

«Mannen med moppen»

*Et studie av kjønnsroller og sosial diversitet på en multikulturell
renholdsinstitusjon*



Veronika Tholo von Ahnen



Masteroppgave ved Institutt for Sosialantropologi

Universitetet i Bergen.

Mai 2015

FORORD

Først og fremst vil jeg gi en solid takk til hele staben på Multirent. Takk for endeløse perspektiv og verdifull informasjon. Takk for at dere ville dele deres opplevelser med meg, og for at jeg fikk ta del i deres univers. Jeg håper jeg har klart å produsere en tekst som er deres bidrag verdig.

Til mine kjære veiledere, Mary Bente Bringslid og Eldar Bråten. Tusen takk for at du trodde på ideen min og satte meg i gang Eldar, og tusen takk for all gjennomlesning og refleksjon Mary Bente. Til dere begge, takk for inspirasjon og gode råd til en tidvis både nervøs og forvirret student.

Tusen takk til kollokvien min som stadig har vist meg nye perspektiv. Annika, Lena og Aasa, bedre medstudenter finnes ikke. En ekstra takk til Annika, min nærmeste lesesal-nabo: Takk for at du deler tørket frukt. For at du oppmuntrer, trøster, og tar meg med på treningssenteret for utpust. Tusen takk til alle gode venner, på lesesalen, og ellers. Og takk til svigerfamilie for støtte og oppmuntring.

En spesielt stor takk til min fine familie; Mamma, takk for trøstende telefonsamtaler, korrektur lesning, og reflekterte perspektiv. Aldri har jeg vært så takknemlig for at du har veileder utdanning, og for at du er den du er. Pappa, takk for at du stilte opp ved kneoperasjon midt i skriveprosessen, takk for kloke råd og innspill. Takk til dere begge for investering i Jacuzzi, skuldrene mine er dere evig takknemlig. Mine kjære søsken Preben og Vilde, takk for turgåing og latterkuler. Takk til hele familien for hundepass. Og i den forbindelse, takk Homer. Ingen kan kose som du, ingen kan lytte som du.

Denne oppgaven hadde aldri blitt til uten min kjære Raimond. Han har vært min hushjelp. Min hundelufter. Min sjåfør. Min kokk. Min hånd å holde i, og min personlige komiker. Takk for at du holdt ut. Snart reiser vi til Australia og din tid som hjemmehjelp er forbi (i hvertfall for en liten stund).

Raimond,

jeg rakk aldri å lage skillingsbollene du har spurt etter det siste året, så denne er til deg.

INNHALDSLISTE

FORORD.....	3
INNHALDSLISTE.....	4
INTRODUKSJON.....	9
Problemstilling og aspekter ved oppgaven	9
Bakgrunn for valg av tema	10
Renholdbransjen	11
Historisk – Renholdet tas ut av hjemmet og inn arbeidslivet	11
Andelen menn og det `multikulturelle` miljø på Multirent	13
Renholds-revolusjon – fra mopp til skuremaskin.....	15
Kjønnteori	17
Oppgavens struktur	19
1. KONTEKSTUET RAMMEVERK & METODISK TILNÆRMING	21
DivisjonVest & Multirent	21
Avdelinger og drift – Multirent	22
Ansvarsområder, faste og roterende (rullerende) ansatte – fordeler og ulemper.....	24
Omorganisering og re-definering av ansvarsområder.	26
Samhandling med de andre yrkesgruppene	27
Det første møtet	28
Posisjonering – «Meg» og min rolle som deltagende observatør	30
Å erverve egen forståelse av yrkets innhold – På kurs og i arbeidssituasjon	33
Kvinnelig innblikk i et mannsperspektiv?	35
Utfordringer i felten og etiske problemstillinger	36
Anonymiseringshensyn	36
Å skrive informanten inn i tekst	37
Hjemmeblindhet	38
Språkrelaterte misforståelser i felten.	39
Inntrykkshåndtering.....	40
Humor – en «Ice breaker»	41
Oppsummerende	41
2. RENHOLD – ET KJØNNET YRKE?	42
Renholdsyrket som kjønn?	42
Kjønnede arbeidsoppgaver?	43
Antropologiske perspektiv-kategorisering av mann og kvinne	52
Kvinnen er for mannen slik natur er for kultur?	52

Profesjonelt renhold - Rent og urent, kvinne og mann.....	53
Å «gjøre» kjønn i renholdsyirket.....	54
Renholds-yrket i en «kjønns-endring»?	55
Oppsummerende	56
3. KUNNSKAP & ERFARING – «MOPPEN & KROPPEN».....	59
Omgivelser på arbeidsplassen og kunnskaper til dem.	59
Ideen om «det gode» og «det korrekte» renholdet	60
Opplæring i renholdsyirket.	62
«Den tause kunnskapen» i opplæringssituasjon	64
Renhold inkorporert i kroppen	65
Kunnskaper om estetikk & orden.....	66
Kvalitetssikring og kontroll	67
Språk som en kulturell kapital?	67
Kunnskaps-hierarki innen yrket	70
Et positivt hierarki	71
Oppsummerende	75
4. DEN SOSIALE DIMENSJONEN PÅ MULTIRENT	76
Situasjonsdefinisjon og sosialitet	77
Sosialt liv i lunsjpausen	78
Gul avdeling - «Kjønnede bordkort».....	79
Blå avdeling - Fellesskapet som oppstår på tvers av, og med grunnlag i, sosiale differanser	82
Rød avdeling - Hanen i kurven.....	83
Mat snakker mange språk.....	85
«Meat of the bone» - fenalår til frokost.....	87
Fellesskap og latter - humor og den sosiale dimensjon	88
Humor som en mestringsstrategi.....	92
Den sosiale dimensjon- Avstandsskaping for å styrke samhold	93
Sosialisering og kameratskap mellom menn på Multirent	95
«Tre (vaske-ekte) musketerer»: Eksempel på menn i vasketeam.....	95
Situasjonsdefinisjon- Når skal man være sosial på en arbeidsplass?	97
Oppsummerende	98
5. SOSIAL STATUS OG MOBILITET – STATUS OG FORNYING	100
Renhold som et lavstatus yrke?	101
Er det skittent å gjøre rent?.....	102
Opplevelsen av status blant renholderne	103
Symbolsk vold og renholderen.....	104

Hva motiverer som renholder?	107
«Jeg ble renholder fordi jeg hadde lyst».....	108
`Innvandrers-status` og renhold	108
Jobben som midlertidig	110
Ensomhet– jobbrelatert?	110
Sosial mobilitet	112
Å leve med lav status i yrket	112
Mulighetene for sosial mobilitet innad i renholdsyirket	115
Fordypende renholdskurs – fornye sin kompetanse innen «yrkets 4 vegger».....	116
Renholdsyirket muligheter for sosial mobilitet i samfunnet	117
Ressurser og kompetanse i ryggsekken	118
Drømmer, ambisjoner og fremtid	120
Ny jobb eller bygge på utdannelse	121
Pensjonsdrømmen	121
«Jeg trives godt som renholder!»	121
Oppsummerende	122
6. OPPSUMMERENDE REFLEKSJONER	124
Renhold & kjønnsidentitet	124
Maskulinitet – hvorfor metodisk utfordrende?.....	125
Kjønnsroller og arbeidsfordeling – i endring?.....	125
Etnisitet på arbeidsplassen	127
Integrering på arbeidsplassen og utfordring som `innvandrers` i norsk arbeidsliv.....	127
Forskjeller i norsk kontekst.	129
Yrkes fremtid	129
Renholds: Et lavstatus yrke?	130
Renholdsyirket med ny identitet?.....	130
«Renholdsrevolusjonen» i yrket – styrkende for fremtiden?.....	131
Avsluttende kommentarer	131
LITTERATUR	133

*«Vi gjør jobben som skal gjøres, men som ikke skal sees utført.
Sånn sett er renhold nesten litt mystisk - men samtidig et
utakknemlig yrke.» (Renholder, 35).*

En februar dag var jeg på vei hjem fra feltarbeid. Brått hørte jeg en blanding av latter og hyl, samt en ropende mannsstemme. Ut av det blå kom en oransje renholds-bil fykende forbi på tvers i korridoren som krysset den jeg gikk i. Bak rattet satt en kvinne med glitrende øyne og et stort smil rundt munnen. Hun hylte begeistret mens hodesjalet blåste bak henne. Idet jeg rundet hjørnet sto det en gruppe kvinner foran meg. De ropte nervøst, men lattermildt etter bilen. Foran de sto William, en av de som senere skulle bli en informant. Han hadde hendene foran seg mens han ropte med ett engstelig smil etter sin kollega:

«Ikke så fort, brems – ta det rolig!»

Situasjonen beskrevet her kan inspirere til en refleksjon rundt en av hovedtematikkene i denne oppgaven – organiseringen av kjønnsroller på Multirent. For hvilken rolle har mannen fått i renholdsyrket? Hvordan preger den stadige utviklingen innen maskinelt renhold kjønnsroller i dette yrket – og dersom man går ut fra at renholdsyrket for mange oppfattes som feminint – kan maskiner bidra til å styrke yrkets maskuline form?

INTRODUKSJON

Nedenfor vil jeg først introdusere problemstillingen og bakgrunnen for valget av tema i denne avhandlingen. Jeg vil deretter gi et kort innblikk i renholdshistorie i Norge, og hvordan renhold som et profesjonsyrke utvikles (og transformeres) i dag. Jeg vil gi en liten kontekst rundt renholdsyrkets plass i det norske samfunnet.

Problemstilling og aspekter ved oppgaven

Mye tyder på at renhold i mange deler av verden blir utført av kvinner. Det er også et yrke som i samfunnets øyne ofte betraktes som et lavstatus yrke – det vil si at det ikke har like høy sosial aksept og verdi som mange andre yrker. I Norge har det de siste årene vært en voksende andel menn i renholdsyrket. Mange av mennene er fra en rekke land rundt i verden, og flere har annen utdannelse - og yrkesbakgrunn. I dag jobber de av ulike årsaker på Multirent (Renholdsinstusjonen), og utgjør det vi kan kalle et multikulturelt mangfold.¹

I denne avhandlingen skal vi se på hvordan opplevelsen av hverdagen på Multirent varierer i lys av ulike utgangspunkt og bakgrunner. Jeg ønsker å rette et søkelys på hvordan store endringer i yrket, med hensyn til profesjonalisering, konkurranseutsetting og nye renholdsverktøy, påvirker kjønnsroller og gir nye organiseringer av arbeidsoppgaver. Jeg vil også føre en diskusjon rundt et yrke som kjønnet, samt se på hvordan sosialitet utfolder seg i arbeidskontekst og i spisepauser. Jeg vil også kaste lys på hvordan ulike former for kunnskap, som norsk kunnskaper og yrkeskompetanse, kan bidra til sosialt hierarkiske formasjoner og muligheter for sosial status og mobilitet.

¹ Som Hylland Eriksen (2007) sier er «Multikulturalisme» et omdiskutert begrep. Dette gjelder også Kulturbegrepet i det antropologiske fagmiljø. Jeg får dessverre ikke anledning til å gå inn i denne debatten her. Jeg bruker begrepet «Kulturell bakgrunn» for å beskrive en persons bakgrunn med hensyn til etnisitet og tilhørighet. Å ta i bruk dette begrepet er ikke uten utfordringer med tanke på at jeg av anonymiseringshensyn tar i bruk verdensdeler og regioner fremfor land, men jeg har gjennomgående vært opptatt av å forsøke å unngå større generaliseringer med hensyn til kulturell bakgrunn og etnisitet. I stedet for å snakke om kulturelle særtrekk vil jeg (med noen unntak), legge tyngden på større kategorier som eksempelvis «innvandrersstatus». Begrepet «kulturell kompetanse» bruker jeg for å vise hvordan en persons kulturelle bakgrunn kan gi ressurser, kompetanse og kunnskap som er unike i kraft av samfunnet det gjelder. Betegnelsen «Multikulturell» bruker jeg med et formål om å beskrive et miljø med mange kulturelle bakgrunner presentert.

Bakgrunn for valg av tema

En dag tidlig høst 2013 satt jeg på et kjøpesenter her i Bergen og spiste et eple mens jeg kikket på livet rundt meg. Mitt i kaoset av handlende mennesker ser jeg en kar stå ved siden av en stor vogn med rengjøringsmidler, søppelsekk og moppestativ. Han ser ut til å være i femti-årene og kan (basert på utseende) være fra et land på det Afrikanske kontinent. Han bøyer seg ned med kost og brett og forsøker å få tak i søppel under benkene. Noen ungdommer på benken ved siden av slipper ned søppel på bakken, til tross for at søppelbøttene står fem meter unna benken. Han kikker på papiret, og fortsetter. Når ungdommene reiser seg for å gå, beveger han seg sakte mot benken deres, og koster papiret opp i brettet sitt. Mannen ser trist ut, men ut fra der jeg satt så det ut som om han og jobbet med en litt apatisk aksept. Han sa ingenting til ungdommene, han så ikke etter dem – han bare gjennomførte oppgaven som om det skulle være en selvfølge at han plukket opp etter andre. Dette fikk meg til å tenke; Var denne mannen egentlig utdannet til å gjøre noe annet? Hva motiverte han til å søke jobb som renholder? Kan denne typen hendelser være beskrivende for hvordan samfunnet forholder seg til renholdyrket? Og ikke minst hva gjør dette med selvbilde og identitet hos renholdere?

Mannen med moppen er blitt et stadig vanligere syn i renholdsbransjen. Denne økte tilstedeværelsen av menn åpner opp for undersøkelser i nye sosiale rom på arbeidsplassen. Noen av mennene på Multirent var norske, men de fleste hadde sin bakgrunn fra ander land, noe som igjen påvirker en rekke fasetter ved arbeidsmiljøet.

I lys av «yrkets kjønn», samt yrkets kategoriske plassering som «lavstatus», ville jeg utforske om dette ga problemstillinger og ambivalenser for menn i yrket. Avstanden mellom menn og renhold er en stereotypi som er godt forvaltet i Norge. Reklamer for renholds produkter legger vekten i budskapet sitt på at produkter er så bra «at selv mannen kan gjøre det» og kjønnsrollemønsteret i hjem rundt i Norge er ennå preget av at renhold er kvinnens ansvar² Synet på menn og renhold er det man kan kalle en sosialt konstituert virkelighet som åpner for at menn kan sees som anomalier³ på steder som for eksempel Multirent.

Mitt inntrykk er at menns opplevelse i kvinnedominerte yrker i Norge ikke har blitt vektlagt som forskningsfelt i like stor grad som kvinner i mannsdominerte arbeidsmiljø. Med store

² Ut fra hva mange av de ansatte på Multirent forteller, er dette et syn som er gjeldende i mange land og samfunn.

endringer i norsk arbeidsliv har dette vært en katalysator for dette prosjektet – jeg ønsket å gi et nytt blikk på kjønn i et yrke som etter mitt syn, er underkreditert.

Renholdbransjen

Begynnende vil jeg problematisere begrepet renhold. Dette er først og fremst av betydning fordi det faktisk finnes mange ulike former for renhold hvor det er en høy andel menn representert. I eksempelvis avfallsbransjen og utvendig renhold av vinduer er andelen mannlige renholdere representert i en langt større grad enn i renholdet som er aktuelt på Multirent, hvor det her er snakk om renhold av overflater innendørs. Med «Profesjonelt renhold» mener jeg at renhold er en virksomhet som har gått over til å bli en profesjon. May Len Skilbrei (2002, 2003) er en kjønns og arbeidslivs forsker som vil være sentral i denne teksten. Hun hevder yrket er opptatt av å kvitte seg med tilknytningen til den private sfære og den domestiserte statusen det tidligere har hatt, og at dette skjer ved ulike endringsforsøk i yrket med hensyn til profesjonalisering. I dag kommer profesjonalisering av renhold frem i firma, bedrift eller institusjoner med flere ansatte. Her er renholdet standardisert og kontrollert, og arbeidsverktøyet er i stadig større grad er maskinelt, noe som vil være i kontrast til eksempelvis en hjemmehjelp⁴.

