige i om at teamarbeid er bra da de liker å jobbe med flere. Men den holder ikke. De som tar fagbrev er og enige i dette. Det er de som har fagbrev også, men det er holder.

20e

De som ikke har fagbrev liker best å jobbe i eget tempo og det kan derfor være vanskelig å arbeide sammen med andre. I kategorien tar fagbrev der er det både enige og uenige i dette. Noen liker å jobbe alene mens for andre går det greit å jobbe sammen. De som har fagbrev vil

gjærne jobbe sammen med andre. Og ser ikke at det er noe problem i forhold til å jobbe i eget tempo.

20f

I kategoriene har ikke fagbrev og har fagbrev synes de at det er bra å jobbe i team for da slapp de å jobbe alene. I kategorien tar fagbrev er de både uenig og enig i denne påstanden. Noen vil gjærne jobbe i team mens andre ikke vil det.

20g

Ved holdningsutsagnet om at de ved teamarbeid kan bruke hverandres kunnskaper har alle tre kategoriene svart at de er enige i dette. Men ingen av kategoriene holder innenfor normalfordelingen.

20h

På holdningsutsagnet jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben så har de som ikke har fagbrev svart at de er enig i dette. De som tar fagbrev og har fagbrev er ikke enig i dette utsagnet. De synes det er greit å ta hensyn til andre. Men i kategorien har fagbrev er det stor spredning på svarene og det holder ikke.

20i

På holdningsutsagnet hvis vi er flere sammen jobber vi fortere, var de litt litt forskjell på svarene. De som ikke har fagbrev svarte at de er enig i dette utsagnet. Det går fortere når vi er flere. Men den holder ikke. I kategorien tar fagbrev er de også enig i dette. De mener også at det går fortere å jobbe flere i sammen. De som derimot har fagbrev der er det noen som også mener at det går fortere når en er flere. Men det er også noen som mener at det ikke gjør det.

20j

I kategoriene har ikke fagbrev og tar fagbrev har de sagt seg enig i utsagnet om at når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv. De i kategorien har fagbrev er de ikke helt enig i dette. De mener at selv om de jobber sammen med andre kan de få bestemme noe.

### **5.16 Spørsmål 21, 22, 23, 24**

Disse spørsmålene har jeg valgt å ta ut fra analysen. Dette med bakgrunn i at det ikke har noe å si for dette statistiske materialet. Jeg vil derfor heller ikke kommentere disse spørsmålene.

## 5.17 Spørsmål 25. Opplæring av nye renholdere

I arbeidslivet har det tradisjonelt vært et todelt forhold: faglærte og ufaglærte. Det siste hundre årene kan dette ses ved at menn har vært i flertall blant de yrkesgruppene som har hatt fagbrev, mens det har vært flest kvinner, blant de ufaglærte. Når det gjelder renhold har dette vært et kvinneyrke som i stor grad ble utført av ”hjemneværende kvinner”. De var ikke i ”jobb”, men de utførte arbeidet om kvelden etter at mann og barn var kommet hjem, eller om morgenen før mann og barn gikk ut av huset. Renhold ble sett på som et yrke som alle kunne klare. Det ble ikke krevd noen form for grunnleggende kunnskaper for å utføre arbeidet eller for å få en renholdsjobb. Mange mener og tror at en ikke trenger kunnskap for å kunne utføre renhold. Dette er et reelt problem som man sliter med i yrket. Mange renholder kan fortelle om den første dagen på jobb. Da fikk dem utlevert utstyret, og dem kunne kanskje bli vist hvilke rom som skulle rengjøres. Og så fikk dem beskjed om at dette kan du så sett i gang og jobbe. Men i dag når faget har fått fagbrev og mange renholder har tatt dette. Så er det viktig å se om denne holdningen til opplæring har endret seg og da spesielt for de som utøver yrket.

### 5.17.1.1 Respondentenes svar på spørsmål 25

Tabell 46 der har jeg stilt spørsmål om respondentene synes at opplæring er viktig. Der har alle 103 respondentene svart. Det er ingen missing. Jeg har med minimum, maximum, mean, median, skewness og kurtosis. Det ble brukt en Likert skala som gikk fra 1 til 6. Der 1 er ikke så viktig, 2 ikke viktig, 3 litt uviktig, 4 litt viktig, 5 viktig og 6 svært viktig.

**Tabell 46. Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv**

Spørsmål 25	n	minimum	maximum	mean		median	mode	skewness		kurtosis	
	statistic	statistic	statistic	statistic	SD	statistic		statistic	SE	statistic	SE
Har ikke fagbrev	31	1	6	5,52	1,180	6,00	6	-2,712	0,421	7,254	0,821
Tar fagbrev	32	2	6	5,78	0,792	6,00	6	-4,140	0,414	18,023	0,809
Har fagbrev	40	5	6	5,93	0,267	6,00	6	-3,354	0,374	9,736	0,733

Tabell 46 der har kategorien har ikke fagbrev mean 5,52, SD 1,180 det holder, median 6,00, mode 6, dette gir en høyreskjev kurve. Skewness på -2,712. Denne holder ikke. Kurtosis på 7,254 gir en kurve med stor spredning denne holder ikke. I kategorien tar fagbrev er mean 5,78 SD 0,792. Median 6, mode 6. Dette gir en høyre skjev kurve. Skewness på -4,140 denne holder ikke. Kurtosis er på 18,023 denne er paddeflat og holder ikke. I kategorien har fagbrev er mean 5,93, SD 0,267. Median 6,00, mode 6. Skewness på -3,354 er høgre skjev men den holder ikke. Kurtosis er på 9,736 og denne gir en flat kurve men den holder ikke.

#### **5.17.1.2 Oppsummering og konklusjon**

Her er alle tre kategoriene enige i at det er svært viktig med opplæring. Men ingen av dem holder innenfor normalfordelingen.

### **5.18 Spørsmål 27**

Dette spørsmålet har jeg valgt å ta ut fra analysen. Dette med bakgrunn i at det ikke har noe å si for dette statistiske materialet. Jeg vil derfor heller ikke kommentere disse spørsmålene.

### **5.19 Veien videre**

I det neste kapittelet skal jeg analysere og drøfte svarene. Kapittel 6.1 er innledningen. Der sier jeg noe om bakgrunnen til respondentene. I kapittel 6.2 kommer jeg med analyse av om intensjonene i St. meld. Nr. 43 (10988-89) er nådd. I kapittel 3.3 er det oppsummering og konklusjon. I kapittel 3.4 er det kritikk av eget arbeide.



## 6 Analyse og drøftinger

### 6.1 Innledning

I dette underkapittelet vil jeg analysere og drøfte mine resultater med utgangspunkt i problemstillingen *Er intensjonene i ”Stortingsmelding nr. 43 Mer kunnskap til flere (1988-89)” nådd i renholdsoperatørfaget?*

Respondenten i denne undersøkelsen er delt inn i forskjellige kategorier. De er som følgende. Har ikke fagbrev, tar fagbrev og har fagbrev. De er også delt i kategoriene sentrum (by) og periferi (land). Disse respondentene mener jeg speiler renholdsbransjen i dag.

#### 6.1.1 Respondentenes bakgrunn

Det er til sammen 103 respondenter. Det er 70 kvinner og 33 menn. Aldersspennet på respondentene var fra 22 til 66 år. Gjennomsnittet var 43,75 år. Det er en fordeling av 89 respondenter fra offentlig sektor, og 14 respondenter i privat sektor. Det var mange som hadde mellom 8-14 års arbeidserfaring. De aller fleste hadde fullført mer enn bare grunnskole.

I kategorien har ikke fagbrev er det til sammen 31 respondenter. De er fordelt på 17 kvinner og 14 menn. Av dette var det 27 respondenter som hadde innvandrerbakgrunn. Fire (4) var etnisk norske. Det er 20 som arbeider i offentlig sektor og 11 i privat sektor. Alle disse kommer fra arbeidssted sentrum.

I kategorien tar fagbrev er det 32 respondenter fordelt med halvparten kvinner (16) og halvparten menn (16). Det er 14 av disse som har innvandrerbakgrunn, og 18 som er etnisk norske. 29 av disse arbeider i offentlig sektor, og 3 i privat sektor. Disse er igjen fordelt med 15 fra sentrum og 17 fra periferi.

I kategorien har fagbrev var det 40 respondenter. Fordelingen av kjønnene visste at det var stor overvekt av kvinner (37). De er alle etnisk norske. Menn hadde bare tre (3) respondenter og de hadde innvandrerbakgrunn. De fleste respondentene kom fra arbeidssted periferi (36). Det var bare fire (4) fra sentrum. Alle var fra offentlig sektor

## **6.1.2 Oppsummering og konklusjon**

Dette viser at det er den etnisk norske renholderen som har tatt fagbrev frem til nå. Det er norske damer som arbeider i offentlig sektor og har arbeidssted i kategorien periferi. Men dette bildet er i ferd med å endre seg. Spesielt i kategorien by. Der er det flere som har innvandrerbakgrunn som tar fagbrev. Og halvparten av disse er og menn. De som er i kategorien har ikke fagbrev der er det omtrent bare innvandrere. De var alle sammen fra kategorien sentrum. Dette her er et godt bilde på hvordan det er i renholdsbransjen i dag.

## **6.2 Er intensjonene i St. meld. Nr. 43 (10988-89) Mer kunnskap til flere nådd?**

### **6.2.1 Innledning**

Ved Reform 94 ble det bestemt at renhold skulle få et eget fagbrev. Dette var starten for mange renholdere til å ta en fagutdanning. Jeg ville finne ut om renholderne som tar fagbrev har fått mer yrkesfaglig kompetanse i form av faglig kunnskap og faglig utvikling ved å ta fagbrev.

### **6.2.2 Hvem tar fagbrev og hvorfor**

De aller fleste renholder som har tatt fagbrev frem til nå, er renholdere som har hatt renhold som yrke i mange år. Det er godt voksne norske damer som var ansatt innenfor det offentlige. Som lærer i faget siden 1996 så mener jeg selv at omtrent ca 90 % av de som har tatt fagbrev frem til nå er ansatt i offentlig sektor. Dette har jeg erfart på egne kurs rundt omkring i landet. Dette bilde er nå i ferd med å endre seg, spesielt i byene. Der er den godt voksne norske damen snart fraværende, og blir erstattet med fremmedspråklige menn, og kvinner ansatt i det offentlige. Bildet her er todelt. På ”landet” er det fortsatt en overvekt av norske kvinner som tar fagbrev. I byene øker antallet fremmedspråklige menn og kvinner ved mine kurs. I Oslo er storparten av de som er ansatt i offentlig sektor, og tar fagbrev fremmedspråklige. Slik har det

vært de siste ti (10) årene. Men en trenger ikke reise langt ut fra Oslo før en ser at dette bilde endrer seg. I 2009 hadde jeg et kurs i en litt mindre by sentralt på Østlandet. Der var det 25 deltagere. Det var tre (3) menn, to (2) fremmedspråklige damer resten var norske damer (20 stk). Pr i dag her jeg tre kurs i en stor by på vestlandet. Det er gjennomsnittlig 23 deltagere på hvert kurs. På to av kursene er det kun en fremmedspråklig i hver gruppe. Det ene kurset er det en mann (fremmedspråklig) og resten er norske damer. På det andre kurset er det en fremmedspråklig kvinne og resten norske damer. På det siste kurset er det 24 deltagere der er det elleve (11) fremmedspråklige.