Historisk – Renholdet tas ut av hjemmet og inn arbeidslivet

I 2011-2012 hadde renholdsselskapene i Norge ansvaret for å forvalte 56 millioner kvadratmeter gulvareal (Fiksdal 2012). Det er på tusenvis av årsverk med ansatte i sektoren og profesjonaliseringen av et yrke er i enorm vekst.

Slik har det ikke alltid vært, og renholdet i dag er en kontrast til hvordan det har vært tidligere. Kvinnene som har arbeidet med renhold i en menneskealder kan fortelle mye om renholdshistorie. Det samme kan produktutviklere, utstyrs-importører, planleggere, renholdsledere, og mange flere. De har alle erfaringer og vet hva renhold har vært, og hva det er i dag. Overalt der mennesker lever og arbeider, blir det utført en eller annen form for renhold (Fagforbundet Seksjon samferdsel og teknisk, 2010:3)

⁴ Også enkeltpersoner kan bedrive profesjonelt renhold. I dag er det mange som oppretter enkeltmannsforetak og bidrar med å ekspandere yrket som et profesjonsvirke. Kriteriene for profesjonelt renhold er derfor ikke nødvendigvis antallet mennesker.

Mye av historien rundt hvordan renholdet har beveget seg fra hjemmet ut i samfunnet er allmennkunnskap. Jeg har i tillegg innhentet informasjon om renholdshistorie gjennom feltet ved å snakke med eldre kvinnelige renholdere, og ledere på ulike nivå. Gjennom kursene og presentasjoner av nye verktøy fikk jeg også komme i dialog med produktutviklere og eksperter på ulike fagfelt innen renhold (som eksempelvis hygiene eksperter og HMS ansvarlige). Jeg var på et foredrag om historien rundt mikrofiber, og fikk stadig ny informasjon om tidligere rengjøringsmidler. For meg har det vært nettopp denne erfaringsnære tilnærmingen som har gitt meg dybdeforståelse for hvor store endringene i yrket faktisk er.

Man kan påstå ut fra kjennskap til allmenn historie, at renholdet i Norge begynte med tjeneste piker og husholdersker rundt i norske hjem. Dette var stort sett vanlig i urbane områder, og forbeholdt de øvre klassene. De som jobbet som husholdersker var som regel vanlige husmødre som tok på seg ekstraintekt ved å stelle hjemmene til de mer velstående. Etterhvert dukket det opp husmorskoler. Dette var primært for å lære unge jenter hvordan man ivaretar hus og hjem, og besto i undervisning som omfattende både renhold, vedlikehold, håndarbeid og matlaging. I rurale områder var ikke utdanning for jenter vanlig, og mange valgte derfor husmorskolen. Skolen produserte mange tjenstepiker og husholdersker, som valgte å bruke sine kunnskaper på å tjene litt ekstra. I dag er det og mange som betaler for renhold i hjemmene, og store selskaper har kommersialisert og videreutviklet tjenesten for å kunne tilby optimalt, allsidig, og grundig renhold for sine kunder. I dag eksisterer det både større renholdsbedrifter, og privatpersoner med enmannsforetak som renholdere. I offentlig sektor har renhold også vært aktuelt opp gjennom årene, hvor kvinner ble leid inn til å vaske skoler, sykehus, og andre offentlige bygg⁵. Renholdshistoriker Anne Marie Berg estimerer at de første renholdsbedriftene i Norge startet opp rundt 1900 (1979 i Skilbrei 2003:67). Etterhvert har også denne sektoren vokst, og renhold har gått fra å være primært en domestisert tjeneste, til å innebefatte en hel yrkessektor.

Kompetanseutvikling i yrket har vært et stort fokus og fagbrevet i renholdsyirket kom med Reform 94 (Skilbrei 2002,2003). Promoteringen av fagbrevet og ny kunnskap med hensyn til alle aspekt ved yrket er svært sentralt. Etter gjennomført fagbrev får man tittelen `renholdsoperatør`, og man vil ha ervervet kunnskaper om blant annet overflatebehandling og kjemikaliebruk (utdanning.no, 2015).

⁵ Tidligere var dette gjerne jobben til de ansatte ved byggene, men etterhvert ble renhold et eget ansvarsområde man ansatte egne personer til å ta seg av.

I dag er renhold institusjonalisert, modernisert og ekspandert. Renholdet i offentlig sektor har i økende grad blitt populært, og yrket er mer blitt kommersielt og profesjons betinget. Det vil si at renholdet både foregår som en offentlig tjeneste, men og i form av en tjeneste i næringslivet som er til salgs på et marked via eksempelvis anbudsordninger⁶. «Ny offentlig styring» (Seeberg, 2007:25-27) er et samlebegrep for elementer som har vært dominerende utviklingen av velferdsstaten, og reformer i offentlig sektor som har dukket opp i kjølevannet av denne utviklingen. Disse har bidratt med verdier, løsninger og ideer hentet fra det private næringsliv, som eksempelvis resultatfokus, kvalitetssikring, konkurranseutsetting, og kostnadseffektivisering (Seeberg, 2007:25-27) – satsningsområder man også kan gjenkjenne i utviklingsprosesser i renholdsyirket. I denne avhandlingen vil jeg vise hvordan dette får praktiske konsekvenser i form av blant annet arbeidspress og mestring av nye typer verktøy. Konkurranseutsetting utfordrer både arbeidsgiver og arbeider til å tenke nyskapende for å kunne konkurrere med andre aktører. Kvalitetssikring er og et eksempel på en modell som er gjeldende både i privat og offentlig sektor med hensyn til renhold. Her måles kvaliteten på arbeidet som er utført ut fra forhåndsdefinerte standarder konstruert for hver enkelt arbeidsoppgave.

Andelen menn og det `multikulturelle` miljø på Multirent

Underveis i feltarbeidet fikk jeg høre både statistikk og fortellinger om hvordan Multirent hadde fungert opp gjennom årene, og hvordan andelen ansatte var preget av stadig større mangfold. Lisa (39, en av seksjonslederne)⁷, mente det ikke var før på 80-90 tallet at menn begynte å jobbe i yrket. Hun fortalte at den første mannen jobbet utelukkende kun med damer rundt seg. Flere hundre kvinner og en mann.

Samtidig som det økende antallet menn i yrket steg var det også et økende antall ulike nasjonaliteter. Interesseavisen *Renholdsnytt* kunne i 2014 melde at renhold er den største integreringsmotoren i Norge (Hillestad 2014). Ifølge denne artikkelen er 64 prosent av arbeidstakerne i renholdsyirket mennesker utenfra Norges grenser. De siste tiårene har arbeidsinnvandring hatt en økende vekst i det norske arbeidsliv. I dette prosjektet har jeg vært

⁶ Lederen på et av renholdskursene jeg deltok på (Bli gått nærmere innpå etter hvert) fortalte at Multirent var spesielt konkurranse utsatt ettersom DivisjonVest hadde valgt å satse på egen renholdsavdeling, selv om det var andre aktører der ute. Dermed hadde Multirent konkurranse, og for å unngå at renholdet ble leid ut var det viktig å renholdet på Multirent var av høyeste standard, fortalte lederen.

⁷ De fleste lederne på Multirent var kvinner. De fleste har bakgrunn som renholdere, har tatt etterutdanning, og er i dag ledere.

i kontakt med mennesker som både er flyktninger, som har flyttet til Norge etter å ha møtt kjærligheten i utlandet, eller som har kommet til Norge for og primært ta del i arbeidslivet.⁸

Skilbrei viser til hvordan den tradisjonelle «vaskekjerringa» kan sees på som et mektig (men gammeldags) symbol i renholdsbransjen (Skilbrei 2002:236).⁹ I dag ser man flere med `innvandrere-bakgrunn` enn «tradisjonelle vaskedamer» i yrket og i det offentlige rom, noe som antyder en endring når det gjelder hva man forbinder med renholdsyrket¹⁰..

I 2010-2012 var andelen kvinner synkende i renholdsyrket og ble antatt å være under 60 % (Tenden, 2011, Fiksdal 2012). Årsakene til at andelen menn i yrket har økt er sammensatte og komplekse. Gjennom en diskusjon i lunsjen på en avdeling konkluderte renholderne med ulike årsaker til denne veksten. De mente at konkurranseutsetting og arbeidspress gjorde at det var et større behov for arbeidskraft, noe som igjen førte til at det ble ansatt flere menn.

De som var tilstede ved lunsjen var samstemte om at også den stadige utviklingen av renholdsutstyr, sammen med at arbeidsoppgavene hadde økt i mengde, omfang og vanskelighetsgrad, var årsaken til økt behov for arbeidskraft. En av mennene i gruppen pekte på hvordan ansvarsområdet stadig utvides: «*..alt fra tømning av papirkurver til vanning av blomster er jo plutselig blitt jobben vår...*».

Man kan hevde presset i næringen og innholdet i yrket har ekspandert i voldsom fart, og uttalelsene til renholderne indikerer at behovet for arbeidskraft er den største påfallende årsaken til hvorfor andelen ansatte øker, og stadig utgjør flere menn.

Ansettelsen av menn fra hele verden førte stor skepsis med seg, både på Multirent, men spesielt blant medlemmer fra de andre yrkesgruppene på DivisjonVest (Multirents oppdragsgivere), hevder Lisa. Hun peker på at man i dag har tilpasset Multirent på flere områder for å kunne skape gode arbeidsvilkår for hver enkelt ansatt (blant annet ved å lage til bønnerom). Hun mener det i dag ikke blir løftet et øyebryn ved synet av mannlige¹¹ eller utenlandske renholdere.

⁸ Jeg har valgt å utelate et skille mellom disse kategoriene. Selv om dette kan ha stor betydning i andre sammenhenger har jeg av forenklingshensyn valgt å ikke vektlegge kategorisering av de ansatte. Jeg vil heller trekke frem deres bakgrunn der det er av relevans.

⁹ Skilbrei beskriver vaskekjerringa som en renholder som tar kunnskap hun har fra husarbeidet hjemmefra inn i jobben hun utfører (2002:235-236).

¹¹ Blant mennene var det representert svært mange land, Norge var ett av disse. Flere av de som hadde vært ansatt lengst på Multirent var menn.

André (45, fra Norden, på Grønn avdeling) er en av mennene med lengst bakgrunn på Multirent. Han forteller at det var noen menn ansatt på Multirent når han begynte, men han mente de få som var der kun hadde jobben fordi de ikke hadde andre valg. Dette var i en tid hvor maskinene var begynt å komme, og hvor de få mennene som var ansatt tok de tyngste oppgavene, og mange synes jobben var tung, forteller André.

Jeg fikk aldri noe klart svar på hvor mange mannlige ansatte det er på Multirent, men jeg fikk høre at en av avdelingene hadde 17 ansatte, og at dette var en av de største andelene menn representert på samme seksjon.

Renholds-revolusjon – fra mopp til skuremaskin

«...Det er om å gjøre å fremstille renhold som en moderne jobb med karriere muligheter for både kvinner og menn...» forklarte en av de kvinnelige lederne.

En skuremaskin som mopper ulike overflater med forskjellige typer pads`.



André (45, Grønn avdeling) har jobbet lenge i renholdsyrket og har god oversikt over utviklingen. Han hevder at renholdet i dag har revolusjonert seg i forhold til teknologi. Han beskriver hvordan de første enkle renholdsmaskinene kom på begynnelsen av 90 tallet, men hvordan de ofte ikke svarte til forventningene da de eksempelvis ikke var egnet på en rekke overflater. Skure og poleringsmaskiner, industrimaskiner, høytrykkspykere, vannstøvsugere – alt dette har på flere arenaer erstattet den tradisjonelle bruken av klut og mopp. Skuremaskiner har også utviklet seg i størrelse og i dag finner man kjøretøy jeg valgt å kalle «renholds-biler»¹², hvor disse erstatter store deler av det manuelle renholdet på Multirent. Flere jeg har

¹² Renholdsbilene kan minne om en krysning mellom traktor og el-bil.

pratet med minnes tider hvor man brukte en klut gjennom hele dagen, i dag bytter man etter hvert tørk. Før var arbeidsmiljøet lite kontrollert – i dag har man i renholdsyrket tatt kontroll ved å iverksette ulike prosedyrer. Fokus på hygiene er og med å prege alle deler av renholdssektoren, og stadig mer nyansert bruk av ulike kjemikalier tas i bruk på ulike overflater og bruksområder. Det kommer stadig nye kurs for de ansatte og man kan si kompetanseplattformen i renholdsyrket ekspanderer i høyt tempo.

Skilbrei (2002) mener profesjonaliseringen i yrket innebærer at man ønsker å fremstille renhold som moderne og som en arbeidsplass for både kvinner og menn. Jeg forstår Skilbrei som at hun mener en slik ambisjon ikke er tilfredsstillt. Dette er basert blant annet på at hun gjennom kapittelet beskriver hvordan «vaskekjerringa» som et symbol kommer i konflikt med den industrielle utviklingen i renholdsyrket. Her går hun inn i ulike årsaker til hvorfor mange kvinner ikke ønsker, eller greier, å gå bort fra sin rolle som «vaskekjerring» - og typen renhold denne rollen representerer (2002). Man kan si «vaskekjerringa» på et vis representerer «det gode renhold»¹³. Det vil si at hun selv opplever at hun, basert på erfaring og personlig preg, har utviklet et «godt renhold». «Det gode renhold» er unik i kraft av å være en kvinnekompetanse hentet fra husmorsrollen, og renholdet for henne ert ikke bare noe hun gjør, det er en del av den hun *er*. Da «ideen om det korrekte renhold» passer best ved nye kunnskapsregimer, er «ideen om det gode renhold» passende i relasjon til vaskekjerringa, nettopp fordi renhold på hennes tid ikke ble diskutert i termer som «korrekthet», men heller om renholdet var «godt gjennomført». I denne oppgaven vil jeg komme inn på en diskusjon rundt hvordan denne tilnærmingen til renhold kommer i konflikt med ideen om «det korrekte renhold»¹⁴. «Det korrekte renhold» forhandles med «det gode renhold», hvor «den nye» kunnskapen korrigerer «den gamle».

Det oppstår ifølge Skilbrei en «definisjonskamp» mellom «vaskekjerringa» og de som støtter utviklingen av et mer «moderne renhold». På den ene siden fremstår «vaskekjerringa» og hennes måte å utføre renhold på som et ideal mange i yrket vil strekke seg etter; mens på den andre siden er hun og et symbol for det gammeldagse ved bransjen, og noe som kan skade

¹³ Mitt eget uttrykk som kan beskrive den typen renhold «Vaskekjerringa» står for.

¹⁴ Mitt begrep. Beskriver hva som er det optimale/foretrukne/kunnskaps-underbygde renhold (som igjen er vilkårlig og under forhandling slik Skilbrei 2002 viser til gjennom sitt kapittel)

yrket (Skilbrei 2002: 236)¹⁵. Her er det viktig å påpeke hvordan yrkesstolthet og identitet er knyttet til identitet og person på en annen måte enn hos den profesjonelle renholder.

Noen viktige spørsmål i forbindelse med denne utviklingen vil bli drøftet underveis i denne oppgaven; Har utviklingen i renholdsyrket ført til endringer ved arbeidsfordeling og kjønnsroller? Er det slik at den maskinelle utviklingen i yrket øker trivselen blant menn og styrke yrkes og kjønnsidentitet? Hvordan opplever kvinner den maskinelle utviklingen? Og hvordan formes ideen om hva som er «korrekt renhold» i lys av en slik utvikling?

Kjønnssteori

«Kjønn» er en side ved mennesket jeg i denne avhandlingen ser på fra et antall vinkler. Det er derfor nyttig og kort gi en forståelse av begrepet. I forskning på kjønn blir naturaliserte kjønnsroller problematisert da det i virkeligheten er stor variasjon ved innholdet i kjønnsroller og hvordan man opplever kjønnsidentitet.

« [...] Recent work in anthropology has demonstrated that cultures do not have a single model of gender or a single gender system, but rather a multiplicity of discourses on gender which can vary both contextually and biographically. [...] These different discourses on gender are frequently contradictory and conflicting” (Moore 1995:55-56)

Det er dermed ikke fastlagte rammer som utgjør mann og kvinne, men premisser i alle samfunn og kulturer som produserer innholdet i kjønnsroller.

Det finnes en rekke bidrag i kjønnsforskning som kan belyse ulike perspektiv fra de siste årene, og bare en brøkdel vil bli belyst i denne oppgaven. Her vil variasjon ved kjønnsroller være i fokus, samtidig som jeg vil prøve å nøste i noen mønstre ved kjønnsforståelse som går igjen blant renholderne på Multirent.

Gjennom feltarbeidet har jeg hovedsakelig fulgt menn, og selv om jeg i kapittel 2 viser hvorfor det var vanskelig å rette fokus på maskulinitet, er menns identitet, og hvordan den manifesterer seg på arbeidsplassen, et tema for denne avhandlingen. Det er derfor viktig å

¹⁵ En slik holdning til vaskekjerringa kunne man se flere eksempel på ved uttalelser fra ledelsen. Blant annet ved at en kursholder ristet sjokkert på hodet når hun fortalte om hvordan renhold ble utført tidligere med eksempelvis bare et fåtall kluter og med altfor mye vann.

nevne min forståelse av maskulinitet. Dette er et omstridt begrep. Noen forstår maskulinitet som kjernetypiske særpreg ved det å være mann (aggresjon, risikotakende og lignende) noen har sett på maskulinitet som det motsatte av femininitet, noen ser på maskulinitet som «det menn burde være» (altså en normativ forståelse) (Connell 2005:68-70). Jeg velger å støtte meg til maskulinitetsforsker Raewyn Connell når hun sier at man må gå bort fra å se maskulinitet som et naturlig karaktertrekk, men heller se på kjønn som noe man produserer (2005:71). Her kan man strekke seg mot Judith Butlers (YouTube, [Nedlastet 23.04.2015]) forståelse av kjønn som noe man gjør, et bidrag i kjønnsforskningen vi skal se nærmere på etterhvert. Det blir dermed et relevant argument at man kan ikke definere maskulinitet som noe menn *er*, ettersom dette vil utelukke hvorfor man kaller noen kvinner `maskuline` og noen menn `feminine`, eller noen typer handlinger og holdninger for maskuline og feminine, uavhengig av hvem som gir uttrykk for dem (Connell 2005:69).

Connell viser også til hvordan maskulinitet er relasjonelt, det vil ikke eksistere uten en kontrast til det feminine (2005:70). Der maskulinitet manifesterer seg på Multirent er det nettopp denne kontrasten som kommer tydelig frem – altså hvordan maskulinitet kommer til uttrykk som en kontrast, ja innimellom som en slags motstand, til det feminine.

Det er samtidig av betydning å vise til Sosiolog Elin Kvandes uttalelse «Masculinity is not merely the opposite of femininity, there are many expressions of masculinity within and between cultures» (1998:68). Det er med andre ord ikke nok å se på maskulinitet som kun en motsetning til femininitet, men det er flere uttrykk for maskulin identitet. Connell foreslår at det finnes `flere maskuliniteter` - noen marginaliserte og underordnede, og en overordnet `hegemonisk maskulinitet`. Kategoriseringen avhenger av klasse, etnisitet, alder, og yrke - og disse formene for maskulinitet vil kontinuerlig konkurrere med hverandre (2005:76-77).

Hun tar i bruk Antonio Gramscis forståelse av `hegemoni`; som en kulturelt konstruert dynamikk som gjør at en gruppe hevder og opprettholder en ledende posisjon i det sosiale liv (Connell 2005:77). Man kan si at hegemoni gjemmer og naturaliserer dominansforholdet mellom sosiale klasser, og er klart linket til maktprosesser i samfunnet. Når man snakker om `Hegemonisk maskulinitet` vil dette innebære at det finnes et overordnet ideal for hva det vil si å være en mann (Eksempelvis at en maskulin mann er en flink til å fikse ting og er sterk). Mange fra Multirent forteller at det i deres hjemland forventes at en mann ikke gjør renhold, noe som kan beskrives som et trekk ved en hegemonisk maskulinitet (altså at idealet til en mann er og ikke drive med renhold.) Man kan også si at dette blir et eksempel på hvordan det maskuline kontrasteres opp mot det feminine, da det ofte er forventet av en kvinne at hun har

ansvaret for renhold). Den hegemoniske maskulinitet er ikke fastsatt og lik overalt, men heller den formen for maskulinitet som opptar den hegemoniske posisjon i ethvert mønster ved kjønnsrelasjoner, som igjen stadig utfordres (Connell 2005:76).

De mannlige arbeidstakerne på Multirent gir et bilde av stor sosial diversitet. Dette er eksempelvis viktig når det gjelder å fremme en ide om flere maskuliniteter på Multirent. Dette er eksempelvis viktig i et av de store tyngdepunktene i denne oppgaven: Nemlig rundt forståelsen av variasjonen ved opplevelsen av renhold. Det er for mange variabler ved mennenes opplevelser av sin kjønnsidentitet, og hvordan maskulinitet blir praktisert, til å kunne snakke om maskulinitet i entallsform. Flere av mennene på Multirent kan beskrives som både ryddige, følsomme og opptatte av det estetiske - egenskaper man ofte knytter til det feminine. Poenget her er at dette ikke nødvendigvis gjør de mindre maskuline, men at dette er eksempel på andre uttrykk og former for det å være mann.

Oppgavens struktur

Kapittel 1

Dette kapittelet vil belyse ulike aspekter ved den kontekstuelle rammeverket. Her vil jeg gi en oversikt over arbeidsplassen og driften av Multirent. Fortsettende vil jeg drøfte feltarbeidet og metodiske utfordringer. Her har jeg tatt med refleksjoner rundt metodebruk fra blant annet Russel Bernard, Signe Howell og Kathinka Frøystad

Kapittel 2

Her vil jeg se på hvordan renholdsyrke kan fremstå som kjønn. Videre vil jeg se på noen analyser for å belyse aspekter ved denne tematikken, samt kaste et blikk på hvordan yrket er i en endring med hensyn til innhold, kjønnsrollemønstre og arbeidsfordeling. Jeg vil ta i bruk bidrag fra blant annet Sherry Ortner, Judith Butler og May Len Skilbrei.

Kapittel 3

Kunnskap kommer i mange former og uttrykk. I denne delen av teksten vil jeg se på uttrykk for kunnskap om renhold, hvordan denne kunnskapen kroppsliggjøres, og hvordan kunnskap kan produsere sosialitet og hierarkiske forankringer. Jeg vil blant annet se på tanker hentet fra May Len Skilbrei, Hanne Müller, og Michel Foucault.

Kapittel 4

Sosialitet har vært viktig å tematisere på ulike nivå når man utforsker en større arbeidsplass. Her vil jeg gå inn i ulike fasetter ved de ulike sosiale miljø på Multirent og se på hvordan sosiale bånd produseres på ulike nivå. Perspektiv fra Erving Goffman, Bjørn Egil Flø og Donna Goldstein er blant dem jeg her tar inn i diskusjonen.

Kapittel 5

I denne gjennomgangen vil jeg reflektere rundt hvordan renholdsyrket er assosiert med en lavere status. Her vil jeg se på ulike opplevelser og utfordringer som renholder, i tillegg til et blikk fremover mot drømmer og utsikter for noen av de ansatte. I dette kapitlet har jeg plukket ut materiale fra blant annet Mary Douglas, Pierre Bourdieu og Marianne Gullestad.

Kapittel 6

Her vil jeg forsøke å nøste opp i noen sentrale spørsmål og problemstillinger gjennom oppgaven. Jeg vil også reflektere litt over fremtiden i yrket.

1. KONTEKSTUELT RAMMEVERK & METODISK TILNÆRMING

Begynnende i dette kapitlet skal jeg legge ut et rammeverk for institusjonen jeg har besøkt for å gi kontekst og oversikt over den verdenen jeg nå vil ta leseren inn i.

Videre vil jeg gå gjennom min tilnærming i feltarbeidet, forskningsmetode, og utfordringer jeg hadde underveis. Korrigering og utvikling av den opprinnelige problemstilling, min egen posisjon, hvordan jeg fikk tilgang, og etiske problemstillinger vil også være en del av dette.

DivisjonVest & Multirent.

DivisjonVest er en stor institusjon hvor en rekke yrkesgrupper jobber innenfor flere bygg. Her ser man alt fra kontorarbeidere, lagerarbeidere og folk som jobber i diverse laboratorier. Da DivisjonVest er et sammensurium av yrkesgrupper er det stor spennvidde både i kompetanse og fagfelt. Multirent er en renholdsavdeling¹⁶, eller institusjon om man vil, innen dette yrkesmangfoldet. Multirent består i ulike under-avdelinger med forskjellige ansvarsområder og felt innen renhold (beskrevet nedenfor). På Multirent er det nesten 350 mennesker ansatt, hvor et stadig økende antall her er menn. DivisjonVest er stor og preget av arkitektonisk enkelthet. Byggene har innvendig variert utforming med hensyn til bruk, og de andre yrkesgruppene jobber det jobber side om side med renholdere. Renholds-seksjonen har egne kontorer og oppholdsrom. Som en kontrast til andre yrkesgrupper på DivisjonVest opererer renholds-seksjonen basert på bestilling fra de andre yrkesgruppene – renholderne er med andre ord innleid og ulike avdelinger på DivisjonVest er oppdragsgivere. Institusjonen har på mange måter likheter med en maurtue; Alle er fullt opptatt med sine arbeidsoppgaver og det kreves hensyn og samarbeid for å få driften til å gå.

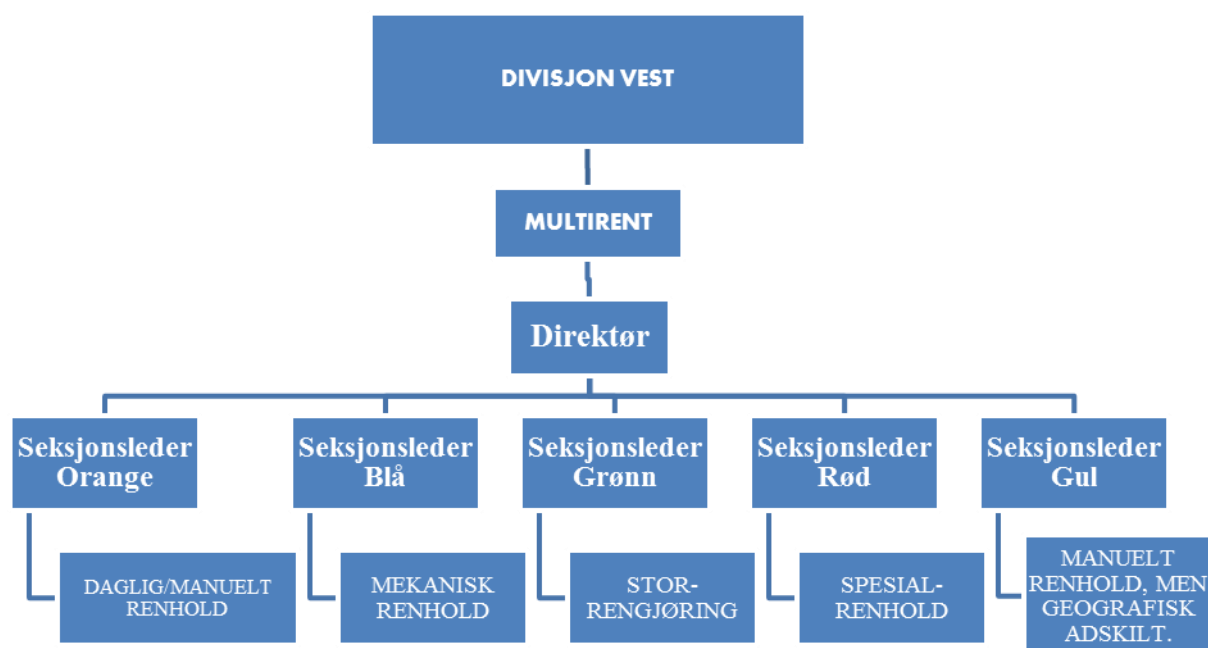
Den store institusjonen er inndelt i avdelinger og etasjer, med store variasjoner i sosiale forhold og praktiske arbeidsoppgaver/ansvarsområder. Menn og kvinner jobber individuelt og i team, avhengig av mengden arbeid, kompetanse hos hver renholder etc. Dette er en arena

¹⁶ Her kommer jeg til å bruke både betegnelsen avdeling, men også institusjon og seksjon litt variert.

hvor mennesker fra hele verden samles på ulike geografiske avgrensede områder (som stadig krysses) hvor rollefordeling, samhandling og sosiale relasjoner er preget av stort mangfold. Fellesnevneren for alle er arbeidsplassen, men ellers eksisterer det en rekke distinksjoner i form av opphav, kjønn, alder, familieforhold, og typen renhold man har ansvaret for. På Multirent er det både avdelinger med faste ansatte og ansatte som rullerer. Ved rulling forflyttes man fra dag til dag etter bemannings-behov, og jobber derfor variert med ulike menn og kvinner. Her er relasjonene løse, men nettverket større, og det var eksempelvis flere tilfeller hvor rullerende menn fra nærliggende avdelinger samlet seg til måltider sammen.

Avdelinger og drift – Multirent

Her vil jeg gi en kort introduksjon til Multirent sine avdelinger. For å få en oversikt over hvordan Multirent er bygget opp kan det være nyttig å ta et blick på dette organisasjonskartet. Kartet viser de ulike avdelingene, avdelingsbeskrivelser og ledelsesposisjoner.



Noen av avdelingene er delt inn ut fra geografisk område, andre er kategorisert med grunnlag i arbeidsoppgavens omfang og innhold. Hvilken avdeling man jobber på, og hvilken type renhold man har kompetanse i å utføre, har stor relevans for identitet og selvfølelse.