Når det gjelder privat sektor så opplever jeg at det nå er flere og flere renholdere i rengjøringsbyråer som tar fagbrev. Dette er veldig bra for yrket og faget. Årsaken til dette er mange, og like varierende som hos de offentlig ansatte renholderne. Men jeg vil allikevel trekke frem noen punkter som jeg vet av erfaring i fra bransjen, og som lærer for mange av disse kandidatene. Rengjøringsbyråene ser dette som en berikelse for bedriften. De får mer motiverte medarbeidere, og de får medarbeidere som kan løftes internt i systemet eks. bli mellomleder. Det er også en lønnsom investering i form av å ha fagutdannede renholdere som kan står for opplæring, og oppfølging av de nye medarbeiderne i bedriften. I tillegg er dette pr i dag også et konkurransefortrinn for noen av disse rengjøringsbyråene. Da det er flere og flere kunder (dette vil si kommuner og statlige virksomheter som har rengjøringsbyråer til å rengjøre for seg) som krever faglig kompetanse som et av kriteriene ved valg av leverandør til sine renholdstjenester. Når det gjelder de private bedriftene så har dette antallet også vært økende. Flere private bedrifter vil nå gjerne ansette renholdere som har fagbrev eller de krever at de som er ansatt hos dem skal ta fagbrev. De ønsker medarbeidere som har høy faglig yrkeskompetanse. Eksempel på dette er renholdere som er på olje plattform. Mange tar nå fagbrev fordi arbeidsgiver krever dette av dem.

De aller fleste renholdere tar fagbrev for å få mer i lønn. Dette sier de selv. Det er og mange av dem som mener at de ikke trenger noe særlig kunnskap for å kunne gjøre rent. Det som

imidlertid viser seg er at ved at de går på ”kurs” og får riktig opplæring i faget, så vil de aller fleste få mer yrkesfaglig kompetanse i form av faglige kunnskaper og faglig utvikling.

### **6.2.3 Faglig kunnskap**

Respondentene mine som var fra kategoriene har ikke fagbrev, tar fagbrev, og har fagbrev. startet i yrket, eller skulle ta fagbrev, skulle svare retrospektivt på alle spørsmål. De skulle svare hvordan det var før og hvordan det var etter.

De respondentene som var i kategorien har ikke fagbrev svarer at de hadde mye kunnskap når de startet å arbeide med renhold. Dette i motsetning til dem som er i kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev. De sier at de ikke hadde så mye kunnskaper om materialer før dem startet på opplæringen. Det samme gjelder for kjemikalier de som ikke har fagbrev mener de har mye kunnskap om kjemikalier før dem startet å jobbe med renhold. De som er i kategoriene tar fagbrev og har fagbrev svarer at dem hadde mindre kunnskaper før de startet på utdanningen. Dette gjelder også i henhold til renholdsmetoder. Der hadde de som ikke har fagbrev mer kunnskaper enn kategoriene som tar fagbrev og de som har fagbrev. Kategorien har fagbrev mener også i forhold til dem som tar fagbrev at dem hadde høye kunnskaper om renholdsmetoder før dem tok fagbrev.

Kategorien har ikke fagbrev har her svart på spørsmålet om maskiner at dem ikke hadde så mye kunnskaper om maskiner før dem startet å arbeide som renholdere. Men i kategorien har fagbrev har svart at dem hadde mer kunnskaper om maskiner før enn dem som tar fagbrev. På spørsmålet om dem kunne mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold før. Så sier kategorien har ikke fagbrev at dem ikke hadde så mye kunnskap om utstyr før dem startet å arbeide som renholdere. I kategoriene tar fagbrev og har fagbrev sier dem at de hadde kunnskap før dem startet på utdanningen. De som har fagbrev har mest interesse for å tilegne seg ny kunnskap. Men både kategorien tar fagbrev og kategorien har fagbrev er interessert i å tilegne seg kunnskap. De som ikke har fagbrev er ikke interessert i å tilegne seg ny kunnskap.

Etter at respondentene har jobbet en stund, på vei til å ta fagbrev eller har fagbrev så sier de i har ikke fagbrev at de kan det meste om materialene. De andre mener også at de kan en del nå etter at de har tatt fagbrev eller er på vei til å ta det. Alle tre kategoriene mener nå at de kan det meste om kjemikalier. Alle tre kategoriene er enige i holdningsutsagnet om at de kan mere om forskjellige renholdsmetoder med mer erfaring og kunnskap. Når det gjelder maskiner så er alle tre kategoriene enige i at de har mer kunnskap om maskiner nå. De er også enig i at de kan mer nå. Alle tre kategoriene mener at de har mer interesse for kunnskap i yrket nå.

Her viser det seg at alle tre kategoriene har endret seg etter at de har jobbet i yrket en stund, enten de er på vei til å ta fagbrev eller de har tatt fagbrev. De har fått mer kunnskaper selv om de mener at de kunne det meste fra før. De har også fått mer interesse for å skaffe seg mer kunnskaper.

#### **6.2.4 Faglig utvikling**

Før respondentene startet i yrket, eller skulle ta fagbrev, eller hadde tatt fagbrev så var de enige i at de gjorde bare jobben sin. De var heller ikke så interessert i arbeidet de tok og jobben de fikk. Alle er enige i at renholdsyrket ikke har den statusen det fortjener. De som ikke har fagbrev ønsker ikke å arbeide med renhold. De som har fagbrev vil gjerne fortsette å være renholdere . Men de som tar fagbrev er både og. Alle var enige i at renhold er et av de viktigste yrkene. Alle ville være med å markedsføre renhold, men de som ikke har fagbrev er mer villig til dette.

Etter at respondentene har jobbet en stund, på vei til å ta fagbrev eller har fagbrev. Så viser det seg at alle tre kategoriene sier at de gjør noe mer enn jobben sin. De som ikke har fagbrev er ikke så interessert i arbeidet sitt. De som tar og har fagbrev er interessert i arbeidet. Alle er uenige i påstanden om at de bare har arbeidet til de finner seg noe annet. De vil gjerne jobbe med renhold. Alle er enige i at renhold ikke har den statusen det bør ha. De som ikke har fagbrev mener at renhold ikke er et av de viktigste yrkene. Men det mener de andre to

kategoriene. De som ikke har fagbrev forteller heller ikke til hvem som helst hva de jobber med. De som tar fagbrev bryr seg ikke å dette. Det som har fagbrev er litt både og. De som ikke har fagbrev mener og at de blir sett ned på av de andre på jobben. I kategorien tar fagbrev og har fagbrev føler de det ikke sånn. Alle vil være med og markedsføre renholdsfaget.

På disse to holdningsspørsmålene er det ikke store endringen på svarene før og etter. Årsaken til dette kan være at de svarte på spørsmålene retrospektivt. Hvis en ser på de som ikke har tatt fagbrev så ser en at de var mer positiv før enn etter at de hadde arbeidet i yrket en stund. Årsaken til dette kan være at de ble fortalt hva de skulle svare på det første holdningsutsagnet ved at arbeidsleder pekte. Og på det andre holdningsutsagnet så fikk de bare lest opp spørsmålene og da måtte vurdere selv.

### **6.3 Kritikk av eget arbeid**

Det at jeg stilte disse spørsmålene retrospektivt kan ha påvirket svarene mine. Her kan det være at de som er i kategorien har ikke fagbrev har svart ut fra sitt ståsted i dag etter at dem har fått jobb som renholdere. De som jeg intervjuet i fra privat sektor hadde kun vært i renholdsjobben en kort stund. For disse respondentene kan det i tillegg ha påvirket svarene deres at både arbeidsleder og renholdsleder var til stede ved undersøkelsen. I tillegg så var ikke jeg klar over at de ikke kunne snakke norsk før jeg kom. Derfor kan det ha blitt misforståelse av teksten ved at jeg og deres arbeidsleder tolket for dem. De som kom fra offentlig sektor, kan og ha blitt påvirket da de kan ha respekt for meg som intervjuer ved at de noen av dem hadde vært på kurs med meg, og de derfor ikke turte å si hva de egentlig mente når de satt sammen med meg og svarte på skjemaene. Noen av dem var det også jeg som krysset av på svarene for og dette kan også ha vært med på å påvirke svarene deres.

Kategorien tar fagbrev svare på spørreskjema etter at de var begynt på kurs for å ta fagbrev. De i kategorien sentrum fikk ta med spørreskjemaet hjem. Dette kan ha vært med på å påvirke

deres svar. For jeg kan ikke vite om det er dem selv som har svart, eller om de har fått hjelp til dette. Eksempel ved at andre leste spørsmålene og sa hva de skulle svare. Eller de diskutere spørsmålene, dermed kan de ha blitt påvirket når de skulle svare. Eller de ville ikke skuffe meg og svaret da hva de trodde jeg ville ha.

De respondentene som har fagbrev svarte på spørsmålet lenge etter at dem hadde tatt fagbrev. Mange i denne kategorien hadde tatt fagbrev rett etter at R-94 ble gjort gjeldene fra 1996 til ca 1999. Dette kan være med på å svekke reliabiliteten til svarene. De skal huske retrospektivt og dette kan ha vært med på å forme svarene deres. Både positivt og negativt. Det er vanskelig å huske langt tilbake.

Et annen kritisk punkt kan være at mange av disse kjenner eller kjenner til meg fra før. De har kanskje vært på kurs hvor jeg har vært kursleder. De kan ha sett meg i fagblader. De kan ha hørt om meg av andre (eksempelvis fra lederne deres, eller fra noen som jeg har vært sensor for). Det at jeg også var til stede når de svarte på spørreskjemaene kan også ha påvirket dem til å svare annerledes.

## **Litteraturliste**

Andersen, Svein S. 2005 (4 oppl.) *Case-studier og generalisering*. Bergen: Fagbokforlaget

Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. LOV-2005-06-17-62.

Aurell, M. (2001). *Arbet och identitet: Om hur stedar blir stedar*. Linköping: Linköping Universitet.

Aune, Asbjørn. 2002. *Kvalitetsdrevet ledelse – kvalitetsstyrte bedrifter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*. (8 utg. 1 opplag). Bergen: Cappelen Damm AS.

Bråten, Ivar. 2002. *Indre motivasjon i individuelt og sosialt perspektiv*. Pedagogisk Profil nr. 4 2002 årgang 9.

Dalland, Olav. 2000 3utg. *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement.1996. *Læreplan for videregående opplæring, Opplæring i bedrift Renholdsoperatørfaget*. Nasjonalt Læremiddelsenter.

Der kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement. 1997. *Læreplan generell del*. Nasjonalt læremiddelsenter

Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement, 17.11.94 referanse 93/8535

Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement.1997. *Spesifikk læreplan*. Nasjonalt læremiddelsenter.



Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement. Stortingsmelding nr.43.1988-89. *Mer kunnskap til flere.*

Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement. 1994. *Veiviseren*. Nasjonalt læremiddelsenter.

Det kongelige Kirkes-, utdannings- og forskningsdepartement. 14.02.95. rundskriv F-31-95.

Elstad Lotta. 2008. *"En såkalt drittjobb"*, Manifest, ISBN-13:978-82-92866-04-7

Fossestøl, Knut og Olav Eikeland. 2005. *Yrkenes og yrkesfagenes didaktikk*. (Yrkenes og yrkesfagenes didaktikk : om kunnskap, læring og handling til yrker og profesjoner i bevegelse / Anne-Lise Høstmark Tarrou). Arbeidsforskningsinstituttets skriftserie.

Forskrift om miljørettet helsevern. Norge (2003). *Forskrift om miljørettet helsevern*. FOR 2003-04-25 nr 486. Helse- og omsorgsdepartementet.