På Oransje avdeling tar renholderne for seg renholdet som skal gjennomføres på en dag-til-

dag basis. Mange av de på daglig renhold har faste og avgrensede områder, og flere vasker på samme område hver dag. Noen vasker kontorer, andre vasker spesielle utstyrerom eller hygiene fasiliteter. Flere av de som jobber her går det jeg har valgt å kalle «korridor-skift». Dette innebærer at de noen dager kjører maskin eller holder til på andre avdelinger, mens de noen dager vasker i korridorer. Utstyret på daglig og manuelt renhold var hovedsakelig mopper, kluter og andre verktøy man håndterer manuelt, og målet er å rengjøre alle kontaktpunkter (det vil si alle steder hvor mennesker er borti i løpet av en dag.) Det hendte man tok i bruk moppemaskiner og lignende, men dette var unntaksvis. Daglig renhold er det jeg også velger å kalle primær renhold, ikke bare på Divisjon vest, men og generelt i samfunnet. Man kan si at hovedformålet med det daglige renholdet er å opprettholde og bevarer renhet. Gul avdeling er en avgrenset avdeling på institusjonen, og selv om det også her er primært daglig og manuelt renhold har jeg derfor valgt å skille den ut da de sjelden i kontakt med andre renholdere på institusjonen. Her er det rotasjon mellom etasjer hvor arbeidsoppgavene innebærer alt av manuelt renhold, samt bruk av maskin til gulvskuring og polering. Her er det hovedsakelig faste ansatte, noe som skaper solide sosiale forhold. Som en motsetning til andre deler av Multirent er kjønnsfordelingen ganske jevn. På Blå avdeling jobber alle vekselvis med manuelt renhold og maskin renhold. Her kjører de ansatte rundt på hele Divisjon vest ved hjelp av faste ruter og ansvarsområder. På Grønn avdeling blir renholderne leid inn til å vaske ned rom og areal. Dette innebærer å ribbe rommet for alt av møbler og løse gjenstander, og vaske alle overflater i flere omganger med ulike verktøy og renholdsmidler. Arbeidet er omfattende og fysisk krevende. Samtidig er det bestående av teamarbeid hvor arbeidsoppgaver foregår overlappende. En mann kan vokse gulvet mens en dame tar for seg vinduskarmer. Voksing av gulv krever naturlig nok at ingen trår på området som jobbes med, og Grønn avdeling er derfor spesielt utfordret med hensyn til kommunikasjon. Grønn avdeling er en avdeling som er i drift kun i visse perioder når behovet for å vaske ned et rom oppstår. Ellers jobber renholderne her spredd rundt på Multirent (primært på Oransje avdeling). På Rød avdeling er det kun de med spesialkompetanse som kan jobbe. Dette fordi utstyret og rom som skal rengjøres er skjørt og fordi feilmarginen er lav. Renholdet her har umiddelbar betydning for driften av avdelingen og de andre yrkesgruppene sine arbeidsoppgaver, nøyaktighet og kunnskap er derfor en forutsetning for å jobbe her. Kommunikasjon på tvers av yrkesgruppene er her (som på Grønn avdeling) avgjørende, også her må andre yrkesgrupper forlate området før man kan rengjøre. Til slutt har man utstyrssentralen. Her tilbragte jeg kun tid når jeg var med en renholder som rullerte, men dette var et sted hvor mange hadde vært innom når de begynte på Multirent, og

ved rullering. Her foregår det rengjøring av renholdsutstyr, samt fordeling og distribusjon av utstyr. Dette er en travel arena og man mottar her mye press ettersom det stadig er etterspørsel etter utstyr rundt på avdelingene.

Ansvarsområder, faste og roterende (rullende) ansatte – fordeler og ulemper.

Det er ulike ansvarsområder og arbeidsmiljø på de ulike avdelingene. Fleksibilitet og forutsigbarhet varierer. På alle områder det blitt laget arbeidsplaner som beskriver arbeidsoppgavene og hva som blir forventet gjort av renhold. Det kan likevel oppstå frustrasjon knyttet til at disse planene ikke blir like ofte gjennomgått og fornyet som ved omstrukturering. Behovet for renhold varierer og mange er frustrerte over at ikke arbeidsplanene oppdateres etter hvert som endringer besluttes.

Mange av renholderne roterer. Dette kontrolleres av arbeidskapasiteten rundt på avdelingene, kunnskap og kompetanse hos hver enkelt renholder, og andre omstendigheter. Ifølge Marco, og andre renholdere som roterer, er det flere fordeler ved rotering. Et resultat av rotering er at man kan ende opp med venner over hele Divisjon Vest. Man har et spredt sosialt nettverk, istedenfor å ha en gruppe kollegaer man jobber med permanent på et sted. I tillegg kan man som en roterende ansatt unngå at arbeidsoppgaver blir utført med så stor automatikk at arbeidsoppgavene blir kjedelige og statiske. Dagene blir som roterende ansatt uforutsigbare og varierte. «..hjernen har godt av variasjon og utfordringer..», hevder Marco.

Innimellom blir ansatte på både Blå og Grønn avdeling sendt ut til andre avdelinger hvis det skulle være behov for arbeidskraft. Fred (fra Norden, 42) fra Blå avdeling er på sin side er veldig fornøyd med å kunne bevege seg litt, da han sitter mye i ro på renholds bilen, men forteller at han ikke er vant til den fysiske anstrengelser manuelt renhold innebærer. Hans rolle til vanlig på institusjonen blir og kommentert av hans kollegaer «*Godt å se deg faktisk jobbe*», flirer en kar idet han sleper med seg en tralle med rengjort utstyr forbi oss.

En dag jeg var med Fred på Utstyrssentralen fikk jeg et god forståelse for hva det å rullere faktisk innebærer:

Det vrimler av mennesker med utstyrstraller og moppestativ, og folk er travelt opptatt med å rengjøre større ting fra Hele Divisjon Vest. Folk stablet, sorterte, trillet og bar i alle retninger. Det var underbemanning på denne avdelingen og Fred måtte trø til. Han hadde ikke vært på utstyrssentralen på lang tid og fortalte at han var ganske stressa i det han opplevde som nye omgivelser. En streng dame griper tak i meg, og jeg får

ansvaret for å bistå med trilling av stort kontorutstyr på hjul. Noen av hyllesystemene og stolene har styringselektronikk for bevegelighet og ergonomi. Selv om ikke Fred har vært her på en stund har han likevel god kontroll på funksjonen i de ulike typene elektronikk. Han forklarer med like stort engasjement som når han beskriver renholds-bilene. Alt utstyret blir kontrollert for feil og mangler og alle har sine faste «stasjoner». Fred kan ikke rutiner og prosedyrer hundre prosent, og får stadig påminnelser og rettelser fra de andre. Dette er en ulempe ved rulleringen mange opplever er forstyrrende i jobben. Når han skal samarbeide med en kvinnelig kollega med asiatisk opprinnelse, oppstår det flere utfordringer. Hun på sin side snakker fort og utydelig, mens han har en mumlende uttrykksmåte. Hun gir instruksjoner, og man kan se på kroppsspråket til Fred at han ikke helt har forstått, Dette miss-kommunikasjonen ender i at Fred eksempelvis vipper opp en kant på et møbel for mye i forhold til hvordan det skal håndteres. Hans kollega rister på hodet mens hun viser bestemt hvordan man skal justere kanten. Fred nikker og gjør som han får beskjed om.

Dette belyser i tillegg til språklige utfordringer, hvordan det kan være problematisk med rulling med hensyn til maktrelasjoner og hvordan det her brått ikke er Fred som sitter med kunnskapene. Når man jobber permanent på et sted, blir man gjerne kjent med folk på fornavns-basis, også med mennesker fra andre yrkesgrupper. Flere forteller at det er fint å kunne danne faste sosiale bånd med de rundt seg. Dette gjelder både ved andre yrkesgrupper, men og ved kollegaer i team. De som jobber mye alene (eksempelvis ved å kjøre renholds-bil på Blå avdeling), vender gjerne tilbake til kollegaer for å spise lunsj. Flere av de som roterer blir plassert i ulike team der det er behov, men mange jobber alene, og flere opplever dette som en ulempe. De fleste er glad i å samarbeide og i å ha folk rundt seg, noe de gjerne kun får oppleve i spisepausene. For en håndfull av de rullerende renholderne er sosiale kontakter ofte sporadiske, ettersom de ofte har spisepausene på ulike steder, avhengig av hvor de jobber. Sebastian (42, på oransje avdeling), som jobber fast på et avgrenset område, forteller at han opplever det som en fordel at det ikke er så stor flyt med mennesker rundt han. Han liker å kjenne miljøet og menneskene i det. En annen fordel ved å jobbe permanent et sted er at du får anledning til å planlegge arbeidsoppgavene og tilpasse deg inn i prosedyrer på et mer permanent nivå. En ulempe med rulling er at mange som kommer inn på nye steder ikke kan prosedyrer og detaljene ved arbeidsoppgavene. Når Fred brått skal hjelpe til på utstyrlageret, eller når Marco hjelper til der det trengs kan de oppleve frustrasjon over at de ikke mestrer prosedyrene som er fastsatt over tid på stedet de skal bistå. Isabell og Leonora (20 årene, Rød

avdeling) forteller at de stadig opplever at det skjer avvik i prosedyrene når rullerende renholdere er innom teamet deres. De forteller at de opplever å måtte ta ansvaret for disse feiltrinnene, og at rulleringssystemet derfor er upraktisk - og gir konsekvenser i form av klager.

Jeg vil hevde renholdsvognen til en renholder er det viktigste arbeidsredskapet de ansatte på Multirent har. Mange av de som jobber fast på avdelingene har egne system på vogna si (merkelapper, faste steder for alle renholdsmidler også videre). Noen har det jeg vil kalle et eierskap til vogna si, og mange av de rullerende ønsket også «sin egen vogn». Da systemet på vogna bidrar til en effektivisering i arbeidet, er dette en stor utfordring for rullerende renholdere, de kjenner ikke systemet. Hver vogn er også utstyrt med en arbeidsplan gjeldende for hver enkelt avdeling, og selv om mange klager på at disse ikke alltid er oppdaterte bidrar de med oversikt. Denne oversikten kan de faste gjerne i hodet, mens de rullerende fortviler når planen ikke er oppdatert.

Omorganisering og re-definering av ansvarsområder.

Omorganisering skjer stadig som en del av den dynamiske arbeidshverdagen. Dette er for å øke effektivitet, gjøre endringer til fordel for institusjonens drift, og for å utnytte ressurser og kompetanse bedre. Disse omorganiseringene redefinerer og reproducerer arbeidsoppgavene til de ansatte, noe som medfører at Multirent stadig reorganiseres. På ett av de siste norsk-kursene blir jeg fortalt at det har vært omorganiseringer siden jeg sist var på Gul avdeling, og dette har hatt ulike sosiale og praktiske konsekvenser. Rico (40, fra Sør Amerika) forteller at dette har medført nye typer samarbeid som har bidratt til at han trives bedre. Han mener språket har kommet seg og at kommunikasjons-utfordringene han tidligere har slitt med har bedret seg. «*Jeg ser lyst på fremtiden*», sier han.

Noen måneder etter feltarbeidet møter jeg igjen Rico, og han forteller at det nok en gang er nye omstruktureringer. Han er fortvilet da han er redd de skal bryte opp teamet. Den siste omorganiseringen kan også medføre skjeve arbeidsfordeling og at ansvarsområdet blir større¹⁷.

¹⁷ Samtidig som Rico i juni opplevde en sosial forbedring som følge av omstruktureringer, var det også praktiske konsekvenser som han ikke var fornøyd med. Han måtte bytte etasje og mener fordelingen av arbeidet er blitt skjeve.

Samhandling med de andre yrkesgruppene

I et IT-firma blir fem kannibaler ansatt som programmerere. Ved tiltredelsen sier sjefen: «Dere har nå fast arbeid, tjener godt og kan spise i vår kantine. Så la de andre være i fred».

Kannibalene lover at de ikke skal røre kollegene. Etter fire uker kommer sjefen igjen og sier:

«Det mangler en rengjøringsdame, er det noen av dere som vet hvor det er blitt av henne».

Alle kannibalene rister på hodet og sverger at de ikke har noe med saken å gjøre. Da sjefen er gått vender den ene kannibalen seg om til de andre: «Hvem av dere fjols er det som har spist rengjøringsdamen?».

Den bakerste melder seg med svak stemme: «Det var meg». «Din idiot!

De siste fire ukene har vi spist avdelingsledere, teamledere og prosjektledere uten at noen har oppdaget det, og så skulle du absolutt spise rengjøringsdamen! (Skilbrei 2003:5)

Følgende humoristiske anekdote kan være en passende kommentar til renholderens rolle på arbeidsplassen. En forståelse av samhandlingen med de andre yrkesgruppene kommer best frem i lyset av kort refleksjon rundt samfunnets forhold til renholdsyrket og dets plass i hverdagen vår. Flere renholdere har formulert at renhold er det man kan beskrive som et mystifisert yrke, det er usynlig i en grad hvor det blir mystisk. Det finnes en ambivalens i tosidigheten som oppstår når renholdet både ansees som uerstattelig i et samfunn - samtidig som det foreligger en forventning om at renholdet ikke skal skape sjenanse. Dette vil kunne innebære at flere av renholderne på Multirent opplever å strebe etter å jobbe så ubemerket som mulig. De beskriver en hverdag hvor de kontinuerlig ikke bare må forholde seg til andre yrkesgrupper, men også hvor de må forholde seg til en merkelapp i et yrkeshierarkisk perspektiv, som setter renhold lavere enn andre yrker.

Man kan hevde renholderens innleide rolle på institusjonen (og i samfunnet for øvrig) ikke er uproblematisk. Man kjøper en tjeneste, og man forventer et resultat. Renholderne blir i et slikt perspektiv ikke likeverdige kollegaer, men innleid - og derfor stilt krav til på en annen måte enn andre kollegaer på Multirent. Arbeidslivsforskeren Everett Cherrington Hughes viser til arbeidets sosiale drama og hvordan det vil være viktig å se arbeideren i den sammenhengen på arbeidsplassen, hvor relasjonene mellom de ulike aktørene formes sosialt (1985, I Skilbrei 2002:247). Aktøren som leier inn arbeid havner i en viktig posisjon ovenfor den som utfører arbeidet. Dette er særlig dersom arbeideren må kjempe for å beholde verdighet og status, noe som er en typisk kamp på bunn av hierarkiet (Hughes 1985 i Skilbrei 2002:247). Rollen som renholder blir en tjenerrolle, og ettersom renhold i dag foregår på dagtid, blir det lettere for

oppdragsgiver å kontrollere arbeidet (Skilbrei 2003:245,248) (I dette tilfelle, de ulike oppdragsgivere på DivisjonVest).

Mange et syn på renhold som noe usynlig, en jobb som ikke skal komme i veien eller forstyrre sine omgivelser. Renholdere har som regel et annet lønnsnivå, er ofte ikke utdannet (og selv om de er utdannet, er mange i en situasjon hvor deres utdannelse og erfaring ikke gir offisiell kunnskaps-kompetanse i Norge), og er gjerne fra andre land. Man kan påstå at samtlige av disse faktorene vil kunne gi en person en lavere sosial status i et sosialt hierarkisk perspektiv. Et slikt utgangspunkt gir renholderne en klar svakhet utfra et maktperspektiv på DivisjonVest. Personer i de andre yrkesgruppene er som regel svært godt utdannet, og differansen mellom ansatte på Multirent, og øvrige ansatte rundt renholderne er derfor stor. En ambisjon om et arbeidsmiljø preget av likeverd vil derfor (som Gullestad 2001 argumenterer for), bli spolert av for mange ulikheter. En del av renholderne involvert i feltarbeidet illustrerte dette ved å peke på en av konsekvensene av denne en rangstige i yrkesmangfoldet, hvor renholderne både ble satt nederst, men og ble prioritert sist. Dette kommer frem da mange (til stor frustrasjon), opplever å måtte bruke store deler av dagen på å vente på å få utført arbeidsoppgaver. «*De viktige arbeidsoppgavene kan jeg forstå...jeg er jo fleksibel...men det hadde hjulpet hvis av og til noen kunne ventet på meg..*». Andre jeg snakket med bare løftet på skuldrene «*..sånn er det jo bare...deres jobber jo viktigst.*»

Relasjonen til de andre yrkesgruppene tar stor plass for de ansatte på Multirent. Noen har jevnlig kommunikasjon og samarbeid med dem, mens andre mest føler at de går i veien og at det kan oppstå det jeg ser som delvise mindreverdighetskompleks i tilknytning til mennesker med høyere sosial status.