Hagen, Anna og Sveinung Skule. 2004. *"Det norske kompetansemarkedet –en oversikt og analyse"*, Fafo-rapport 461. Oslo: Fafo

Hellevik, Ottar. 2002 (7 utg, 3 opplag 2006). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget

Helsedirektoratet. 10.september 1991. *Veiledning om inneklima i skoler og barnehager*. rundskriv nr. IK-38/91

Hertzberg, F. (2003). *One more time: how do you motivate employees?* United States of America: Harvard Business Press

Holter Harrit, og Ragnvald Kalleberg. 1998 (2 utg). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning*. Oslo: Universitetsforlaget

Holme, Idar Magne, og Bernt Krohn Solvang. 1998. *Metodevalg og metodebruk*. Oslo: Tano

Håkonsen, Kjell Magne. 2006 (3 utg, 3 opplag). *Innføring i psykologi*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Kirke-, utdannings og forskningsdepartementet. 1980. *Lov om fagopplæring i arbeidslivet*. Lov av 23.mai 1980 nr. 13 om fagopplæring i arbeidslivet.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. 1999. *Om grunnskolen og den videregående opplæringa*. 17. juli 1999 nr.61.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. 2004. *Videregående opplæring etter Reform 94*. [Sisert 2004-01-10].

Tilgjengelig på URL: <http://www.Odin.no/>

LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv: Lovdata

LOV-1998-07-17-61: Lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova): Lovdata

Magnus, C. (1996). *Renhold – høgre utdanning*. Oslo: Yrkeslitteratur as.

Mjelde, Liv. 2002. *Yrkenes pedagogikk, fra arbeid til læring - fra læring til arbeid*. Oslo: Yrkeslitteratur as

Nielsen, K. & Kvale, S. (Red.). 1999/2007. *Mesterlære - Læring som sosial praksis*. (1 utg., 3 opplag). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Nilsen, Steinar. 2003. *Renhold og hygiene I et historisk perspektiv*. Oslo: Byggforsk

Norges Astma og Allergiforbund. 2000. *Sunne hus 2000*. Pettersen, Ernst. *Tenkt deg om ved valg av bolig*. Oslo okt. 2000

NS-ISNTA 800 2006:2. *Rengjøringskvalitet: system for å fastlegge og bedømme rengjøringskvalitet*. Lysaker: Standard Norge

NOU 1993: 10. *Om renhold*. Oslo: Kommunal- og arbeidsdepartementet.

Opplæringslova (1998). *Lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa*. LOV-1998-07-17-61.

Pedersen, Peder Å. 2000. *Kvalitetssikring: et ledd i verdiskapningen*. Bekkestua: NKI Forlaget

Ringdal, K. 2001. *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget

Schneider, T., Nilsen, S.K., Dahl, I. 1994. *Cleaning methods, their effectiveness and airborne dust generation*. *Indoor Air '94*, vol. 6: 327-332.

Schneider, T., Løbner, T., Nilsen, S.K., Petersen, O.H. 1994. *Quality of cleaning quantified*. *Building and Environment*, vol. 29, No. 3.

Skilbrei, May-Len (2003). *“Dette er jo bare en husmorjobb.” Ufaglærte kvinner i arbeidslivet*. Norsk institutt for oppvekst, velferd og aldring (NOVA), Rapport 17/03. Oslo.

Skulberg KR (2006): *Intervention studies of indoor air dust exposures and health in office workers*. Dissertation for the degree of Dr. philos 2006. Det medisinske fakultet. Universitetet i Oslo. ISBN 82-8072-405-2.

Skulberg, Knut R. 2006. Intervention studies of indoor air dust exposure and health in office workers. Medisinsk Fakultet, Universitetet i Oslo: AiT e-dit

Skuleberg, K., Skyberg, K., Eduard, W., Kruse, K., Huser, P.O., Djupesland, P., Levy, F., Kjuus, H. 1998. *Inneklima ved datasjerm – hjelper støvsanerende tiltak?*. HD-1097/98 FOU. Statens Arbeidsmiljøinstitutt.

Skyberg K, Skulberg K R, Eduard W, Skåret E , Levy F, Kjuus H (2003): Symptoms prevalence among office employees and associations to building characteristics. *Indoor Air* 13: 246-52. Artikkel

Smittevernloven (1995). *Lov om vern mot smittsomme sykdommer*. LOV-1994-08-05-55.

Stortingsmelding nr. 43. 1988-89. *Mer kunnskap til flere*. Kirke- og undervisningsdepartementet. Oslo

St.meld. nr. 16 (2002-2003) *Resept for et sunnere Norge*. Oslo: Helsedepartementet.

Stålbom Göran, Johansson Birgitta. 2002. *Människan inomhus, Perspektiv på vår tids inneliv*. En Anatologi. Värnamo: Fälth & Hässler

Tarrou, Anne-Lise Høstmark. 1997. *Yrkespedagogikk og yrkesfaglærerutdanning*. Oslo: Universitetsforlaget

Valbjørn, O., P. Skov, F. Gytelberg og DISG. 1989. *Rådhusundersøkelsen – Indeklima i kontorer*. København:Arbeidsmiljøfondet.

Veiledning til NS-ISNTA 800 2004. Rengjøringskvalitet: målesystem for vurdering av rengjøringskvalitet. Lysaker: Pronorm AS

Verdens Helse organisasjon (WHO). 2000. *Sunn inneluf er en menneskerettighet*. Rapport EUR/00/5020494. Nederland: European Center for Enviroment and Healt

[Sitert 2004-01-10]

Tilgjengelig på URL:

<http://www.inneklima.com/index.asp?document=290&context=>

Wessel Johnsen, Lars G. 2002. *Inneklima, praktisk kartlegging*. Arbeidsmiljøforlaget

Wormnes Bjørn og Terje Manger. 2005 (2 oppl.) *Motivasjon og mestring*. Bergen: Fagbokforlaget

Yin, Rober K. 2003 (3 utg.) *Case study research*. Thousand Oaks, Ca: Sage Publications.

Aas, Kjell og Finn Levy. 1997. *Hus og helse*. Oslo: Cappelen Forlag as

### **Upublisert materiale**

Kompendium for Sanitasjonskurs etterutdanning 1999. *Sanitasjon: Hygiene, komfort, sanitær, innemiljø og helse*. (Upublisert undervisningskompendie, Høyskolen i Akershus, Institutt for husøkonomi og kostøkonomi, Høgskolen i Nord-Trøndelag, Avdeling for ingeniørutdanning).

Opplæringsrådet for servicefag, Spørreundersøkelse renhold, Kommuner og fylkeskommuner

Opplæringsrådet for servicefag, Spørreundersøkelse renhold, Privat næringsliv

### **Internett**

[www.caplex.no/Web/articleView.aspx](http://www.caplex.no/Web/articleView.aspx)

<http://www.fhi.no/dav/249C03CEC6614E87862368DA175E7A31.pdf>, *Anbefalte faglige normer for inneklima*, (Folkehelsa 1998) Stortinget; 2004, Internett

<http://www.inneklima.com/index.asp?context=3&document=5>

<http://www.innemiljo.net/index.asp?id=9007&P=2477&G=1256>

<http://www.ssb.no/yrkeaku/tab-2007-02-07-03.html>

<http://www.udir.no/Lareplaner/Grep/Modul/?gmid=0&gmi=115390>

## **Vedlegg**

1. Spørreskjema til kategorien har ikkje fagbrev
2. Spørreskjema til tar fagbrev
3. Spørreskjema til har fagbrev
4. Læreplan for videregående opplæring, studieretning helse og sosialfag, opplæring i bedrift renholdsoperatørfaget (1996)
5. Læreplan i renholdsoperatørfaget Vg3/ opplæring i bedrift (2008)

### Kjære Deltaker

Tusen takk for at du er villig til å hjelpe meg med min masteroppgave i ernæring, helse og miljøfag. Ved denne spørreundersøkelsen er du garantert full anonymitet og besvarelsen behandles fortrolig slik at ingen vil kunne ha mulighet til å se hvem som har vært med i undersøkelsen. Alle spørreskjemaene blir tilintetgjort etter bruk. Jeg har fått tillatelse fra din arbeidsgiver, og er selvfølgelig underlagt streng taushetsplikt. Jeg håper derfor du vil være med og svare på dette spørreskjemaet.

Spørreskjemaet er delt inn i to forskjellige temaer. Det ene er hva du tenker om arbeidet du utfører som renholder, og i tillegg er det spørsmål om det å ta fagbrev i renholds-faget. Dette er et spørreskjema med avkryssing, og det er noen spørsmål hvor du må begrunne svarene dine. Bli det da for liten plass på noen av spørsmålene, så bruk gjerne baksiden på arket. Husk da å nummerere svaret i henhold til spørsmålet.

De aller fleste spørsmålene skal du krysse av med bare et kryss. På noen få spørsmål kan du krysse av flere steder. Les derfor spørsmålene nøye. Det er også en del spørsmål der du må gradere svarene dine etter hva du mener. Sett da en ring eller et kryss på skalaen der du vil markere. Det er svært viktig for meg at du svarer ut fra dine egne synspunkter.

**Lykke til!**

Vennlig hilsen og på forhånd takk for hjelpen!

Ellen Petrine Fretheim



# Spørreskjema til renholdere

1. Alder .....år

1 a. Mann                      Kvinne

1 b. Hvilket land er ditt fødeland?.....

1 c. Hvor lenge har du vært i Norge?.....

2. Hva slags skolegang med avsluttende eksamen har du gjennomført? Kryss av eventuelt på flere alternativ.

Grunnskole 7-årig/9-årig     

Yrkesfaglig studieretning     

Framhaldsskole     

Allmennfag (gymnas)     

Realskole     

Annet     

2. a Har du utdannelse fra et annet yrke fra ditt fødeland?      Ja      Nei  
     

2. c Hvis du svarte ja på foregående spørsmål, hva er da din utdannelse

.....

3. Hvor mange år har du jobbet med renhold?      Sett kun et kryss.

0-7

8-14

15 eller mer

4. **Når du begynte å arbeide med renhold** hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da?  
**Marker på skalaen gjerne med en ring, eller et kryss hvor enig du var i disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- |                                                                              |                            |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| Jeg gjorde bare jobben min                                                   | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet,<br>jeg tok den jobben jeg fikk | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener                 | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet                              | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene                           | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg fortalte ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med                      | 1----2----3----4----5----6 |
| På jobben min så alle de andre ned på meg som renholder                      | 1----2----3----4----5----6 |
| Jeg ville gjerne være med å markedsføre renholdsfaget                        | 1----2----3----4----5----6 |
5. Når du **begynte å arbeide som renholder fikk** du være med på å planlegge renholds-  
og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass?
- |  |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|
|  | <b>Sett kun et kryss</b> |                          |
|  | <b>Ja</b>                | <b>Nei</b>               |
|  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
6. Når du **begynte å arbeide som renholder**, ønsket du helst å arbeide alene eller i gruppe med  
flere hvis det var mulig?
- |  |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|
|  | <b>Sett kun et kryss</b> |                          |
|  | <b>Alene</b>             | <b>Gruppe</b>            |
|  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
7. Når du **begynte å arbeide som renholder**. I hvor stor grad kunne du mye om disse  
forskjellige emnene? **Marker på skalaen gjerne med ring  
eller kryss, hvor enig du var disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- |                                                                                                                                                                                 |                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| <b>Når jeg begynte å arbeide med renhold</b> kunne jeg mye om<br>de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig.<br>(eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak) | 1----2----3----4----5----6 |
| <b>Når jeg begynte å arbeide med renhold</b><br>kunne jeg mye om kjemikalier                                                                                                    | 1----2----3----4----5----6 |
| <b>Når jeg begynte å arbeide med renhold</b><br>kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder                                                                                   | 1----2----3----4----5----6 |