Det første møtet

For å få tilgang snakket jeg med flere av Multirent sine ledere, og det ble arrangert et informasjonsmøte hvor vi skulle lade stemningen for prosjektet. I møterommet satt det renholdere fra alle avdelinger. Jeg hadde laget en PowerPoint med introduksjon over prosjektet. Mitt mål var å oppmuntre og samtidig lage en uformell og av-skremmende ramme rundt feltarbeidet. Før jeg begynte gikk en av lederne opp foran de tilmøtte. Hun ønsket velkommen, og presenterte feltarbeidet som en «utforskning av maskulin identitet». Med det

som antagelig var de beste intensjoner ga hun detaljerte og utfyllende beskrivelser av prosjektet og forklarte smilende at jeg hadde fått enstemmig tillatelse til å følge menn på institusjonen de neste månedene. Alle menn ble anbefalt å bidra ved å la meg følge og observere deres opplevelse av å være en mann i et kvinnedominert miljø. Hun poengterte at dette var en gylden mulighet for mennene på Multirent til og «endelig» kunne få en stemme blant all forskning gjort på kvinner. Mange av kvinnene i salen smilte og lo ivrig, mens de dunket mennene anerkjennende på ryggen.

Hva slags effekt ga en slik presentasjon - hva var mennenes umiddelbare tanker? Var dette avskrekkende? Lederens presentasjon formet førsteinntrykket mange hadde av meg. I mitt hode ga ordene «forskning», «maskulinitet» og «kvinnedominert» gjenklang i rommet. Senere fikk jeg høre om mange som der og da hadde følt på både sårbarhet og usikkerhet. På den ene siden var det flere som ønsket å delta, på den andre siden var det også skepsis og en frykt for eksponering. Flere av mennene fortalte meg derfor at de hadde trengt betenkningstid før de involverte seg. Denne episoden, sammen med flere andre faktorer jeg vil drøfte nedenfor, gjorde at det oppsto et skifte med hensyn til utgangspunktet for denne oppgaven. Når jeg begynte dette prosjektet ville jeg skrive om maskulinitet. Jeg ville ta et dypdykk inn i følelser, opplevelser og identitet med et hovedfokus på menn. Som en av flere årsaker ble dette første møtet en grunn til at jeg gikk fra å la maskulinitet være kjernen for denne oppgaven. I stedet har jeg valgt å legge tyngden i oppgaven på rette fokus mot kjønnsroller og sosial diversitet på arbeidsplassen. Jeg har hovedsakelig fulgt menn, men istedenfor å ha maskulinitet som rendyrket fokus, har jeg forsøkt å ta for meg andre indirekte og mindre åpenbare uttrykk for menns opplevelse av yrkes og kjønnsidentitet, forholdet mellom kjønn, og sosial interaksjon.

Etter den første presentasjonen var det flere menn som meldte sin interesse, på tross av på det jeg opplevde som en litt uheldig introduksjon. Jeg hadde laget informasjonsskriv på både norsk og engelsk. Mange tok med seg disse hjem og dagen etter tok de kontakt og ville bli med på prosjektet. Det skulle vise seg at ryktene spredde seg raskt og fungerte som en medvind med hensyn til oppslutning. Gjennom de nesten seks månedene jeg hadde på Multirent dukket det stadig opp både menn og kvinner som hadde hørt om «studenten med notatblokka» (et av flere kallenavn jeg fikk), og som ville bli med på reisen. Å få tilgang var dermed ikke et problem, slik jeg hadde fryktet etter det første møtet. Jeg opplevde i stedet det man kan kalle et luksus problem i mange antropologers øyne: Pågangen var så stor at jeg måtte prioritere, en oppgave som var svært vanskelig da jeg ønsket å få tilgang til så mange

perspektiv som mulig. Jeg begynte feltarbeidet på avdelinger med manuelt renhold, og bevegde meg etter hvert ut i andre avdelinger. Jeg tok bussen et stykke hjemmefra og trådte opp på Multirent til de ulike vaktene. Jeg gikk konstant med en notatblokk og noterte alle fasetter ved arbeidsdagen. Til å begynne med var jeg opptatt av å få fulle dager i felten. Etterhvert fant jeg en balanse hvor jeg kunne være en halv dag (ca. 4-5 timer) på Multirent, og så dra på lesesalen og skrive ned mine notater på pc. Slik fikk jeg reflektert mye over notatene og fikk ta tak i røde tråder på et tidlig stadium. Dette bidro også til godt struktur og flyt i arbeidet.

Posisjonering – «Meg» og min rolle som deltagende observatør.

For meg innebar deltagende observasjon å ikle meg samme uniform som de andre renholderne, og forsøke å absorbere alt jeg så og hørte. Antropologen Russell Bernard har skrevet mye om forskningsmetoder. Han viser til hvordan det er to roller som utpreger seg blant feltarbeidere. Deltagende observasjon innebærer at man deltar i livet til sine informanter, som en utenforstående (1994:138). Bernard forteller om hvordan han i felten fulgte en gruppe fiskere. Han spiste og sov med dem, men han fisket ikke. I stedet brukte han tiden på å studere adferd og snakke med fiskerne om hva de holdt på med. Han noterte ivrig, og selv om fiskerne var nysgjerrige, fortsatte de med sitt (1994:138). Dette beskriver også mye av min egen tilnærming på Multirent. Etterhvert som jeg ble kjent med informanter, og de ble kjent med meg, forsøkte jeg også å delta i arbeidet.

Slik fikk jeg også gå inn i den andre rollen Bernard beskriver – som observerende deltager (1994:138). Her fikk jeg hjelpe til med ulike typer renhold. Det var og episoder hvor mennesker fra andre yrkesgrupper snakket til meg som en renholder, og jeg fikk gå inn i en rolle hvor jeg fikk føle arbeidet på kroppen¹⁸. For personen som kjente til meg var jeg naturligvis fremdeles en outsider, men rollen som observerende deltaker ble et nyttig perspektiv for å kunne få en slags indre forståelse for jobben.

¹⁸ Ved et tilfelle skulle jeg tømme en søppelbøtte. Mens jeg holdt på å bytte pose kom en kvinne fra en annen yrkesgruppe gående mens hun trykket ivrig på telefonen og spiste banen. Idet hun kom forbi hjørnet hvor jeg sto kastet hun den halvspiste bananen mot meg. Jeg rakk akkurat å dukke unna og bananen landet oppå posen jeg hadde knytt sammen. Kvinnen så ikke opp fra telefonen, men skyndte seg videre. Jeg ble både sint og sjokkert, men i etterkant ser jeg også nytten i en slik opplevelse da den gir meg en dypere forståelse for hvorfor mange mener jobben deres ikke blir satt pris på.

Det hendte at renholderne nøyte med å la meg delta, og det kunne gjerne ta litt tid. Dette var det antagelig to grunner til: For det første var det flere som var svært stolte av sitt arbeid og derfor ønsket å utføre det selv. Slik kunne de stå ansvarlig ved rutine kontroller, og de fikk gjøre jobben slik de synes var best. Som jeg skal inn på underveis i denne oppgaven er det mange måter å gjennomføre arbeidsoppgaver på, og hver renholder hadde egne teknikker. Jeg fikk inntrykket av at flere var usikre på mine ferdigheter som renholder og foretrakk derfor å gjøre jobben selv (noe som kom frem gjennom overvåkingen som pågikk når jeg først fikk muligheten til å delta). I søken på informasjon stilte jeg hele tiden spørsmål, og jeg merket av nysgjerrigheten stadig ble større. Spørsmålene var nok ofte ansett for å være naive og åpenbare naive og åpenbare. Selv om Bernard (1994:149) har pekt på dette som en metodisk fordel var det for meg som regel svært ektefølt uvitenhet som drev spørsmålene. Jeg fortalte renholderne om min bakgrunn som stuepike, og hvordan jeg aldri var spesielt flink i jobben, noe de lo godt av.

For det andre var det mange som insisterte på at jeg ikke skulle måtte vaske når jeg spurte om jeg fikk lov å hjelpe til. «*Nei nei, bare sitt og slapp av du, jeg skal ta dette, det er jo min jobb. Bare observer du og jobb med din jobb: Prosjektet*», var en typisk respons. Noen fant frem stol til meg og ristet på hodet når jeg spurte om de trengte hjelp, akkurat som om spørsmålet mitt skulle være det mest absurde de kunne hørt. Mange vektla og at jeg skulle ha observasjons-ro til oppgaven, og jeg måtte få notere. Prosjektet ble tatt på alvor og jeg ser i ettertid at det for mange betydde mye at jeg investerte all min energi inn i å absorbere alt av informasjon de kunne tilby.

I etterkant av feltarbeidet har jeg tenkt på mye på min posisjon og hvordan opplevelsen andre hadde av meg var formende for hvilke informasjon jeg fikk samlet inn. Til tross for mitt forsøk på og «blende inn» var det antagelig mange som så meg som en “outsider”. Jeg er en ung kvinnelig student fra Norge som oppsøker menn i felten. Et slikt utgangspunkt fører med seg en rekke utfordringer i et metodisk perspektiv. Som jeg skal gjennom i dette prosjektet er det hos Multirent mange ulike bakgrunner. I andre yrker har man gjerne gått på samme skole eller tatt samme utdanningsløp, men fagbrevet som renholder er ennå sjelden kompetanse og de aller fleste renholderne som ansettes på Multirent har helt forskjellige bakgrunner og utgangspunkt. Poenget er at forholdet folk hadde til utdanning formet også deres forståelse av meg. For noen var min rolle som student tilsynelatende appellerende, mens andre ga inntrykket av at de så på meg som ganske merkelig. Dersom man er en bilmekaniker fra Columbia uten utdanning, men med 30 års praktisk erfaring, kan antagelig mitt prosjekt og

min rolle som student, virke fremmed. «*Skal du studere oss? Hvorfor er du så interessert i renhold da?*», var det flere som spurte.

Jeg har og forsøkt å reflektere over min egen posisjon i et makt perspektiv. Dette mener jeg er nødvendig i all forskning der man skal bruke seg selv som et verktøy i møte med mennesker. Rundt i verden gir utdanning ofte en automatisk høyere status, og for mange uten utdanning, eller for de som opplever en degradert sosial status, kan relasjonen til meg oppleves skjev. Dette kan igjen gjøre mennesker utilpasse og kan påvirke prosessen hvor jeg forsøker å skape tillit og likeverd med dem jeg omgås. Min naturlige naivitet og økende interesse for yrket bidro til å nøytralisere dette. For meg var det viktig å vise at jeg så verdi i jobben som ble gjort, og jeg opplevde selv hvordan kontakten jeg ofte fikk med den enkelte over felles interesse for jobben, ofte styrket min relasjon til menneskene jeg møtte. Renholderen får på denne måten anledning til å fortelle om arbeidet, mens jeg får lære mye nytt.

Til å begynne med kjentes dette påtatt, men det tok ikke lang tid før det å lære om renholdsartikler og arbeidsoppgaver ga meg stor engasjement og glede i hverdagen. Herman (en middelaldrende mann på Gul avdeling). Han fortalte at iveren min var smittsomt og at han selv opplevde å bli engasjert i jobben. Noen av dem jeg snakket med sa at interessen jeg hadde for renholdsyrket gjorde de stolte over yrket og at en student ville studere deres ekspertise-felt. En av mennene fortalte meg at det gjorde han oppmerksom på jobben og hvordan han utførte den; «*Du tenker ikke over teknikker før du skal vise de til noen som ikke har peiling*».

Det var mange som henvendte seg til meg som en overordnet, en på lik linje med ledelsen. Som et resultat av det første møte ble dette en av fallgruvene og utfordringene i prosjektet: Jeg hadde kommet utenfra og fått tilgang fra ledelsen, og folk var forvirret rundt hvordan de skulle forholde seg til meg. Noen hadde derfor et ansent kroppsspråk, og måten flere gjennomførte oppgaver var overdrevent nøyaktig. Jeg forsikret om at min oppgave ikke var å evaluere arbeidsoppgavene, og at jeg ikke var utplassert fra ledelsen, men for mange var min status til å begynne med allerede nedfelt og manifestert i støtten gitt fra ledelsen på første møte.

Selv om alle disse utfordringene aldri helt forsvant opplevde jeg etter hvert at de ble jevnet ut. Utover i feltarbeidet har jeg prøvd meg på ulike oppgaver; vaske av overflater, tømme søppel, vaske toaletter, renhold av ulikt utstyr (Dette var spesielt krevende med strenge prosedyrer), og arbeid med de ulike typene renholds/skure/poleringsmaskiner. Etterhvert fikk jeg også

prøve større moppemaskiner og renholds-biler, noe som krevde både opplæring og tillit. Noen dager var travle og jeg ble spurt om å kunne bistå. Fordelene ved og også observere mens jeg deltok kom ekstra tydelig frem i slike situasjoner. Da kunne jeg eksempelvis gå side om side og moppe langs korridorer mens vi snakket om arbeidsoppgaven og andre syn på tilværelsen.

«Jeg er venstrehendt, så du tar høyresiden», blunker William¹⁹ idet vi styrer hver vår mopp langs en smal korridor.

Jeg ble som overnevnt nøye fulgt opp i alle oppgaver jeg deltok i, og fikk kontinuerlig tilbakemelding og råd.

Å erverve egen forståelse av yrkets innhold – På kurs og i arbeidssituasjon

Ettersom mine kunnskaper om renhold ikke var store, og det ble holdt så mange kurs under feltarbeidet, tok jeg alle muligheter for å lære. Til sammen ble dette fire renholdskurs – to innførende og to fordypende. Deres hoved fokus, ambisjoner og verdiskapende mål ble vektlagt. En av lederne som og ledet noen av kursene fortalte meg at man ønsket å skape profesjonell stolthet, eierskap til jobben man utfører og kunnskaper rundt viktigheten/betydningen av renholderens jobb. Dette skal jeg gå nærmere innpå i den delen av oppgaven som omfatter koblingen mellom kurs og forvaltning av kunnskap.

I tillegg til kunnskaper rundt drift, utstyr og arbeidsoppgaver er det vanligvis på kursene stort fokus på arbeidsmiljø. Etiske retningsregler på tvers av avdelingene og i samarbeid innad i team blir problematisert, og respekt og kommunikasjon står sentralt.

Kurslederen går gjennom språkforståelse og vektlegger hvordan renholderne snakker med hverandre, både med hensyn til dialekter, men og hvordan man formidler beskjeder, og bekrefter at de blir mottatt. Et inntrykk fra Multirent er at det ofte oppstår kommunikasjons relaterte misforståelser som grunner ut i at en part ikke opplever å bli lyttet til, og at vedkommende føler seg avvist. Dette er også et at hoved scenarioene lederen fokuserer på og hun understreker hvor viktig empati er i jobbsituasjon. Timen vi hadde om etikk ga meg et innblikk i hva ledelsen på Multirent har satt som mål i sine etiske retningslinjer på arbeidsplasser, og hvordan dette kanaliseres ut til de ansatte. Gjennom kurset fikk jeg sammen med de andre deltagerne blant annet prøve en ny type poleringsmaskin. Jeg fikk dermed muligheten til og ikke bare observere mens andre prøvde ut nye verktøy, men jeg fikk ta del i dette selv. På brannkurs fikk jeg prøve meg med både brannteppe og brannsluknings-skum. På

¹⁹ William kjører i utgangspunktet mye renholds-bil (Blå avdeling), men må ofte ty til manuelt renhold der bilden ikke når frem.

norsk kursene fikk jeg svare på oppgavene og være med i team. Slik ga kursene mange muligheter til observerende deltagelse (Bernard 1994:138), og ga samtidig en av-skremmende effekt med hensyn til mitt nærvær på kursene. Kursene ga mange anledninger til å erverve egen forståelse og de har bidratt til mye grunnleggende kunnskap rundt yrket generelt, og Multirent spesielt.

For å kunne erverve egen forståelse av renhold har det vært viktig å få prøve seg på ulike oppgaver og å forsøke å håndtere ulike situasjoner. Her har Hanne Müller en god metodisk innfallsvinkel da hun skulle studere sveisere (1996). Hun forsøkte å utføre oppgaven selv, men fordi det var mye taus kunnskap rundt hvordan en slik oppgave utføres måtte hun gå i seg selv og tenke på tidligere erfaring hun kunne koble til prosessen ved sveising. Hun fant ut at dersom hun brukte erfaringer rundt eggekoking ville hun kunne finne rytmen i sveisingen ved å sammenligne med kokepunktet på vannet til eggene. Hun brukte sin egen innebodene erfaringsknagg for å forstå prosessen. Hun inntok dermed rollen som observerende deltager (Bernard 1994:138), og denne kroppslige deltagelsen i felten ga henne en mulighet til å bruke seg selv som informant og reflektere over egne erfaringer. Müllers innfallsvinkel i sitt studie er noe jeg kan kjenne igjen fra min egen måte å erverve forståelse på. Fordi mye av kunnskapen blant renholderne var «taus» ble det viktig å forsøke og «lære ved å gjøre». I situasjoner hvor jeg skulle bruke moppen tenkte jeg tilbake på ergonomiske øvelser jeg gikk gjennom under opplæringen som stuepike, og når jeg skulle kjøre renholdsbil tenkte jeg på erfaring fra bilkjøring og ridning²⁰. Denne typen renhold byr på utfordringer i form av kollisjonsfare og koordinasjon. Man må derfor, som ved bilkjøring, være svært klar i hodet for å manøvrere renholdsbilene. Fred forteller at dette går på automatikk og at man lærer seg å følge ekstra på områder med mye mennesker, andre renholdsmaskiner og andre hindre.

Også ergonomiske utfordringer i yrket var noe jeg fikk erfare gjennom å prøve arbeidsoppgaver. Marco, en rullerende renholder som jobbet på flere av de ulike avdelingene, var en av de som var spesielt opptatt hvordan man skal unngå slitasje på kroppen i yrkes sammenheng. Han viste meg ulike moppeteknikker og forstyrret meg ofte for å gi konstruktive tips til hvordan jeg skulle utføre oppgavene – også når jeg fulgte andre menn og han tilfeldigvis dukket opp. Også her fikk jeg en dypere forståelse ved og «lære mens jeg gjorde» («learning-by-doing»). Jeg fikk eksempelvis en forståelse for hvordan noen oppgaver

²⁰ Ved både bilkjøring og ridning er det viktig å kunne se foran bilen/hesten. Skal du ri en hinderløype følger hesten med på hvor du fester blikket og det er derfor viktig å tenke fremover. Samme prinsippene gjelder også for renholds bilen. Selv om man vasker gulv kan man ikke ha blikket festet i gulvet, men heller være fokusert på å observere forholdene foran og rundt bilen.

er tyngre enn andre, og samtidig en forståelse for hvorfor noen av mennene jeg har snakket med har fortalt at de ikke kan forstå hvorfor renholdsyrket omtales som et «kvinneyrke» da mange av arbeidsoppgavene er svært tunge, og ergonomisk utfordrende om man løfter feil på grunn av manglende muskelmasse.

Kvinnelig innblikk i et mannsperspektiv?

Bernard hevder deltagende observasjon dreier seg om å tilnærme seg folk og få de til å føle seg komfortable nok med ditt nærvær til å betro seg slik at du kan observere deres liv. Det handler om å sette seg inn i perspektiv og forsøke å se situasjoner fra perspektivet til personen du har fremfor deg (1994:136). Men hvordan setter en kvinne seg inn i en manns livsverden? Hvordan virkelig få tak i levde erfaringer rundt det å være mann? Hvordan forstå de sosiale spillereglene i mannsrelasjoner? Hvordan tolke menns kroppsspråk? Hvordan kan jeg delta i en mannsverden?

Planleggingen av feltarbeidet basert på hypoteser og forestillinger om hvordan prosjektet vil utarte seg. Når jeg i utgangspunktet planla å legge vekten på maskulinitet så jeg aldri for meg hvor problematisk et slikt tema faktisk kan være å sette ut i live. For det første er maskulinitet primært et analytisk konsept, det er ikke en egenskap man besitter eller ikke. Man kan hevde det er en egenskap man ikke tenker over, og selv om en manns maskuline identitet er viktig for han, trenger ikke maskulinitet å være et konsept han forholder seg til. Det var derfor mange spørrende ansikt da jeg i begynnelsen spurte hva slags tanker menn hadde rundt maskulin identitet, det var ikke et tema man hadde tatt stilling til. Det skal og nevnes at «maskulinitet» som et tema, for mange menn (i mange land) åpner opp for sårbarhet (gjerne spesielt i dette yrket) og dermed er et tema man gjerne ikke er åpen for å diskutere med en ung kvinnelig student. Det innledende møtet indikerte jo tross alt at jeg skulle se på hvordan maskulinitet utfordres, noe som også antyder at jeg vil undersøke opplevelsen av redusert selvbilde og ambivalente erfaringer knyttet til yrkes og kjønnsidentitet. Gjennom denne oppgaven vil jeg komme inn på ulike historier hvor flere opplever både tap, ensomhet og personlig nederlag knyttet til det å jobbe som renholder. Det er grunnlag for å anta at dette også påvirker maskulin identitet, da mange eksempelvis opplever og ikke ha samme sosial status som tidligere, eller at dere jobb som renholder ikke blir akseptert blant familie og venner.

For å nøste i disse metodiske utfordringene jobbet jeg med ulike andre innfallsvinkler for å innhente informasjon rundt temaet. Jeg fant ut mye ved å observere det usagte ved oppførsel, kroppsspråk etc. Sosialantropologen Christine Jacobsens viser til at det er av stor betydning og ikke bare se på hva som blir sagt, men og å analysere det usagte (2002:23-24). Hun begrunner dette i at mange av hennes informanter opplevde smertepunkt som var vanskelig og italesette, et argument som er relevant i møte med mannlige renholdere, som i noen tilfeller kan føle på tap av integritet, stolthet, og skadet selvfølelse.

En annen tilnærming var og istedenfor å snakke om «maskulinitet», spurte jeg om forventninger til mansrollen i hjemlandet. Jeg spurte om hva som var en typisk rolle for mannen der vedkommende kom fra, og hvilke jobber som var karakteristiske for menn og kvinner. Slik fikk jeg en forståelse for innholdet i kjønnsroller, og dermed en viss forståelse av hva slags tanker vedkommende hadde rundt sin rolle som mann, i lys av hva som var normer rundt kjønn i samfunnet han kom fra. Det var ikke lett for meg som kvinne å bli «en av gutta». Hvert minste steg mot aksept og inkludering var derfor en stor gevinst. I kapittelet om sosiale dimensjoner på Multirent vil jeg fortelle om hvordan jeg fikk ta del i deling av et fenalår til frokosten. Dette var et av noen få opplevelser hvor jeg ble inkludert som en i «guttegjengen», og jeg så på denne episoden som en stor seier.

Utfordringer i felten og etiske problemstillinger

Anonymiseringshensyn

Dette er en stor utfordring i antropologiske feltstudier, og gjerne en enda større utfordring når man skal gjennomføre prosjekt av denne typen i sitt eget nærområde. Jeg var svært grundig med og kontinuerlig informere om min anonymiseringsplikt i feltarbeidet. Dette var et etisk hensyn som tok mye plass i informasjonsskrivet, og jeg forsikret om at deltagelse i prosjektet kunne avsluttes akkurat når det måtte være ønskelig.

I arbeidsmiljøet på Multirent er det lett å bli gjenkjent. En identitetsmarkør er landet du kommer fra, og slik blir man gjenkjent og kategorisert i de fleste sosiale miljø. Jeg forsto derfor tidlig at det ikke ville være mulig å legge for eksplisitt fokus på etnisitet i denne oppgaven. Jeg kunne ikke risikere å fortelle om hjemland, og har derfor tatt i bruk verdensdeler og regioner. Jeg har jobbet hardt for å unngå essensialisering og generalisering,

og det har vært viktig for meg å understreke at jeg i utgangspunktet ville vært kritisk til å presentere bakgrunn på denne måten.

Som ett resultat av det første møtet var det og mange som koblet meg til renholdsledelsen. Det var derfor viktig for meg å understreke min rolle som selvstendig og at prosjektet ikke var igangsatt av Multirent. Noen var redde for at deres utsagn ville bli sporet av ledelsen, eller at jeg var satt til å kontrollere arbeidsoppgaver. Jeg brukte derfor tid på å forsikre om at ingen av delene var tilfelle og at jeg de etiske forpliktelser til anonymisering og diskresjon var svært viktige for meg. En slik frykt har antagelig likevel påvirket informasjonen jeg fikk tilgang til. Jeg opplevde likevel at jeg klarte å opparbeide tillit blant de aller fleste ansatte.

Å skrive informanten inn i tekst

Det har vært viktig for meg å forholde meg til menneskene involverte i dette prosjektet som noe mer enn informanter som kan gi informasjon om et tema. Dette er personer med unike bakgrunner, og ulike livssituasjoner. Dette har vært et betydningsfullt forbehold jeg har forsøkt å la skinne gjennom i teksten. Etik i samfunnsforskning handler etter mitt syn først og fremst om hvordan man relaterer seg til menneskene man ønsker å få en nærmere forståelse for, det handler om å lage materiale som setter mennesker, fremfor «forskningsobjekt» i sentrum.

Dette har også lagt føringer for hvordan jeg har skrevet informanter inn i teksten. Selv om jeg legger tyngde i det og kontekstualisere vil det være vanskelig å ta innover seg eller forstå alle rammene og dimensjoner i en situasjon. Bakgrunn for relasjonen til de involverte og de individuelle bakgrunner er ikke alltid kjent. Andre sosiale forhold som kan ha innvirkning på situasjonsdefinisjon (altså hva den enkelte gjør relevant i den gjeldende setting)²¹, hva slags opplevelse vedkommende har av renholdsyrket er ikke alltid opplagt. En person i en sosial setting er et komplekst bilde å forstå. Etter mitt syn er dette en ansvarsfelt det er viktig å være bevisst på både under feltarbeid og i en skriveprosess.

Som sosialantropolog Odd Are Berkaak hevder er bred kontekstualisering viktig å forsøke å fremme i antropologisk arbeid for å forstå informantens rolle i en større sammenheng (Søk og skriv, [Nedlastet27.01.2015]). Man bør ta innover seg hvilke relasjon og opplevelse informanten har til deg (altså egen posisjon i forhold til personen man adresserer). Man kan

²¹ Goffman 1992, Barth i forordet, 1992:8

hevde at tillitsbånd og informasjonen man som forsker får tilgang til preges av dette. Berkaak viser også til at det er viktig å tenke over hvilken posisjon personen du prater med har i en større sosial sammenheng og i forholdet til de menneskene han/hun omgås (Søk og skriv, [Lest 27.01.2015]). Dette kan påvirke hva som blir sagt og er relevant for å forstå eksempelvis diskusjoner mellom kollegaer. Kontekstualisering innebærer også å overveie hendelsesforløp og bakgrunnen for et utsagn, eller en case (Søk og skriv, [Nedlastet27.01.2015]). For å kunne beskrive en situasjon mellom en leder og en ansatt, må man eksempelvis ta høyde for at man ikke vet hva slags forhold som har utviklet seg i forkant av feltarbeidet. Tipsene fra Berkaak (Søk og skriv, [Nedlastet27.01.2015]) inspirerer til å forsøke å skape refleksjon som er nyttig i objektiv og holistisk forståelse av feltarbeidet, og konteksten som ligger rundt informasjonen jeg hentet inn.

Hjemmeblindhet

Dette har blitt ett hett tema i diskusjoner rundt antropologi i Norge. Den fremste problemstillingen i denne debatten om det er mulig å overskride norske måter å forstå Norge på? For mange er dette en utfordring man har i når man skal gjøre antropologisk studie av eget samfunn. Man kan forklare hjemmeblindhet ved å si at det her er snakk om at antropologen overser kulturelle trekk ved egen kultur og samfunn fordi de er for erfaringsnære, man registrerer de ikke som spesielle fordi det er en del av din egen virkelighet. I motsetning til mange antropologer som studerer sitt eget samfunn opplevde jeg studiet av livet på Multirent som en helt ny verden. Jeg bodde hjemme i min egen leilighet med mann og hund, jeg var med familie og venner, og jeg tilbragte tid på den kjente lesesalen. Likevel opplevde jeg feltarbeidet som avgrenset fra alt annet. For det første var renhold som nevnt svært ukjent for meg. Jeg holder vanligvis til blant studenter på forelesning og i lesesaler, og Multirent for meg var som en ny verden. I tillegg skiller denne konteksten seg ut i forhold til at det her var snakk om et studie hvor få av informantene var norske. Dette var ikke «min egen bakgård»²² På flere måter utforsket jeg ulike kulturelle bakgrunner og perspektiv fra hele verden, og deres møte med det norske samfunnet. Sosialantropolog Halvard Vike (1996 [1994] i Frøystad 2003:40) foreslår at man kan bedrive `selveksotifisering` når man skal studere eget samfunn, det vil si å betrakte eget samfunn med fremmede øyne. På et vis er det gjerne det jeg her har forsøkt å gjøre, å fange opplevelsene av mitt eget samfunn gjennom mine informanter. Jeg vil uansett hevde at hjemmeblindhet

²² Parafraisering fra Howell (2001 i Vike 2003:189) sine tanker om feltarbeid i egen bakgård.

antagelig er en større problematikk i studier som er mer erfaringsnære. Signe Howell (2001, I Rugkåsa og Thorsen 2003:18) reflekterer over hvorvidt deltagende observasjon kan bli umuliggjort som følge av hjemmeblindhet. Man kan på den andre siden si at studier av det erfaringsnære kombinert med deltagende observasjon (Geertz 1973 i Rugkåsa og Thorsen 2003:18) gjør antropologer til bedre observatører i eget samfunn. «Feltarbeid i landsbysamfunn fjernt fra antropologens egen hverdag har høy prestisje, mens feltarbeid i...samfunn som likner (eller er) antropologens eget, har lav prestisje» sier Sosialantropolog Kathinka Frøystad (2003:38) når hun refererer til hvordan forestillingen om det «ordentlige» feltarbeidet har blitt fremstilt i antropologien. Dette er en utfordring for antropologer som skal studere eget land. Samtidig mener jeg den er uheldig ettersom de sosiale arenaer i Norge er preget av stor diversitet og mangfold det hadde vært synd om det kun var en antropolog fra utlandet som kunne fange²³. «Fysisk avstand må...ikke forveksles med forestillingen om at «interessant» kultur bare finnes langt borte.» sier Rugkåsa og Trædal Thorsen (2003:12), og er et godt argument å trekke frem i relasjon til en slik drøfting. For meg har poenget vært at Norge i dag har så mange fasetter og spennvidde i mangfoldet at det vil være mulig for enhver antropolog og finne felt som er helt eller delvis ukjente. Man har gjerne kjennskap til konteksten, men med produksjonen av stadig nye sosiale arenaer innenfor det norske rammeverket vil det være mye eksotisk som oppstår i eget land.