**Når jeg begynte å arbeide med renhold**  
kunne jeg mye om maskiner 1---2---3---4---5---6

**Når jeg begynte å arbeide med renhold**  
kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold 1---2---3---4---5---6

**Når jeg begynte å arbeide med renhold**  
var jeg ikke så interessert i å tilegne meg kunnskap  
innenfor renholdsyrket 1---2---3---4---5---6

8. **Når du nå har arbeidet med renhold noen år kunne du da tenke deg å ta fagbrev?**

**Sett kun et kryss.**

**Ja      Nei      Tror ikke det**

                                          

**Begrunn svaret ditt:** (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. Hvis du nå har tenkt å ta fagbrev, kan du da **marker på skalaen**  
**gjernede med ring eller kryss hvor enig du er.**

**1 helt enig, 6 helt uenig**

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg vil få mer i lønn 1---2---3---4---5---6

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi bedriften jeg arbeider  
i tilbyr dette 1---2---3---4---5---6

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg ønsker å utvikle meg faglig 1---2---3---4---5---6

Jeg ønsker å ta fagbrev fordi jeg synes renholds-faget er  
Et veldig viktig fag 1---2---3---4---5---6

10. Hvor mange år har du ventet på å ta fagbrev?.....

11. Hvor godt trives du i jobben din? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor godt du trives?**
- 1 trives veldig godt, 6 trives ikke**
- 1---2---3---4---5---6
- 
12. **Nå etter at du har arbeidet med renhold i noen år,**  
synes du at det du har tilegnet deg av kunnskap har vært til nytte? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er.**
- 1 helt enig, 6 helt uenig**
- Nå etter at har arbeidet med renhold noen år**  
kan jeg det meste om de forskjellige materialene som jeg omgås til  
daglig (eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak) 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at har arbeidet med renhold noen år**  
kan jeg alt om kjemikalier 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at har arbeidet med renhold noen år**  
kan jeg alt om forskjellige renholdsmetoder 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år**  
kan jeg alt om maskiner 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg har arbeidet med renhold noen år**  
kan jeg det meste om forskjellige typer utstyr til  
bruk ved renhold 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at har arbeidet med renhold noen år**  
Ønsker jeg å lære mer om faget renhold 1---2---3---4---5---6
- 
13. Hvilken type kvalitetskontroll har dere i bedriften du arbeider i? **Sett kun et kryss**
- Vet ikke
- Har ingen kontroll
- Renholder kvalitetskontrollerer seg selv
- Renholdsleder/Husøkonom utfører kvalitetskontroll
- Renhold etter NS-INSTA 800

14. Er NS-INSTA 800 brukt for utarbeidelse av renholdsplaner ved den bedriften der du arbeider?

**Sett kun et kryss**  
Ja                      Nei  
                     

15. Har du fått opplæring i NS-INSTA 800?

**Sett kun et kryss.**  
Ja                      Nei  
                     

16. **Hvis ja:**

a) Kan du sette et kryss på skalaen som indikerer hvor godt du kjenner NS-INSTA 800?

**1 kjenner godt til det                      6 kjenner ikke til det**

1----2----3----4----5----6

c) Hvor sikker føler du deg på å utføre dine arbeidsoppgaver i henhold til NS-INSTA 800 (vet hva du skal gjøre/ikke gjøre)

**Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor sikker du er**

**1 Sikker,                      6 Usikker**

1----2----3----4----5----6

17. **Nå etter at har arbeidet med renhold noen år** har du vært med på å planlegge utføringen av renholds og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass?

**Sett kun et kryss**  
Ja                      Nei  
                     

18. **Nå etter at har arbeidet med renhold noen år** føler du at du er mer selvstendig i arbeidet du gjør, eller gjør du bare slik som du har gjort før?

Mer selvstendig

**Sett kun et kryss**

Nei, gjør bare det jeg har gjort før

19. **Nå etter at du har arbeidet med renhold noen år hvilke holdninger har du til ditt eget yrke: Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor enig du er**
- 1 helt enig og 6 helt uenig.**
- |                                                                  |                       |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Jeg gjør bare jobben min jeg                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg er ikke så interessert i selve arbeidet, men jeg har arbeid  | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold ikke har den statusen yrket fortjener       | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg har dette arbeidet til jeg finner meg noe annet              | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold er et av de viktigste yrkene i arbeidslivet | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg forteller ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med         | 1---2---3---4---5---6 |
| På jobben min ser alle de andre ned på meg som renholder         | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg vil gjerne være med å markedsføre renholdsfaget              | 1---2---3---4---5---6 |
20. **Under finner du en del påstander. Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er i disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- |                                                                                            |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Jeg liker best å jobbe alene                                                            | 1---2---3---4---5---6 |
| 2) Teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 3) Å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig                                              | 1---2---3---4---5---6 |
| 4) Teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere                                    | 1---2---3---4---5---6 |
| 5) Jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre | 1---2---3---4---5---6 |
| 6) Teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene                                          | 1---2---3---4---5---6 |
| 7) Ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper                                       | 1---2---3---4---5---6 |
| 8) Jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| 9) Hvis vi er flere sammen jobber vi fortere                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 10) Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv                                         | 1---2---3---4---5---6 |

21. Følgende spørsmål dreier seg om mulighet for faglig utvikling i arbeidet.

a) Har dere i arbeidet mulighet for å ha:

**Sett gjerne flere kryss**

faglige møter

faglige diskusjoner

faglige kurs

b) Har dere noen fagblader på arbeid som du kan lese?

**Sett kun et kryss**

Ja

nei

vet ikke

**Hvis ja** hvilke leser du .....

c) Har du mulighet til å bruke en datamaskin med tilgang til internett ved din arbeidsplass?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

d) Hvis ja: bruker du den muligheten:

Ja

Nei

22. a) Har du vært på fagligkurs etter at du begynte å arbeide som renholder?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

b) I hvilken sammenheng har du fått faglige kurs?

**Sett kun et kryss**

Når jeg ønsket

Ved omorganisering

Har ikke vært på kurs

Hvis du har vært på kurs hva slags kurs da? **Utdyp**.....

.....  
.....  
.....

23. a) Har dere noe fastlagt opplæring for nye medarbeidere?

**Sett kun ett kryss.**

Ja      nei      vet ikke  
           

b) Hvis ja: kan du gi en beskrivelse av hva slags fast opplæring dere gir til nye medarbeidere, og hvor lang tid det er satt av (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....  
.....  
.....  
.....

24. Har bedriften noen spesielle krav til de som skal ha ansvar for opplæring av nye medarbeidere?

**Sett kun et kryss**

Ja                      Nei  
                     

**Hvis ja hva kreves?**.....

.....  
.....

25. Hvor viktig er opplæring? Marker på skalaen hvor viktig du mener opplæring av nye medarbeidere er:

**1 Svært viktig,    6 Ikke så viktig**

1----2----3----4----5----6

26. Kunne du tenke deg å stå for opplæringen av nye medarbeidere? **Sett kun ett kryss**

Ja      nei      vet ikke  
           

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer): .....

.....  
.....  
.....

27. **Nå etter at du har fått tilbud eller ønsker å ta fagbrev** kunne du tenke deg å ta mer utdanning i faget hvis muligheten bød seg?

**Sett kun et kryss**

Ja            Nei     

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer):

.....



.....  
.....

28. Er det noe du føler du ikke har fått gitt uttrykk for i dette spørreskjemaet så noter gjerne dette her. Dette gjelder både positivt og negativt om det å ta fagbrev i renholdsoperatørfaget.

.....  
.....  
.....  
.....

Tusen takk for hjelpen!

## Vedlegg 2

### Kjære Deltaker

Tusen takk for at du er villig til å hjelpe meg med min masteroppgave i ernæring, helse og miljøfag. Ved denne spørreundersøkelsen er du garantert full anonymitet og besvarelsen behandles fortrolig slik at ingen vil kunne ha mulighet til å se hvem som har vært med i undersøkelsen. Alle spørreskjemaene blir tilintetgjort etter bruk. Jeg har fått tillatelse fra din arbeidsgiver, og er selvfølgelig underlagt streng taushetsplikt. Jeg håper derfor du vil være med og svare på dette spørreskjemaet.

Spørreskjemaet er delt inn i hvordan du tenkte før du tok fagbrev, og hvordan du tenker nå etter at du har tatt fagbrev. Dette er et spørreskjema med avkryssing, men det er noen spørsmål hvor du må begrunne svaret ditt. Blir det da for liten plass på noen av spørsmålene, så bruk gjerne baksiden på arket. Husk da å nummerere svaret i henhold til spørsmålet.

De aller fleste spørsmålene skal du krysse av med bare et kryss. På noen få spørsmål kan du krysse av flere steder. Les derfor spørsmålene nøye. Det er også en del spørsmål der du må gradere svarene dine etter hva du mener. Sett da en ring eller et kryss på skalaen der du vil markere. Det er svært viktig for meg at du svarer ut fra dine egne synspunkter.

**Lykke til!**

Vennlig hilsen og på forhånd takk for hjelpen!

Ellen Petrine Fretheim

## Spørreskjema til fagarbeidere i renholdsoperatør faget.

- Alder** .....år
- Hva slags skolegang med avsluttende eksamen har du gjennomført? Kryss av eventuelt på flere alternativ.**

Grunnskole 7-årig/9-årig	<input type="checkbox"/>	Yrkesfaglig studieretning	<input type="checkbox"/>
Framhaldsskole	<input type="checkbox"/>	Allmennfag (gymnas)	<input type="checkbox"/>
Realskole	<input type="checkbox"/>	Annet	<input type="checkbox"/>
- Hvor mange år har du jobbet med renhold?** **Sett kun et kryss.**

0-7	8-14	15 eller mer
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
- Før du begynte å ta fagbrev hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da? Marker på skalaen gjerne med en ring, eller et kryss hvor enig du var i disse påstandene.**

	1 helt enig og 6 helt uenig
Jeg gjorde bare jobben min	1----2----3----4----5----6
Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk	1----2----3----4----5----6
Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener	1----2----3----4----5----6
Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet	1----2----3----4----5----6
Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene	1----2----3----4----5----6
Jeg fortalte ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med	1----2----3----4----5----6
På jobben min så alle de andre ned på meg som renholder	1----2----3----4----5----6
Jeg ville gjerne være med å markedsføre renholds faget	1----2----3----4----5----6

5. **Før du begynte å ta fagbrev** var du med på å planlegge renholds- og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass?
- Sett kun et kryss**  
**Ja**                      **Nei**
6. **Før du begynte å ta fagbrev**, ønsket du helst å arbeide alene eller i gruppe med flere hvis det var mulig?
- Sett kun et kryss**  
**Alene**                      **Gruppe**
7. **Før du begynte å ta fagbrev**. I hvor stor grad kunne du mye om disse forskjellige emnene? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss, hvor enig du var disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- Før du begynte å ta fagbrev** kunne jeg mye om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig. (eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak)                      1---2---3---4---5---6
- Før du begynte å ta fagbrev** kunne jeg mye om kjemikalier                      1---2---3---4---5---6
- Før du begynte å ta fagbrev** kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder                      1---2---3---4---5---6
- Før du begynte å ta fagbrev** kunne jeg mye om maskiner                      1---2---3---4---5---6
- Før du begynte å ta fagbrev** kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold                      1---2---3---4---5---6
- Før du begynte å ta fagbrev** var jeg ikke så interessert i å tilegne meg ny kunnskap innenfor renholdsyrket                      1---2---3---4---5---6
8. **Før du begynte å ta fagbrev** var du like bevisst på å yte ”service” overfor kunden som du er nå etter at du tok fagbrev?
- Sett kun et kryss.**  
**Ja**      **Nei**      **Tror ikke det**

**Begrunn svaret ditt:** (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

9. **Før du begynte å ta fagbrev** i hvor stor grad var du enig i disse utsagnene?  
**Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er.**

**1 helt enig, 6 helt uenig**

- Jeg tar fagbrev fordi jeg vil få mer i lønn 1---2---3---4---5---6
- Jeg tak fagbrev fordi bedriften jeg arbeidet i tilbød dette 1---2---3---4---5---6
- Jeg tak fagbrev fordi jeg ønsket å utvikle meg faglig 1---2---3---4---5---6
- Jeg tak fagbrev fordi jeg synes renholdsfacet er viktig 1---2---3---4---5---6

10. Hvor mange år har du ventet på å ta fagbrev?.....

11. Hvor godt trives du i jobben din? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor godt du trives?**

**1 trives veldig godt, 6 trives ikke**

1---2---3---4---5---6

12. **Nå etter at du har begynt å ta fagbrev**, synes du at det du har tilegnet deg av kunnskap har vært til nytte? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er.**

**1 helt enig, 6 helt uenig**

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kan jeg mer om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig (eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak) 1---2---3---4---5---6

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kan jeg mer om kjemikalier 1---2---3---4---5---6

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kan jeg mer om forskjellige renholdsmetoder 1---2---3---4---5---6

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kan jeg mer om maskiner 1---2---3---4---5---6

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kan jeg mer om forskjellig utstyr til bruk ved renhold 1---2---3---4---5---6

- Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** er jeg mer mottagelig for ny kunnskap innenfor faget renhold 1---2---3---4---5---6

13. Hvilken type kvalitetskontroll har dere i bedriften du arbeider i? **Sett kun et kryss**
- Vet ikke
- Har ingen kontroll
- Renholder kvalitetskontrollerer seg selv
- Renholdsleder/Husøkonom utfører kvalitetskontroll
- Renhold etter NS-INSTA 800
14. Er NS-INSTA 800 brukt for utarbeidelse av renholdsplaner ved den bedriften der du arbeider? **Sett kun et kryss**
- Ja  Nei
15. Har du fått opplæring i NS-INSTA 800? **Sett kun et kryss.**
- Ja  Nei
16. **Hvis ja:**
- a) Kan du sette et kryss på skalaen som indikerer hvor godt du kjenner NS-INSTA 800?
- 1 kjenner godt til det      6 kjenner ikke til det**
- 1----2----3----4----5----6
- c) Hvor sikker føler du deg på å utføre dine arbeidsoppgaver i henhold til NS-INSTA 800 (vet hva du skal gjøre/ikke gjøre) **Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor sikker du er**
- 1 Sikker,      6 Usikker**
- 1----2----3----4----5----6
17. **Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** har du vært med på å planlegge Utføringen av renholds og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass? **Sett kun et kryss**
- Ja  Nei
18. **Nå etter at du har begynt å ta fagbrev**, føler du at du er mer selvstendig i arbeidet du gjør, eller gjør du bare slik som du har gjort før? **Sett kun et kryss**
- Mer selvstendig

19. Nei, gjør bare det jeg har gjort før □  
**Nå etter at du har begynt å ta fagbrev, hvilke holdninger har du om ditt eget yrke: Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor enig du er**
- 1 helt enig og 6 helt uenig.**
- |                                                                  |                       |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Jeg vil gjerne være med å markedsføre renholdsfaget              | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg gjør bare jobben min jeg                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg er ikke så interessert i selve arbeidet, men jeg har arbeid  | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg har dette arbeidet til jeg finner meg noe annet              | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold ikke har den statusen yrket fortjener       | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold er et av de viktigste yrkene i arbeidslivet | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg forteller ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med         | 1---2---3---4---5---6 |
| På jobben min ser alle de andre ned på meg som renholder         | 1---2---3---4---5---6 |
20. Under finner du en del påstander. **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er i disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- |                                                                                            |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Jeg liker best å jobbe alene                                                            | 1---2---3---4---5---6 |
| 2) Teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 3) Å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig                                              | 1---2---3---4---5---6 |
| 4) Teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere                                    | 1---2---3---4---5---6 |
| 5) Jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre | 1---2---3---4---5---6 |
| 6) Teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene                                          | 1---2---3---4---5---6 |
| 7) Ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper                                       | 1---2---3---4---5---6 |
| 8) Jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| 9) Hvis vi er flere sammen jobber vi fortere                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 10) Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv                                         | 1---2---3---4---5---6 |

21. Følgende spørsmål dreier seg om mulighet for faglig utvikling i arbeidet.

a) Har dere i arbeidet mulighet for å ha:

**Sett gjerne flere kryss**

faglige møter

faglige diskusjoner

faglige kurs

b) Har dere noen fagblader på arbeid som du kan lese?

**Sett kun et kryss**

Ja

nei

vet ikke

**Hvis ja** hvilke leser du .....

b) Har du mulighet til å bruke en datamaskin med tilgang til internett på arbeid?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

c) Hvis ja: bruker du den muligheten:

Ja

Nei

22. a) Har du vært på fagligkurs etter at du begynte å ta fagbrev?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

b) I hvilken sammenheng har du fått faglige kurs?

**Sett kun et kryss**

Når jeg ønsket

Ved omorganisering

Har ikke vært på kurs

Hvis du har vært på kurs hva slags kurs da? **Utdyp**.....

.....  
.....  
.....

23. a) Har dere noe fastlagt opplæring for nye medarbeidere?

**Sett kun ett kryss.**

Ja

nei

vet ikke

b) Hvis ja: kan du gi en beskrivelse av hva slags fast opplæring dere gir til nye medarbeidere, og hvor lang tid det er satt av (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....  
.....  
.....  
.....



24. Har bedriften noen spesielle krav til de som skal ha ansvar for opplæring av nye medarbeidere? **Sett kun et kryss**  
Ja  Nei

**Hvis ja hva kreves?**.....  
.....  
.....

25. Hvor viktig er opplæring? Marker på skalaen hvor viktig du mener opplæring av nye medarbeidere er:  
**1 Svært viktig, 6 Ikke så viktig**  
1---2---3---4---5---6

26. Kunne du tenke deg å stå for opplæringen av nye medarbeidere? **Sett kun ett kryss**  
Ja  nei  vet ikke

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer): .....  
.....  
.....

27. **Nå etter at du har begynt å ta fagbrev** kunne du tenke deg å ta mer utdanning i faget hvis muligheten bød seg? **Sett kun et kryss**  
Ja  Nei

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer): .....  
.....  
.....

28. Er det noe du føler du ikke har fått gitt uttrykk for i dette spørreskjemaet så noter gjerne dette her. Dette gjelder både positivt og negativt om det å ta fagbrev i renholdsoperatørfaget.

.....  
.....  
.....  
.....

Tusen takk for hjelpen!

## Vedlegg 3

### Kjære Deltaker

Tusen takk for at du er villig til å hjelpe meg med min hovedfagsoppgave i ernæring, helse og miljøfag. Ved denne spørreundersøkelsen er du garantert full anonymitet og besvarelsen behandles fortrolig slik at ingen vil kunne ha mulighet til å se hvem som har vært med i undersøkelsen. Alle spørreskjemaene blir tilintetgjort etter bruk. Jeg har fått tillatelse fra din arbeidsgiver, og er selvfølgelig underlagt streng taushetsplikt. Jeg håper derfor du vil være med og svare på dette spørreskjemaet.

Spørreskjemaet er delt inn i hvordan du tenkte før du tok fagbrev, og hvordan du tenker nå etter at du har tatt fagbrev. Dette er et spørreskjema med avkryssing, men det er noen spørsmål hvor du må begrunne svaret ditt. Blir det da for liten plass på noen av spørsmålene, så bruk gjerne baksiden på arket. Husk da å nummerere svaret i henhold til spørsmålet.

De aller fleste spørsmålene skal du krysse av med bare et kryss. På noen få spørsmål kan du krysse av flere steder. Les derfor spørsmålene nøye. Det er også en del spørsmål der du må gradere svarene dine etter hva du mener. Sett da en ring eller et kryss på skalaen der du vil markere. Det er svært viktig for meg at du svarer ut fra dine egne synspunkter.

**Lykke til!**

Vennlig hilsen og på forhånd takk for hjelpen!

Ellen Petrine Fretheim

## Spørreskjema til fagarbeidere i renholdsoperatør faget.

1. Alder .....år
2. Hva slags skolegang med avsluttende eksamen har du gjennomført? Kryss av eventuelt på flere alternativ.
- |                          |                          |                           |                          |
|--------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Grunnskole 7-årig/9-årig | <input type="checkbox"/> | Yrkesfaglig studieretning | <input type="checkbox"/> |
| Framhaldsskole           | <input type="checkbox"/> | Allmennfag (gymnas)       | <input type="checkbox"/> |
| Realskole                | <input type="checkbox"/> | Annet                     | <input type="checkbox"/> |
3. Hvor mange år har du jobbet med renhold? **Sett kun et kryss.**
- |  |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  | 0-7                      | 8-14                     | 15 eller mer             |
|  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
4. **Før du tok fagbrev** hvilke holdninger hadde du om ditt eget yrke da? **Marker på skalaen gjerne med en ring, eller et kryss hvor enig du var i disse påstandene.**
- |                                                                           | 1 helt enig og 6 helt uenig |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Jeg gjorde bare jobben min                                                | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg var ikke så interessert i selve arbeidet, jeg tok den jobben jeg fikk | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg mente at renhold ikke hadde den statusen yrket fortjener              | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg skulle ha jobben til jeg fant meg noe annet                           | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg mente at renhold var et av de viktigste yrkene                        | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg fortalte ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med                   | 1---2---3---4---5---6       |
| På jobben min så alle de andre ned på meg som renholder                   | 1---2---3---4---5---6       |
| Jeg ville gjerne være med å markedsføre renholds faget                    | 1---2---3---4---5---6       |

5. **Før du tok fagbrev** var du med på å planlegge renholds- og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass?

**Sett kun et kryss**  
**Ja**                      **Nei**  
                                     

6. **Før du tok fagbrev**, ønsket du helst å arbeide alene eller i gruppe med flere hvis det var mulig?

**Sett kun et kryss**  
**Alene**                      **Gruppe**  
                                     

7. **Før du tok fagbrev**. I hvor stor grad kunne du mye om disse forskjellige emnene? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss, hvor enig du var disse påstandene.**

**1 helt enig og 6 helt uenig**

**Før jeg tok fagbrev** kunne jeg mye om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig. (eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak)

1---2---3---4---5---6

**Før jeg tok fagbrev** kunne jeg mye om kjemikalier

1---2---3---4---5---6

**Før jeg tok fagbrev** kunne jeg mye om forskjellige renholdsmetoder

1---2---3---4---5---6

**Før jeg tok fagbrev** kunne jeg mye om maskiner

1---2---3---4---5---6

**Før jeg tok fagbrev** kunne jeg mye om forskjellig utstyr til bruk ved renhold

1---2---3---4---5---6

**Før jeg tok fagbrev** var jeg ikke så interessert i å tilegne meg ny kunnskap innenfor renholdsyret

1---2---3---4---5---6

8. **Før du tok fagbrev** var du like bevisst på å yte ”service” overfor kunden som du er nå etter at du tok fagbrev?