Språkrelaterte misforståelser i felten.

Språk har vært en gjentagende utfordring i møte med en del av Multirents ansatte. Som et standardkrav skal man kunne grunnleggende norsk ved ansettelse, men for mange er norsk vanskelig, både i skrive og kommunikasjons sammenheng.

Rico var en av de med språk utfordringer. Han virket litt sjenert, men svært høflig. Hans bakgrunn og identitet tilknyttet landet han kom fra skilte seg ut som spesielt viktig for han, i forhold til andre. Rico var forsiktig, men hadde mye å tilby i forhold til opplevelsen av renholdsyrket og hans møte med det norske arbeidslivet. Han var en av dem jeg fikk et spesielt bånd til, og basert på disse årsakene valgte jeg derfor å bruke ekstra tid for å overkomme de språklige utfordringene i våre samtaler. Jeg passet på å gi han så lang tid han trengte for å få frem hva han ville si. Vi brukte i tillegg til verbal kommunikasjon, både kroppsspråk, miming og tegning. Dette fungerte bra, og når jeg var usikker fant vi måter å

²³ Som Marianne Gullestad problematiserer i mange av sine verk: Forestillingen om likhet i Norge bidrar til å underkommunisere forskjellene som faktisk eksisterer innad i samfunnet.

kommunisere på til jeg var sikker på å ha fått med meg det han forsøkte å si. Han har veldig lyst til å lære norsk, men synes dette er vanskelig.

Ricos morsmål er sterkt knyttet til hans identitet og tilhørighet i lokalsamfunnet han kommer fra. Han forteller at språket er en klar indikator på deres tilhørighet og felleskap. Mange har flyttet fra lokalsamfunnet og ut i verden, men man blir da oppfordret til å bevare det lokale språket, og dermed identitet og «kulturelle bakgrunn». «...*det er min identitet.*» sier Rico mens han slår pekefingeren mot brystet. Jeg spør Rico om dette kan være en grunn til at han synes det er vanskelig å lære språk, noe han bekrefter. Han ble likevel en av de få jeg fulgte på norsk kurs, hvor han utvilsomt var en av de mest dedikerte elevene.

Inntrykkshåndtering

«Når en person kommer sammen med andre, vil de som regel skaffe seg opplysninger om han eller ta i bruk opplysninger om han som de allerede sitter inne med. De vil være opptatt av hans sosioøkonomiske status i sin alminnelighet, hans syn på seg selv, hans holdning til dem, hans kompetanse, hans pålitelighet osv.» (Goffman 1992:11)

Inntrykkshåndtering er et begrep som på en god måte belyser hvordan det kunne oppstå utfordringer i feltarbeidet knyttet til hvordan samhandlingen med Multirent sine ansatte artet seg. Inntrykkshåndtering handler blant annet om selvpresentasjon, og hvilke inntrykk man vil gi andre av seg selv (Goffman 1992). Det er ikke alltid inntrykket man gir, og uttrykket man ønsker å gi samsvarer, noe man fikk se ga konsekvenser i flere arbeidssituasjoner. Da en leder vil fremstå som handlekraftig kan de ansatte se henne som masete.

Inntrykkshåndteringen blir dermed forstyrret og det kan oppstå ubalanse (Goffman (1992:173-176). Man kan si at dette også formes ut fra hva slags relasjon man har til vedkommende fra før.

Metodisk er også inntrykkshåndtering svært relevant. Møte med meg i felten kan ha gjort at folk ga et bilde av seg selv som ikke nødvendigvis stemmer med hvordan de er ellers i hverdagen. Inntrykkshåndtering kan dermed ha vært styrende for hva slags opplevelse jeg fikk av personer og situasjoner, hvilken tilgang jeg fikk, og hvorvidt jeg fikk delta i arbeidsoppgavene. Inntrykkshåndtering handler slik jeg forstår begrepet mye om attribusjon, altså hvordan den ene tilskriver den andre part mening, holdning og egenskaper, og hvordan dette igjen påvirker hvilket bilde man vil forsøke å gi av seg selv.

Humor – en «Ice breaker»

Learning the laughing lines, getting the jokes, coming to share a ‘sense of humour’ is perhaps the central yet strangely nebulous heart of understanding, and belonging, within social relationships. Knowing how to make other people laugh with you—instead of at you—is for many anthropologists the high-water mark of fieldwork.

(Carty & Musharbash 2008:209)

Humor er en av de enkleste måtene å etablere sosiale band på, og det var en naturlig del av interaksjonen mellom alle renholderne. Antropologene Carty & Musharbash (2008) viser til hvordan betydningen av humor i feltarbeid ofte blir marginalisert i antropologien.

Som feltarbeider fant jeg ut at humor og spøk var en viktig del av feltarbeidet. Jeg har alltid hatt evnen til å le av meg selv, også da jeg parkerte nesa i en vegg i en situasjon med litt for ivrig notatskriving. Gjennom feltarbeidet var jeg aktiv på beina og aktiverte som følge av dette skader i begge knær (som i fjor høst medførte operasjon). Da en av mennene jeg fulgte også hadde mye problem med kneet medførte dette et felles referanse punkt som vi både spøkte og diskuterte rundt. Jeg måtte stadig lene meg til renholdsvogner og da jeg utviklet en slags humpende gange var det mange medlidende smil som møtte meg i korridorene. At jeg selv lo av situasjonen ga også tillatelse for at andre kunne le når jeg måtte pause mens jeg løp ved siden av renholdsbilene.

Oppsummerende

Dersom man går ut fra at kjønn er sosialt konstruert, eller noe man gjør og reproduserer, vil det være vanskelig å sette seg inn i en slik produksjon uten og selv være mann. Jeg har derfor forsøkt å finne alternative tilnærminger til maskulinitet enn å snakke konkret om temaet.

Resultatene av dette vil komme frem gjennom denne oppgaven hvor jeg blant annet ser på hvordan maskulinitet romliggjøres, og hvordan menn forvalter identitet og sosialitet med andre menn i konteksten på Multirent.

2. RENHOLD – ET KJØNNET YRKE?

Kan man si det er en «kjønns-endring» i renholdsyrket? I dette kapittelet vil jeg se på hvordan et yrke kan fremstå som kjønnen. Her vil jeg videre ta inn ulike antropologiske perspektiv for å belyse dette, og samtidig se på omstillings faktorer på Multirent som kan indikere en endring i yrkets kjønn.

Kjønns-nøytralisering og utjevning i arbeidslivet, behovet for økt arbeidskraft i en voksende renholds-sektor, industrialisering og mekanisering av yrkesinnhold, og en større andel mannlige ansatte. Alle disse prosessene går sammen med en kategorisk kjønns-endring i renholdsyrket. Nedenfor skal vi se på ulike perspektiv for hvordan kjønnsaspektet ved renhold kan problematiseres.

Renholdsyrket som kjønnen?

To say that an organization or any other analytic unit is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. (Acker 1990:146 i Reskin & Padavic 1994: 6)

I antropologien har man lenge vært opptatt av hvordan menneskelig aktivitet kan være kjønnen- det vil si ha typiske feminine eller maskuline egenskaper. I denne forbindelsen tenker jeg både på hvordan renholderne selv ser jobben sin som kjønnen, og hvordan yrket kan sees på som kjønnen i teoretisk og analytisk forstand. Eksempel relatert til yrkeskontekst kan være at menn forbindes med gravmaskiner eller håndverker-sektoren- mens kvinner ofte knyttes til kosmetikk, helsesektoren, eller i forbindelse med renholds-ekspertise. Denne koblingen vil være basert på både en stereotypi i samfunnet, og opplevelsen enkeltpersoner har av yrket de jobber i. Mye av essensen i denne oppgaven, er hvordan renholdsyrket, sammen med kvinnen, har beveget seg fra den hjemlige sfæren og ut i den offentlige. Sherry Ortner og Rosaldo introduserte tidlig på 70 tallet dikotomier for å beskrive det de mente var universelle kjønnsrollemønstre (I Rosaldo og Lamphere 1974, Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007). Her var kvinnen ifølge Ortner universelt underordnet menn, og mens mannen er den rasjonelle, intelligente og overlegne kulturen, er kvinnen identifisert med naturen ved sin reproduserende rolle. Rosaldo førte et lignende argument i sitt skille mellom kjønn i det

private og det offentlige rom. Kvinnen var hjemme og tok seg av husholdet (blant annet renholdet), mens mannen var ute og tjente penger, og slik ble skillet mellom det private og offentlig dramatisert gjennom kjønnene (Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007).

Disse dikotomiens universelle form er omdiskuterte, men man kan likevel argumentere for at de er gode analytiske utgangspunkt i denne avhandlingen, ettersom dette kjønnsrollemønsteret og forståelsen av det sosiale kjønn, også har vist seg å ligne på hverandre mange deler i verden. Dette ettersom renhold nettopp har vært et domene tilhørende både hjemmet og kvinnen. Anomalien som oppstår når menn får en styrket rolle i yrket, er i lys av tidligere kjønnsteori, derfor veldig interessant.

Samtlige av mine informanter fortalt hvordan renholdyrket i deres eget land er forbeholdt kvinner, og derfor er kjent som en «damejobb». «*Jeg var sjokkert når jeg kom til Norge og så kvinner kjøre lastebil og menn jobbe i renhold*», uttalte en av mennene. Basert på flere utspill i Skilbrei sitt kapittel kan man påstå at renhold blir assosiert med kvinnelighet i store deler av verden (Davis 1983:224, Bradley 1999, I Skilbrei 2002:241). Da renhold ble lønnsarbeid beholdt det sin kvinnelige karakter (Skilbrei 2002:241), en assosiasjon som også foreligger på Multirent (skjønt mange av renholderne er uenige i at yrket skal ha denne koblingen).

Stereotypene og dikotomiene som ofte eksisterer i en analytisk forståelse av kjønnsroller er ikke alltid passende i forhold til nyanser i arbeidslivet, og hvordan man fordeler arbeidsoppgaver på eksempelvis Multirent. Derfor legger jeg stor vekt på å gi kontekst og eksempel på ulike opplevelser av renholdernes arbeidssituasjon, også de som ikke nødvendigvis stemmer med stereotypene i samfunnet for øvrig.

Kjønnete arbeidsoppgaver?

Ut fra feltarbeidet på Multirent kan man hevde at kjønnsroller produseres og formes gjennom deltagelse i ulike arenaer. Hvordan arbeidsoppgaver er organisert i forhold til kjønnsroller er her en viktig del av en argumentasjon for at et yrke har en kjønnnet form. På tross av ulike unntak fra kjønnsstereotyper, er det mye som underbygger en påstand om at det er en kjønnsdimensjon som karakteriserer renholdsbransjen. Mange av oppgavene som utføres i yrket er tunge, og krever både styrke og utholdenhet. Flere av renholderne så dette som ironisk da menn gjerne er sterkere enn kvinner fysisk, og slik sett gjerne er mer egnet som

renholdsarbeidere. Stadig må møbler flyttes, vann må bæres, og utstyr må håndteres. Ettersom man i stadig større grad tar i bruk maskinelt utstyr, forenkles en del av arbeidsoppgavene. Formålet bak utviklingen er blant annet å forebygge tyngre løft slik at den fysiske belastningen i yrket skal avta. Paradoksalt nok er det mange av kvinnene som ikke ønsker maskinene velkommen. Kvinnene fant ofte andre løsninger eller byttet arbeidsoppgaver når det oppsto situasjoner som krevde bruk av maskinelt utstyr:

«...Jeg vasker heller toalett enn å bruke de derre maskinene..» (peker i retning en renholdsmaskin lenger ned i korridoren)..», forteller en av de eldre damene.

Kjønn trenger ikke ha relevans for hva slags verktøy man foretrekker. Når jeg i denne teksten trekker en kobling mellom menn og maskiner er det likevel interessant å se hvordan disse ulike preferansene ved arbeidsverktøy kan være knyttet til kjønn. En vanlig forståelse er at kvinner er mer opptatt av omsorg gjennom jobben²⁴, mens menn er mer opptatt av det instrumentelle ved eksempelvis foretrukket bruk av maskiner. Dette kan studeres ved å sammenligne hvordan eksempelvis kvinner og menn rengjør akkurat samme rommet, men på helt ulike vis.

Sebastian, og Kate (begge mellom 35-40 år, fra Asia) skulle vaske samme toalett og kontor på ulike dager. Sebastian stoppet gjentatte ganger jobben for å prate med mennesker rundt seg. Han arbeidet raskt, men var tilsynelatende distraheret. Han fulgte likevel prosedyrene og rekkefølgen på hva som skal vasket ble fulgt (Toalett: Speil-Vask-Dusj-Toalett-Gulv Kontor: Støvtørk-Gulv). Arbeidet kan derfor på ingen måte betraktes som slurv. Da han var ferdig forteller han at han vil gå over med maskin senere, *«Jeg tar først overfladisk med mopp, så tar jeg moppemaskin på flekker, den er bedre»*. Da jeg observerte Kate utføre samme prosedyren noen dager senere var det klare forskjeller. Det vil alltid være ulike måter å utføre arbeidsoppgaver på, men Kates møysommelige gnikking og konsentrasjon var en motsetning til Sebastians renhold. Hun feide ikke over gulvet med moppen, men førte den med innøvde bevegelser og presisjon over gulvflaten. På badet gikk hun over veggene etter såperester og sjekket sluket, samt duft-dispensers. På kontoret ble alle overflater kontrollert med falkeblikk. Alt i en jevn rytme. Når hun var ferdig så hun på meg og smilte mens hun spritete seg over søppelposen (Kate forklarer at spriten kan lage stygge flekker på linoleums-gulvet)

²⁴ Med omsorgsfullt renhold mener jeg at man er omstendelig, og viser omsorg gjennom jobben. Man er genuint konsentrert og bruker verktøy på en rolig, varsom og ivaretakende måte.

Veronika: *«Hvorfor tar du alt for hånd? Hvorfor tar du ikke bare maskinen på gulvet og sparer deg for arbeid?»*

Kate: *«...det er lett å overse med maskinen...jeg liker den ikke. Er det såpe/vann rester kan man falle...det er også viktig at det ser bra ut og da er det best å bruke hendene.»*

Kate og Sebastian er et godt eksempel på overnevnte stereotypi om egenskaper ved menn og kvinner. Skilbrei viser til at det til tross for koblingen til gammeldags renhold, faktisk også er yngre kvinner som passer karakteristikene til vaskekjerringa (2002:236). Selv om Kate ikke er så gammel, er både måten hun omtaler jobben på, og hvordan hun utfører arbeidet, karakteristikk som på flere måter også kjennetegner «vaskekjerringa»

I mitt materiale er det likevel også motsetninger til en slik forståelse av hvordan kvinner og menn tenker og handler gjennom arbeidsoppgaver. Solveig (kvinne i 50 årene) er en av få kvinner på maskinrenhold. Hun har jobbet i yrket i mange år, og har kjørt maskiner en god stund. Hun trives godt i jobben og promoterer maskinen og mekanikk som beste verktøyet i jobben.

«Mange reagerer på støyen maskinen lager. Selv om vi bare skal kjøre i et rom et par minutter får man stygge blikk når man kjører renholdsmaskin...det tyder på at ikke alle forstår hvor viktig det er med maskin. Man kunne jo gjort jobben manuelt, men det hadde blitt mye tyngre...jeg mener støyet er verdt det.» forteller Solveig, og nikker bestemt.