**Sett kun et kryss.**  
**Ja**                      **Nei**                      **Tror ikke det**  
                                                                           

**Begrunn svaret ditt:** (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

9. **Før du tok fagbrev** i hvor stor grad var du enig i disse utsagnene?  
**Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er.**

**1 helt enig, 6 helt uenig**

- Jeg tok fagbrev fordi jeg ville få mer i lønn 1---2---3---4---5---6
- Jeg tok fagbrev fordi bedriften jeg arbeidet i tilbød dette 1---2---3---4---5---6
- Jeg tok fagbrev fordi jeg ønsket å utvikle meg faglig 1---2---3---4---5---6
- Jeg tok fagbrev fordi jeg synes renholds faget er viktig 1---2---3---4---5---6

10. Hvor mange år har du hatt fagbrev?.....

11. Hvor godt trives du i jobben din? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor godt du trives?**

**1 trives veldig godt, 6 trives ikke**

1---2---3---4---5---6

12. **Nå etter at du tok fagbrev**, synes du at det du har tilegnet deg av kunnskap har vært til nytte? **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er.**

**1 helt enig, 6 helt uenig**

- Nå etter at jeg tok fagbrev** kan jeg mer om de forskjellige materialene som jeg omgås til daglig (eks. tekstiler, gulvbelegg, inventar, vegger og tak) 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg tok fagbrev** kan jeg mer om kjemikalier 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg tok fagbrev** kan jeg mer om forskjellige renholdsmetoder 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg tok fagbrev** kan jeg mer om maskiner 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg tok fagbrev** kan jeg mer om forskjellig utstyr til bruk ved renhold 1---2---3---4---5---6
- Nå etter at jeg tok fagbrev** er jeg mer mottagelig for ny kunnskap innenfor faget renhold 1---2---3---4---5---6

13. Hvilken type kvalitetskontroll har dere i bedriften du arbeider i? **Sett kun et kryss**
- Vet ikke
- Har ingen kontroll
- Renholder kvalitetskontrollerer seg selv
- Renholdsleder/Husøkonom utfører kvalitetskontroll
- Renhold etter NS-INSTA 800
14. Er NS-INSTA 800 brukt for utarbeidelse av renholdsplaner ved den bedriften der du arbeider? **Sett kun et kryss**
- Ja  Nei
15. Har du fått opplæring i NS-INSTA 800? **Sett kun et kryss.**
- Ja  Nei
16. **Hvis ja:**
- a) Kan du sette et kryss på skalaen som indikerer hvor godt du kjenner NS-INSTA 800?
- 1 kjenner godt til det      6 kjenner ikke til det**
- 1----2----3----4----5----6
- c) Hvor sikker føler du deg på å utføre dine arbeidsoppgaver i henhold til NS-INSTA 800 (vet hva du skal gjøre/ikke gjøre) **Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor sikker du er**
- 1 Sikker,      6 Usikker**
- 1----2----3----4----5----6
17. **Nå etter at du tok fagbrev** har du vært med på å planlegge Utføringen av renholds og vedlikeholdsbehovet på din arbeidsplass? **Sett kun et kryss**
- Ja  Nei
18. **Nå etter at du tok fagbrev**, føler du at du er mer selvstendig i arbeidet du gjør, eller gjør du bare slik som du har gjort før? **Sett kun et kryss**
- Mer selvstendig

19. Nei, gjør bare det jeg har gjort før □  
**Nå etter at du tok fagbrev, hvilke holdninger har du om ditt eget yrke: Marker på skalaen gjerne med en ring eller et kryss hvor enig du er**
- 1 helt enig og 6 helt uenig.**
- |                                                                  |                       |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Jeg vil gjerne være med å markedsføre renholdsfaget              | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg gjør bare jobben min jeg                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg er ikke så interessert i selve arbeidet, men jeg har arbeid  | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg har dette arbeidet til jeg finner meg noe annet              | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold ikke har den statusen yrket fortjener       | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg mener at renhold er et av de viktigste yrkene i arbeidslivet | 1---2---3---4---5---6 |
| Jeg forteller ikke til hvem som helst hva jeg jobbet med         | 1---2---3---4---5---6 |
| På jobben min ser alle de andre ned på meg som renholder         | 1---2---3---4---5---6 |
20. Under finner du en del påstander. **Marker på skalaen gjerne med ring eller kryss hvor enig du er i disse påstandene.**
- 1 helt enig og 6 helt uenig**
- |                                                                                            |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| 1) Jeg liker best å jobbe alene                                                            | 1---2---3---4---5---6 |
| 2) Teamarbeid gir mer fleksibilitet i jobben                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 3) Å arbeide alene er å jobbe mer selvstendig                                              | 1---2---3---4---5---6 |
| 4) Teamarbeid passer bra da jeg liker å jobbe med flere                                    | 1---2---3---4---5---6 |
| 5) Jeg liker best å jobbe i eget tempo, derfor er det vanskelig å arbeide sammen med andre | 1---2---3---4---5---6 |
| 6) Teamarbeid er bra så slipper jeg å jobbe alene                                          | 1---2---3---4---5---6 |
| 7) Ved teamarbeid kan vi bruke hverandres kunnskaper                                       | 1---2---3---4---5---6 |
| 8) Jeg liker ikke å måtte ta hensyn til andre i jobben                                     | 1---2---3---4---5---6 |
| 9) Hvis vi er flere sammen jobber vi fortere                                               | 1---2---3---4---5---6 |
| 10) Når jeg jobber alene kan jeg bestemme alt selv                                         | 1---2---3---4---5---6 |

21. Følgende spørsmål dreier seg om mulighet for faglig utvikling i arbeidet.

a) Har dere i arbeidet mulighet for å ha:

**Sett gjerne flere kryss**

faglige møter

faglige diskusjoner

faglige kurs

b) Har dere noen fagblader på arbeid som du kan lese?

**Sett kun et kryss**

Ja

nei

vet ikke

**Hvis ja** hvilke leser du .....

b) Har du mulighet til å bruke en datamaskin med tilgang til internett på arbeid?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

c) Hvis ja: bruker du den muligheten:

Ja

Nei

22. a) Har du vært på fagligkurs etter at du tok fagbrev?

**Sett kun et kryss**

Ja

Nei

b) I hvilken sammenheng har du fått faglige kurs?

**Sett kun et kryss**

Når jeg ønsket

Ved omorganisering

Har ikke vært på kurs

Hvis du har vært på kurs hva slags kurs da? **Utdyp**.....

.....  
.....  
.....

23. a) Har dere noe fastlagt opplæring for nye medarbeidere?

**Sett kun ett kryss.**

Ja

nei

vet ikke

b) Hvis ja: kan du gi en beskrivelse av hva slags fast opplæring dere gir til nye medarbeidere, og hvor lang tid det er satt av (snu gjerne arket for å skrive mer)

.....  
.....  
.....  
.....



24. Har bedriften noen spesielle krav til de som skal ha ansvar for opplæring av nye medarbeidere? **Sett kun et kryss**  
Ja  Nei

**Hvis ja hva kreves?**.....  
.....  
.....

25. Hvor viktig er opplæring? Marker på skalaen hvor viktig du mener opplæring av nye medarbeidere er:  
**1 Svært viktig, 6 Ikke så viktig**  
1---2---3---4---5---6

26. Kunne du tenke deg å stå for opplæringen av nye medarbeidere? **Sett kun ett kryss**  
Ja  nei  vet ikke

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer): .....  
.....  
.....

27. **Nå når du har fagbrev** kunne du tenke deg å ta mer utdanning i faget hvis muligheten bød seg? **Sett kun et kryss**  
Ja  Nei

**Begrunn svaret ditt** (snu gjerne arket for å skrive mer): .....  
.....  
.....

28. Er det noe du føler du ikke har fått gitt uttrykk for i dette spørreskjemaet så noter gjerne dette her. Dette gjelder både positivt og negativt om det å ta fagbrev i renholdsoperatørfaget.

.....  
.....  
.....  
.....

Tusen takk for hjelpen!

# **Læreplan for videregående opplæring**

## **Studieretning for helse- og sosialfag**

### **Opplæring i bedrift Renholdsoperatørfaget**

## **Forord**

Læreplanverket for videregående opplæring omfatter all opplæring under

- lov om videregående opplæring
- lov om fagopplæring i arbeidslivet

Læreplanverket består av to deler:

1. Læreplan, generell del, for grunnskole, videregående opplæring og voksenopplæring. Generell del angir overordnede mål og retningslinjer for den samlede virksomheten i grunnskolen og videregående opplæring.
2. Læreplaner for videregående opplæring.

### **Denne læreplanen omfatter opplæring i bedrift for renholdsoperatørfaget.**

Læreplanene for hele opplæringsløpet vil senere bli satt sammen til én læreplan for hvert løp. Det innebærer at det må foretas enkelte justeringer i kapittel 1 og i vedlegg. I denne forbindelse vil det også bli vurdert om det er elementer i læreplanene som overlapper hverandre. Språklig gjennomgang vil bli foretatt når den endelige planen foreligger. Oversikt over opplæringstilbud og annen informasjon om videregående opplæring vil bli utgitt separat.

Denne læreplanen er midlertidig fastsatt fram til den endelige læreplan for det enkelte opplæringsløp i studieretningen foreligger.

Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, 15. februar 1996.

## Innhold

<b>Kapittel 1: Generell informasjon</b> .....	1
1.1 Innledning .....	1
1.2 Inntakskrav .....	1
1.3 Samlet læretid i bedrift (opplæringstid og verdiskapningstid).....	1
1.4 Kompetanse.....	2
<b>Kapittel 2: Mål og hovedmomenter</b> .....	3
2.1 Felles mål for opplæringen i bedrift for renholdsoperatørfaget .....	3
2.2 Daglig renhold.....	4
2.3 Periodisk renhold .....	5
2.4 Spesialrenhold .....	6
2.5 Renhold og økonomistyring.....	7
2.6 Bedriftslære og arbeidsmiljø .....	7
<b>Kapittel 3: Vurdering</b> .....	9
3.1 Hvorfor vurdering? .....	9
3.2 Hva skal vurderes? .....	9
3.3 Hvordan skal vurderingen skje?.....	9
<b>Vedlegg 1</b>	
Moduler i opplæringen i bedrift for renholdsoperatørfaget .....	10

# **Kapittel 1: Generell informasjon**

## **1.1 Innledning**

En renholdsoperatør arbeider med renhold og vedlikehold av materialer, interiører og lokaler. Gjennom arbeidet skal renholdsoperatøren være med på å yte service og skape et godt innemiljø. Aktuelle arbeidssteder er overnattings- og serveringsbedrifter, sykehus, skoler, institusjoner, offentlige og private administrasjonsbygg, transportmidler og industribedrifter.

En renholdsoperatør skal kunne se betydningen av riktig renhold i et helsefremmende perspektiv. Fagarbeideren må kunne være oppmerksom på den betydning renhold har på inne- og utemiljø. Det investeres årlig store verdier i nybygg, ombygging og interiører. Det å arbeide som renholdsoperatør innebærer å kunne forvalte og vere verdier. Ved hjelp av gode renholds- og vedlikeholdsmetoder kan fagarbeideren hindre nedsmussing og slitasje.

En renholdsoperatør vil bli stilt overfor oppgaver som:

- utøvelse av riktig renhold, slik at ulike bruker- og kundegrupper får dekket sine renholds- og servicebehov
- planlegging og utføring av renholds- og vedlikeholdsarbeid på en sikker måte
- selvstendig arbeid innenfor sitt område med krav til service, effektivitet og nøyaktighet.

En renholdsoperatørs viktigste oppgaver vil være daglig og regelmessig renhold, periodisk renhold, hovedrengjøring, byggrenhold og vedlikehold av ulike typer renholdsmaskiner og utstyr.

Det er viktig for en renholdsoperatør å kunne arbeide selvstendig og ha gode samarbeidsevner. Fagarbeideren skal ha utviklet holdninger som innebærer toleranse, likeverd og respekt i mellommenneskelige forhold og innsikt i egen utvikling.

Faget ble lagt under lov om fagopplæring i arbeidslivet 17.11.1994.

## **1.2 Inntakskrav**

For å kunne inngå lærekontrakt i renholdsoperatørfaget må søkeren normalt ha bestått videregående kurs I renholds-fag eller tilsvarende. Det vises til forskrift om inntak til videregående opplæring.

## **1.3 Samlet læretid i bedrift (opplæringstid og verdiskapningstid)**

Opplæring i bedrift er normalt ett års heltidsopplæring. Opplæringen i bedrift for renholdsoperatørfaget skal normalt kombineres med en verdiskapningstid på ett år.

## 1.4 Kompetanse

### Fagbrev

Etter endt læretid kan lærlingen avlegge fagprøve i renholdsoperatørfaget.

Etter bestått fagprøve utstedes fagbrev.

Yrkesbetegnelse: renholdsoperatør.

Fagbetegnelse: renholdsoperatørfaget.

### Dokumentert delkompetanse

Kompetansebevis gis som dokumentasjon for gjennomgått modul (eller i særskilte tilfeller del av en modul).

### Generell studiekompetanse

Kravet til generell studiekompetanse er fullført og bestått 3-årig videregående opplæring med grunnkurs, videregående kurs I og videregående kurs II, fagbrev eller svennebrev.

Dessuten kreves det kunnskaper tilsvarende et bestemt nivå i de felles allmenne fagene.

De felles allmenne fagene fra grunnkurs og videregående kurs I på alle studieretninger gir delkompetanse i forhold til generell studiekompetanse.

For dem som har fag- eller svennebrev eller annen yrkeskompetanse, vil det normalt gjenstå et visst antall timer for å oppnå generell studiekompetanse. Tabellen nedenfor gir en oversikt over dette.

Felles allmenne fag	Generell studiekompetanse - totalt timetall	Timetall i grunnkurs og VKI	Gjenstående timetall
Norsk	523 timer	150 timer	373 timer
Engelsk	187 timer	150 timer	37 timer
Samfunnslære	75 timer	75 timer	0 timer
Nyere historie	150 timer	0 timer	150 timer
Matematikk	187 timer	112 timer	75 timer
Naturfag	187 timer	75 timer	112 timer
<b>Til sammen</b>	<b>1309 timer</b>	<b>562 timer</b>	<b>747 timer</b>

Ved gjennomgang av læreplanene for hele utdanningsløpet (jfr. forordet) vil departementet vurdere ekvivalering av allmennfaglige komponenter innenfor studieretningsfagene. Dette kan innebære at gjenstående timetall etter grunnkurs og VKI for enkelte fag kan reduseres.

## **Kapittel 2: Mål og hovedmomenter**

### **2.1 Felles mål for opplæringen i bedrift for renholdsoperatørfaget**

Lærlingene skal

- kunne utføre renholdsarbeid for forskjellige virksomheter
- kunne vurdere, planlegge og utføre renhold i forhold til ulike kvalitetsnivåer
- kunne bruke teoretiske kunnskaper i praktisk renholdsarbeid
- kunne arbeide etter hygieniske prinsipper
- kjenne til og kunne handle i samsvar med lover og forskrifter som gjelder på området
- kunne fremme trivselsskapende tiltak og et godt arbeidsmiljø
- kunne stå for egne meninger, kunne begrunne sine valg og samtidig vise respekt for andres synspunkter uavhengig av kultur, kjønn og religion
- kunne yte god service
- kunne sette seg mål og ta ansvar for egen personlig utvikling og eget arbeid gjennom gode arbeidsvaner, selvstendig arbeidsform og kritisk vurderingsevne
- kjenne til taushetsplikten og fagets etiske normer og kunne etterleve disse
- kjenne til bedriftens system for internkontroll og kvalitetssikring og til hvilke faktorer som kan påvirke bedriftens kvalitetskrav
- kunne rapportere skriftlig og muntlig om gjennomførte arbeidsoppgaver
- kjenne til avgrensningene mellom en renholdsoperatørs arbeidsområde og andre yrkesgruppers arbeidsområde
- kunne være i stand til å utføre sitt arbeid selvstendig og samtidig vite når det er nødvendig med annen kompetanse
- kjenne til de sikkerhetstiltak som ulike renholdsoppdrag krever
- kunne bruke, ta vare på og utføre daglig vedlikehold av maskiner og utstyr som normalt finnes i bedriften
- kunne vise orden under utførelsen av arbeidet
- kunne arbeide etter ergonomiske prinsipper og benytte rett verneutstyr

- kunne handle bevisst i miljøspørsmål gjennom å vurdere forbruksvarer ut fra sikkerhets- og miljøhensyn og ved å håndtere produkter og avfall på en forsvarlig måte
- kunne bruke tilgjengelig informasjonsteknologi som hjelpemiddel i arbeidet

## 2.2 Daglig renhold

### Mål 1

**Lærlingene skal kunne forberede, gjennomføre og vurdere daglig og annet regelmessig renhold i ulike virksomheter**

#### Hovedmomenter

Lærlingene skal

- 1a kunne vurdere behov for renhold på ulike nivå og bruksområder
- 1b kunne velge og bruke riktig renholdsmetode for ulike overflater og objekter
- 1c kunne arbeide etter metodebeskrivelser, renholdsprogram og bruksanvisninger
- 1d kunne bruke maskiner og utstyr i sitt daglige arbeid
- 1e kunne arbeide etter hygieniske prinsipper
- 1f kunne arbeide på en rasjonell måte og kunne rapportere om utført arbeid i henhold til dag- og ukeplan
- 1g kunne utføre smitterenhold etter fastsatte prosedyrer
- 1h kunne utføre grunnleggende stell og vedlikehold av maskiner og utstyr og vise i sitt daglige arbeid at de har forstått betydningen av dette
- 1i kunne yte service til ulike bruker- og kundegrupper
- 1j ha forståelse for og kunne fremme trivselsskapende tiltak
- 1k kunne bedømme eget arbeid i forhold til bedriftens kvalitetskrav
- 1l kunne fjerne flekker på harde, halvharde og myke materialer
- 1m kunne behandle avfall på en forskriftsmessig måte
- 1n kunne beherske våte, fuktige og tørre renholdsmetoder for gulv og inventar



- 1o kunne velge og bruke kjemikalier til ulike renholdsoperasjoner i henhold til miljø- og kvalitetskrav
- 1p kunne beherske maskinelle og manuelle renholdsmetoder
- 1q kunne holde orden og system i renholdsrom og lager

## 2.3 Periodisk renhold

### Mål 1

**Lærlingene skal kunne ta del i det periodiske renholdet. De skal selvstendig kunne vurdere behovet for periodisk renhold og gjennomføre dette**

### Hovedmomenter

Lærlingene skal

- 1a kunne planlegge og utføre hovedrenhold av tak, vegger, gulv og inventar
- 1b kunne velge og bruke riktig vedlikeholdsmetode for ulike overflater og objekter
- 1c kunne utføre renhold og vedlikehold av inventar i forhold til ulike innredninger, planløsninger og bruksområde etter avtalt kvalitet
- 1d ha kjennskap til møbelstoff/skinn og gardiners ulike kvaliteter og kunne velge riktig renholdsmetode og frekvens
- 1e kunne rengjøre ulike belysningsarmaturer og radiatorer
- 1f kunne utføre maskinelt vedlikehold av ulike gulvmaterialer
- 1g kunne rengjøre og fjerne flekker på ulike vinduer, glassflater, karmer og sprosser
- 1h kunne rense harde, halvharde og myke gulvmaterialer
- 1i kunne utføre enkle impregneringsmetoder av myke gulv og møbler
- 1j kunne påpeke feil og mangler ved materialer og inventar
- 1k kjenne til ulike renholdsmetoder for tak og himlinger
- 1l kunne velge og bruke riktig verneutstyr i forbindelse med periodiske renholds- og vedlikeholdsoppgaver
- 1m kunne velge og bruke riktige kjemikalier i forbindelse med periodiske renholds- og vedlikeholdsoppgaver

1n kunne montere enkle stillas for innvendig bruk og vite når disse må benyttes

## 2.4 Spesialrenhold

### Mål 1

**Lærlingene skal ha kjennskap til og erfaring med teknikker og metoder som benyttes til løsning av spesielle renholdsoppgaver**

#### Hovedmomenter

Lærlingene skal

- 1a kunne betjene et moppevaskeri
- 1b kunne arbeide i en utvendig lift/heis i henhold til gjeldende forskrifter
- 1c kunne bruke en høytrykksspyler og kunne vurdere bruksområder for denne
- 1d kunne fjerne tagging og grafitti
- 1e kjenne til områder der renhold reguleres av spesialregler, slik som innen næringsmiddelindustri, sykehus, skip og offshore og kunne følge disse reglene i praktisk arbeide
- 1f kunne rengjøre matter
- 1g kunne rengjøre datamaskiner, audiovisuelt utstyr og telefoner på en riktig måte
- 1h kunne behandle spesialavfall
- 1i kunne bruke ulike impregneringsmetoder og kunne fjerne spesielle flekker
- 1j kjenne til ulike metoder for skadesanering
- 1k kjenne til ulike metoder for renhold av fasader
- 1l kunne utføre renhold i en byggeperiode og avsluttende byggrenhold
- 1m ha kjennskap til renhold av ventilasjonsanlegg og kunne rengjøre avtrekk og ventilasjonsluker
- 1n kunne rengjøre tak og fasader av glass
- 1o kunne utføre arbeidet på en måte som tar hensyn til egen og andres sikkerhet, helse og miljø

## 2.5 Renhold og økonomistyring

### Mål 1

**Gjennom praktisk erfaring skal lærlingene ha tilegnet seg kunnskaper om forhold som påvirker kvaliteten av renholdstjenester i en bedrift**

### Hovedmomenter

Lærlingene skal

- 1a ha kunnskap om og erfaring i bruk av bedriftens renholdsplaner
- 1b kunne gjennomføre enkle oppmålinger, arealberegninger og kalkulasjon av renholdsoppgaver
- 1c ved gjennomgang av renholdsprogram, tidsberegninger og vurderinger av oppgaver kunne delta i utvikling av renholdsprogrammer og -planer
- 1d ha kjennskap til renholdsplanlegging på data
- 1e kunne skrive rapport om renhold og inneklima
- 1f kunne gjennomføre enkle inneklimamålinger
- 1g kunne kontrollere eget arbeid i forhold til bedriftens kvalitetsnormer
- 1h kunne lese plantegninger godt nok til å ivareta eget fagområde og eventuelt komme med forslag til endringer
- 1i ha kjennskap til prinsipper for økonomisk lagerstyring

## 2.6 Bedriftslære og arbeidsmiljø

### Mål 1

**Lærlingene skal forstå hvordan forhold på en arbeidsplass kan påvirke det totale arbeidsmiljøet, og kjenne til og utføre arbeid i samsvar med gjeldende lover og regler**

### Hovedmomenter

Lærlingene skal

- 1a kjenne til hvordan verneombud, arbeidsmiljøutvalg, verne- og helsepersonell arbeider og hvordan dette arbeidet er organisert
- 1b ha kjennskap til avtaleverk som regulerer forholdene på en arbeidsplass

- 1c ha kunnskap om hvilke rettigheter og plikter arbeidstaker og arbeidsgiver har i en bedrift
- 1d ha kjennskap til bedriftens verne- og sikkerhetstiltak
- 1e kjenne til arbeidsmiljølovens innhold for å kunne medvirke til godt arbeidsmiljø
- 1f ha kjennskap til og kunne forklare hvordan vaktlister og vaktplaner utarbeides og fungerer
- 1g ha kjennskap til arbeidstilsynets ansvarsområder
- 1h kjenne til bedriftens system for internkontroll og kvalitetssikring
- 1i kjenne virksomhetens funksjon, og på en enkel måte kunne forklare hvordan virksomheten er organisert
- 1j være kjent med hvordan beslutninger tas i virksomheten
- 1k kjenne til nærmeste leders arbeids- og ansvarsområder
- 1l ha kjennskap til korrekt håndtering av kjemikalier, og kunne lese og forstå produktblad av hensyn til miljø og egen helse

## Kapittel 3: Vurdering

### 3.1 Hvorfor vurdering?

Formålet med vurdering er å sikre en nasjonal standard i opplæringen, slik at vi får et godt og likeverdig opplæringstilbud for alle. Vurdering innebærer at resultatet av opplæringen vurderes i lys av de mål som er formulert i læreplanen.

Vurderingen vil ha ulike formål, bl.a.

- å informere lærlingen, foresatte, veileder og opplæringssted i arbeidet fram mot et læringsmål, om hvor langt lærlingen er kommet i utvikling mot en kompetanse
- å veilede, motivere og utvikle lærlingen
- å motivere veilederen til kontinuerlig å vurdere sin undervisningspraksis
- å informere samfunnet, arbeidslivet og høyere utdanningsinstitusjoner om hvilken kompetanse lærlingen har oppnådd

### 3.2 Hva skal vurderes?

- *Målene for opplæringen* slik de er fastsatt i kapittel 2 i denne læreplanen, både de felles målene i kapittel 2.1 og de fagspesifikke målene i kapitlet danner utgangspunkt for vurderingen.
- Det er lærlingens *helhetlige kompetanse* som skal vurderes, slik den er beskrevet i opplæringens mål.
- Vurderingen av lærlingene skal vise *i hvilken grad* de har nådd målene i læreplanen.

### 3.3 Hvordan skal vurderingen skje?

Det skilles mellom to hovedtyper av vurdering:

- Vurdering underveis.
- Avsluttende vurdering.

**Vurdering underveis** er en vurdering som gjøres av lærlingen og lærebedriften i samarbeid. Vurderingen skal ta utgangspunkt i lærlingens kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Det er lærebedriftens ansvar å sørge for at lærlingen får en allsidig opplæring i henhold til læreplanen.

For å legge forholdene til rette for en best mulig opplæring skal det benyttes *opplæringsbok*.

**Avsluttende vurdering** kommer til uttrykk gjennom fagprøve. Grunnlaget for å kunne meldes til fagprøve er gitt i forskrift og egne skriv fra departementet. Departementet vil utarbeide egne retningslinjer for gjennomføring av fagprøve.

## Vedlegg 1

### Moduler i opplæringen i bedrift for renholdsoperatørfaget

Moduler	Innhold	Prosentvis del av total opplæring
<b>Modul 1: Daglig renhold</b>	Kapittel 2.2 Mål 1.	50%
<b>Modul 2: Periodisk renhold</b>	Kapittel 2.3 Mål 1.	20%
<b>Modul 3: Spesialrenhold</b>	Kapittel 2.4 Mål 1.	20%
<b>Modul 4: Renhold og økonomistyring</b>	Kapittel 2.5 Mål 1.	5%
<b>Modul 5: Bedriftslære og arbeidsmiljø</b>	Kapittel 2.6 Mål 1.	5%
<b>Til sammen</b>		<b>100%</b>

Det er bedriftens ansvar å sørge for at lærlingen får opplæring i forhold til læreplanens mål og hovedmomenter. Innlæring av teoretiske kunnskaper bør i størst mulig grad skje i tilknytning til praktiske arbeidsoppgaver. På områder hvor bedriften *selv* vurderer at den ikke har kompetanse til å forestå deler av opplæringen, må bedriften sørge for at lærlingen får denne opplæringen på annen måte.

# LÆREPLAN I RENHOLDSOPERATØRFAGET VG3 / OPPLÆRING I BEDRIFT

Fastsatt som forskrift av Utdanningsdirektoratet 19. februar 2008 etter delegasjon i brev av 26. september 2005 fra Utdannings- og forskningsdepartementet med hjemmel i lov 17. juli 1998 nr. 61 om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) § 3-4 første ledd.

Gjelder fra 1. august 2008.

## Formål

Renholdsoperatører skal bidra til vedlikehold av overflater i ulike typer bygg, anlegg og transportmidler. Faget er et forvaltnings-, drifts- og vedlikeholdsfag. Renholdsoperatørfaget skal søke å sikre et godt innemiljø, materielle verdier og hygiene. Faget skal bidra til kunnskap om bruk av kjemikalier, metoder og materialer og miljøvennlige produkter og metoder.

Opplæringen skal gi kompetanse på regelmessig og periodisk renhold og spesialrenhold i ulike typer bygg og transportmidler. Videre skal opplæringen vektlegge rengjøring og vedlikehold av vegger, himlinger, gulv og inventar. Opplæringen skal legge vekt på kravene til estetikk, økonomi, hygiene og innemiljø. Den skal også bidra til å fremme kreativitet, gode arbeidsvaner og evne til kommunikasjon med kunder, kollegaer og andre samarbeidspartnere.

Opplæringen skal bidra til etisk bevisstgjøring, flerkulturell forståelse, likeverd og respekt. Den skal legge vekt på å utvikle faglig fellesskap og bransjeforståelse. Opplæringen skal også ivareta krav til helse, miljø og sikkerhet.

Fullført og bestått opplæring fører fram til fagbrev. Yrkestittel er renholdsoperatør.

## Struktur

Renholdsoperatørfaget består av tre hovedområder. Hovedområdene utfyller hverandre og må ses i sammenheng.

### Oversikt over hovedområdene:

Årstrinn	Hovedområder		
Vg3 / opplæring i bedrift	Planlegging	Renhold	Bransjelære

## Beskrivelse av hovedområdene

### Planlegging

Hovedområdet handler om bruk av ulike systemer for planlegging og bruk av godkjente standarder for å ivareta innemiljøet. Det omfatter også bruk av tegninger og arbeidsbeskrivelser. Utvikling av renholdsplaner og vurdering av kostnadseffektive og ergonomiske metoder står sentralt. Risikovurdering og bruk av verneutstyr inngår.

### Renhold

Hovedområdet handler om ulike typer overflatebehandlinger i bygg og anlegg, installasjoner og transportmidler. Regelmessig periodisk renhold og spesialrenhold av behandlede og ubehandlede overflater inngår også. Valg og bruk av utstyr, kjemikalier og metoder står sentralt. Videre inngår estetikk og vurdering av egenskaper, tilstand og bruksområder for overflater og renholdsobjekter, i tillegg til helse, miljø og sikkerhet. Bruk av digitale verktøy for planlegging, informasjon og dokumentasjon inngår også.

## Bransjelære

Hovedområdet handler om fagets historie og plass i samfunnet. Det omfatter også arbeidsrutiner, kvalitetssikring og etikk.

## Grunnleggende ferdigheter

Grunnleggende ferdigheter er integrert i kompetansemålene der de bidrar til utvikling av og er en del av fagkompetansen. I renholdsoperatørfaget forstås grunnleggende ferdigheter slik:

*Å kunne uttrykke seg muntlig og skriftlig* i renholdsoperatørfaget innebærer å kommunisere med kunder, kollegaer og andre samarbeidspartnere. Det innebærer også å kunne dokumentere arbeidsprosessene fram til det ferdige produktet. I tillegg vil det si å kunne diskutere og vurdere faglige løsninger og arbeidsprosesser.

*Å kunne lese* i renholdsoperatørfaget innebærer å finne fram i relevant faglitteratur, regelverk og standarder. Det innebærer også å forstå innholdet i og bruke spesifikasjoner, tegninger, produktbeskrivelser og arbeidsbeskrivelser.

*Å kunne regne* i renholdsoperatørfaget innebærer å beregne tid, areal, mengder og overflater i bygg, anlegg, installasjoner og transportmidler.

*Å kunne bruke digitale verktøy* i renholdsoperatørfaget innebærer å bruke digitale verktøy i planlegging, produksjon, dokumentasjon og kommunikasjon. Anvendelse av slike verktøy omfatter bruk av digitale måleverktøy, beregninger, tegning, bildebehandling og føring av sjekklister knyttet til kvalitetssikring.

## Kompetansemål

### Etter Vg3

#### Planlegging

*Mål for opplæringen er at lærlingen skal kunne*

- planlegge og kalkulere arbeid etter tegninger og beskrivelser
- bruke digitale verktøy til planlegging og beregning
- vurdere renholdsbehov, utarbeide renholdsplaner og rapportere om dette
- vurdere renholdsmetoder for ulike typer overflatematerialer på himling, vegger, gulv og inventar
- velge kostnadseffektive metoder
- velge renholdsutstyr ut fra ergonomiske prinsipper
- foreta risikovurdering og bruke egnet verneutstyr

#### Renhold

*Mål for opplæringen er at lærlingen skal kunne*

- utføre ulike typer overflatebehandling for å sikre et godt innemiljø
- bruke egnet arbeidsutstyr, metoder og maskiner
- arbeide i tråd med ergonomiske prinsipper
- bruke digitale verktøy i arbeid med informasjon og dokumentasjon
- utføre renhold og vedlikehold i henhold til tegninger og arbeidsbeskrivelser
- vurdere kvalitet og estetikk i arbeidet
- utføre renhold av myke, halvharde og harde overflater
- begrunne valg av kjemikalier, utstyr og metoder
- identifisere ulike typer smuss, utføre egnet renhold og vurdere resultatet
- bruke maskinelt renholdsutstyr
- utføre spesialrenhold for forebygging av smitte
- rengjøre datamaskiner, audiovisuelt utstyr og telefoner
- bruke måleinstrumenter som ledd i å sikre et godt innemiljø
- utføre renhold etter ulike typer skadesanering
- utføre regelmessig og periodisk renhold



- fjerne tagging og graffiti og gjøre rede for ulike typer fasaderenhold
- kildesortere og håndtere helsefarlige kjemikalier og spesialavfall etter gjeldende regelverk
- utføre arbeid i henhold til gjeldende regelverk for helse, miljø og sikkerhet
- utføre profesjonell kundebehandling og service

## Bransjelære

Mål for opplæringen er at lærlingen skal kunne

- gjøre rede for fagets historie og plass i samfunnet
- gjøre rede for innholdet i relevant nasjonalt og internasjonalt regelverk som gjelder kundens rettigheter og plikter, herunder regler om klageadgang
- følge etiske retningslinjer for faget og bransjen
- gjøre rede for gjeldende regelverk om helse, miljø og sikkerhet og om kvalitetssikringsrutiner
- drøfte betydningen av samhandling på arbeidsplassen

## Vurdering

### Vg3 renholdsoperatørfaget

Bestemmelser for sluttvurdering:

Hovedområder	Ordning
Planlegging Renhold Bransjelære	Alle skal opp til fagprøven, som normalt skal gjennomføres innenfor en tidsramme på tre virkedager.

De generelle bestemmelsene om vurdering er fastsatt i forskrift til opplæringsloven.