Skilbrei har et perspektiv som klart baserer seg på stereotypien hvor kvinner representerer den manuelle og omsorgsfulle renholderen, mens mannen knyttes til det industrielle renholdet (2002:235). Erfaringen fra feltarbeidet viser hvordan det her er viktig å nyansere en slik påstand. Koblingen mellom menn og preferanse i maskiner kan stemme, men trenger ikke være en absolutt. Tobias (en asiatisk mann i 50 årene) er en av flere menn som forteller at han foretrekker mopp og mest mulig manuelt renhold. Han sier at han opplever å ha bedre kontroll på gjennomføringen av jobben, og kvaliteten på det ferdige resultatet.

Kvinnen representerer ifølge Skilbrei den velutprøvde kunnskapen, mens mannens nye rolle i yrket kobles til den stadige større bruken av maskiner (2002) (som igjen kobles til det mer instrumentelle). Hun hevder profesjonaliseringsforsøkene i yrket er et forsøk på å rekruttere flere mannlige ansatte, og at «vaskekjerringa» stadig utfordres av denne nyere utviklingen

(2002:241). Slik kan man si profesjonalisering blir en modell som utkonkurrerer hennes kunnskaper om «det gode renhold». Ser man Skilbreis argumentasjon i lys av forbindelsen kvinnen og hjemmet, og mannens nye rolle på denne arenaen, kommer bruddet med Ortner og Rosaldos dikotomi tydelig frem (Rosaldo og Lamphere 1974, Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007).

Fred, en mann med lang erfaring i renholdsbransjen, mener de ulike preferansene blant kjønn kan ha røtter i oppvekst og ulike sosiale og kjønnete miljø, og at menn derfor eksempelvis er mer opptatt av maskiner.

Fred: «Menn får leke-traktor og biler når de vokser opp, mens damer får lekekjøkken, og det kan jo ha litt å si...»

Veronika: «Vil du si at kjønnsroller etableres gjennom sosiale miljø rundt barn og at dette styrer litt hvilke arbeidsoppgaver man foretrekker som voksen?»

Fred: «Ja, med noen unntak, så tror jeg det er derfor kvinner liker en jobb, mens menn liker en annen»

Fred mener også at avstand til maskiner kan være et resultat av det han kaller «vanens makt». For de damene som har jobbet i renhold i mange år tror han flere opplever mistrivsel når nye arbeidsverktøy introduseres og man skal bryte et innøvd arbeidsmønster. Han mener derfor det kan være enklere for yngre ansatte, de er mer åpne for å tenke nytt.²⁵

Dikotomien som beskriver menn og kvinner ut fra det hjemlige og offentlige domene (Rosaldo og Lamphere 1974, Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007), gir kvinnen en tilnærmet medfødt evne til å vaske. Hennes rolle er naturliggjort gjennom hennes domene som husholdsansvarlig. Slik Skilbrei (2002) beskriver «vaskekjerringa» kommer det ferm hvordan yrkesstoltheten er innøvd i kjønn og sosial person. Flere menn på Multirent har også yrkesstolthet, men for «vaskekjerringa» er stoltheten hun opplever over yrket av en annen valør, det er forankret i henne som person, og man kan si renhold blir en del av å bli sosialisert som kvinne. Når «vaskekjerringene» Skilbrei (2002) har snakket med føler seg utfordret av utviklingen i yrket, kan man hevde dette er fordi de tar endringene renholdsyirket personlig. Renholdet er en del av «vaskekjerringas» identitet (den sosiale person), og hun

²⁵ Følger man Skilbreis (2002) argumentasjon for karakteristikkene til «vaskekjerringa» vil man kunne foreslå at «vanens makt» er et uttrykk som passer henne bra. Hun er så innøvd i egne vaner at hun ikke klarer å omstille seg.

opplever derfor kunnskapene og yrkesstolthet på et mer grunnleggende nivå, sammenlignet med de som har lært seg en profesjon.

Gjennom en slik forestilling blir utfordringene for «vaskekjerringas» steg ut i det offentlige desto klarere.

Samtidig mener jeg det er fornuftig å rette et kritisk søkelys på denne tilnærmingen til kvinners rolle i renholdsbransjen. Skilbrei foreslår at «vaskekjerringa» utfordres av nye verktøy og profesjonalisering, og at utviklingen oppstår i en symbiose med menns rolle i yrket (2002:240,241). Dette perspektivet på utviklingen kan man hevde indikerer et maktforhold hvor menn på et vis trekker det lengste strået og bidrar med å overkjøre «det tradisjonelle renholdet» og de opprinnelige renholdsmetodene. Skilbrei skriver

«Menn som på ulike nivåer vil gjøre karriere i renholdsbransjen har, fordi de i utgangspunktet har «feil» kjønn, interesse i at «kvinneligheten» i bransjen bygges ned. Kvinnene har derimot interesse i at renholdets «kvinnelighet» beholdes.» (2002:253).

En konsekvens av Skilbreis tanker er at kvinner blir ofre i profesjonaliseringen av yrket, det blir en kamp mellom kjønn som oppstår som en direkte følge «definisjonskampen» (Skilbrei 2002:236) kampen mellom det moderne og tradisjonelle – og man kan hevde at utfra Skilbreis ståsted er det kvinnene som taper. I en diskusjon rundt et slikt perspektiv syns jeg det er viktig å trekke frem begrepet `Agency`, det vil si en persons kapasitet til å påvirke egne og andres liv, og dermed spille en rolle i den sosiale virkeligheten han /hun deltar i (Barfield, 1997:4). Ved å se de kvinnelige renholderne som offer sier man og at deres handlingsrom innsnevres og at de ikke har handlingskapasitet. I stedet for å snakke om mulighetene nye maskiner kan gi i yrket, snakker man med andre ord om hvordan mulighetene begrenses. Skilbrei argumenterer med at man vil fjerne kvinneligheten fra profesjonelt renhold ved å vise til at fagbøkene har avanserte kjemiske likninger rundt renholdspreparat og at de viser bilder av menn som håndterer renholdsmaskiner (2002:243). Etter min mening gir dette to alternative tolkninger: Enten at «den tradisjonelle vaskekjerringa» ikke ønsker å tilpasse seg - eller greier å ta til seg nye metoder. Sistnevnte alternativ gir inntrykk av at kvinner ikke har forutsetninger, eller ressurser, til å følge med i samfunnsutviklingen, eller forstå kjemiske likninger, på samme nivå som sine mannlige kollegaer. Dette vil antagelig være et alternativ med lite gjennomslag, ettersom få i Norge vil være enig i en slik fremstilling. Kvinner mangler ikke kapasitet til å lære seg kompliserte renholdsmaskiner. Man kan være enig i at det er uheldig at det kun er menn som er avbildet i illustrasjonene som skal formidle kunnskap

om bruken av maskiner, da det klart legger føringer for hvordan det er tenkt renholdutviklingen skal være. Jeg vil likevel hevde det er viktig og ikke antyde at kvinner ikke klarer å adaptere ny kunnskap basert på dette, renholdet blir ikke uoverkommelig for kvinner selv om det er menn avbildet i lærebøkene. Man står derfor igjen med at den kvinnelige renholderen mangler handlingsrom innenfor et gitt sosiokulturelt rammeverk, og at vilkårene for agency som kvinnen tidligere har hatt, forandres. Endringen, slik Skilbrei ser ut til å forstå den, innebærer at «vaskekjerringa» i hennes posisjon som kvinne ikke har noen valg, fordi makten ligger hos mennene i yrket og hennes autonomi er derfor svekket (2002). En slik tolkning gjør kvinner handlingslammet, og er etter mitt syn å underkjenne kvinners evne til å tilpasse seg. I tillegg samsvarer det ikke med virkeligheten da det også var flere kvinner (med ulike bakgrunner og i ulik alder) som ønsket mekaniseringen av arbeidsoppgaver velkommen. I dagens Norge er det både kvinner og menn som opplever jobbrelaterte endringer som utfordrende. Den stadig større rollen IT har i ulike bransjer er et eksempel på en slik utvikling. Argumentet er her at kvinner ikke nødvendigvis er unike som «ofre» for omstillinger i arbeidslivet, man kan påstå dette gjelder for begge kjønn som gjennomgår endringer i en jobb de er godt rutinerne i. Jeg vil derfor argumentere for at Fred sin forståelse av «Vanens makt» KAN være relatert til kjønn, men MÅ ikke være det.

Jeg mener likevel at Skilbreis forståelse av utviklingen (2002) er nyttig for å reflektere over forholdet mellom mange av Multirent sine kvinnelige ansatte har til maskiner i yrket. Utfordringene nevnt ovenfor kan gi en indikator for hvorfor en del kvinner synes det er problematisk å erstatte manuelt renhold med maskiner. Flere kvinner i ulike aldre synes maskiner var vanskelig, men spesielt utfordrende var det for kvinnene som har jobbet lengst på Multirent²⁶.

En kald vinterdag var vi på vei til å runde av et intensivt fordypningskurs i renhold. Vi hadde fått undervisning rundt bruken av utvalgte maskiner, og skulle nå prøve å bruke en. Jeg satt tilbaketrukket i stolen og så på kroppsspråk og stemningen i rommet. Flere av mennene spratt opp og sto fremst i køen for å prøve den nye poleringsmaskinen. Kvinnene ble sittende. Noen hvisket og kniste, mens andre så med skeptiske blikk på maskinen. Etterhvert oppmuntret kursholder damene om og tre frem. De fleste mennene i rommet hadde allerede fått prøve seg og mange satt med fornøyde smil ved pultene sine. En av damene tok et prøvende tak i håndtaket på maskinen, og så nervøst

²⁶ Som i flere tilfeller kan falle innunder kategorien «vaskekjerring» med sin tunge kunnskap og renholdsteknikker godt innøvd i kroppen.

på kursholder som fortalte henne hvordan hun skulle gå frem. Med et rykk hoppet poleringsmaskinen bortover gulvet «*Ta en godt tak og unngå riper. Du skal styre maskinen, den skal ikke ta med deg på tur*» sa mannen med hevet stemme for å overdøve duren fra maskinen. Kvinnen holdt febrilsk i håndtaket. Knokene var stramme og blikket stivt. Når hun var ferdig fikk hun applaus fra de andre og gikk (tilsynelatende lettet) og satte seg på plassen sin.

Eksempelet fra kurset var også selvfølgelig preget av unntak. Noen av damene var frempå og virket ivrige, mens noen av mennene virket skeptiske. De ulike reaksjonene til den nye maskinen gir likevel grunnlag for å foreslå at faktorer som kjønn kan være styrende med hensyn til hvordan renholderne forholder seg til «renholds-revolusjonen» som nå er under utvikling.

Ved fysisk tunge arbeidsoppgaver ble menn ofte bedt om å bistå. I tilfeller der teamene besto utelukkende av kvinner kunne menn fra andre avdelinger bli tilkalt. På grønn avdeling stoppet arbeidet opp i påvente av en mann som kunne rekke ut en hånd. «*Vi må få vasket bak dette skapet. Henter du André?*», sier en av damene mens hun børster hendene mot hverandre. Skapet var stort, men hadde damene gått sammen, hadde de klart oppgaven selv. De valgte likevel å stoppe opp, og jobbe med noe annet mens de ventet på en «ledig mann».

Å se nærmere på hvordan arbeidsoppgaver kan fremstå kjønnet ved bruk av maskiner har vært sentralt på Multirent. Ut fra drøftingen gjort så langt i denne oppgaven, er det grunnlag for å hevde at den stadig større andelen industrielt renhold, vil kunne medføre et mer mannsvennlig domene (uten at dette nødvendigvis utrangerer kvinners rolle i yrket). For å ta dette i nærmere øyesyn er dagen med William i «Renholds-bil-hallen»²⁷ et strålende eksempel.

En tidlig morgen er arbeidsdagen godt i gang på Multirent. Sammen med William, (i 50 årene, en mann med lang fartstid som renholder) kjørte jeg en av de oransje renholds-bilene rundt i korridorene. William ruslet ved siden av og ga instruksjoner. Brått fikk vi et problem med renholds-bilen, den trengte reparasjon da gummi-nalen frempå maskinen var blitt fillete og slitt. Vi satte avgårde for å løse problemet. William snakket ergerlig men ivrig om de «medisinske» behovene til sin oransje følgesvenn. Han måtte finne en ny nal i rett størrelse, noe som ikke var uproblematisk da dette varierte ut fra alder på maskinen, og at det var få naler på lager i samme størrelse. Denne delen av renholds-bilen er nødvendig for at vann kan suges opp bak maskinen.

²⁷ Der man oppbevarte renholds-bilene

«Vi må ofte reparere maskinene, og det trengs spesiell nøyaktighet når man skal montere nal», forklarte William erfarent på litt stotrende norsk mens han styrte i retning renholdsbil-hallen. Da vi ankom rommet var det som å bevege seg inn i en ny verden. Fra de ellers rene og lyse omgivelsene, gikk vi gjennom noen store garasjelignende porter, og inn i et miljø som minnet om et bilverksted. Gulvet var dekket med fliser, slanger, sluk, skit og olje. Flere arbeidsbenker dekket ene siden av lokalet. Her bugnet det av verktøy og alle former for redskaper. Mopper, sot-filler, piassava-koster, polerings- & skure-padder, lå strødd rundt i rommet. Gamle kaffekopper sto rundt omkring, og en slitt radio var plassert oppå et stort verktøyskrin. Jeg parkerte etter to forsøk kjøretøyet under instruksjoner fra William. Han har lang erfaring med opplæring rundt driften av kjøretøyene og bruker velvalgte ord for å forklare hvor jeg skal plassere meg. I hallen møtte vi en mannlig kollega av William. Deres relasjon var åpenbart preget av god kjemi og yrkesstolthet. Sammen pratet de ivrig rundt løsninger på problemet. Jakten på rett nal førte oss frem og tilbake mellom ulike utstyrslager og hallen. «..mønstrene MÅ passe helt nøyaktig.. ah, de klarer aldri å bestille rette typer til de nyeste maskinene!» William klør seg i håret og gnir håndbaken mot kjaken. Hendene hans var fulle av sot fra maskinen. Han forklarte at han hadde store områder å rengjøre i løpet av dagen, og at dette ville sette han i tidsklemme. Diskusjonen mellom kollegaene var preget av vennskapelig krangling og gestikulering. Innimellom henvendte de seg til meg for å forklare ulike løsninger, som igjen avga nye mekaniske og praktiske utfordringer. Til slutt ble løsningen å prøve en eldre type nal. William ga meg ansvaret for monteringen, og jeg fikk igjen beskjed om nøyaktighet var viktig. William sto konsentrert og fulgte med, og når nalen omsider gled på plass ropte han «Yes!», mens han med et solid smell klappet hendene sammen.

Hendelsen med William er en god illustrasjon for en rekke forhold. Den viser både opplæringssituasjon, og hvordan kunnskap er forankret og blir brukt. Her handler det om hvordan maskulinitet kan produseres innenfor et feminint arbeidsmiljø. For det første kan man argumentere for at kjønnskontrasten romliggjøres gjennom renholdsbil-hallen, i forhold til omgivelsene. Med oljete gulv, filler og rot, henleder tankene mot et mekanisk verksted, som man kan hevde er maskulint kjønn. Stereotypisk er mannsarbeid forbundet med det skitne, røffe og tunge. Dette antyder en motsetning til de feminine karakteristikkene renholdsyrket ellers forbindes med (lyse og sterile overflater) – og tegner et bilde av en avgrenset mannsverden (også da renholdsbil-hallen nesten er utelukkende besøkt av menn). Det

maskuline kommer også frem gjennom sosial omgang, og samspillet som oppstår i kommunikasjonen mellom to mannlige kollegaer. Samarbeidet oppleves som naturlig og relasjonen sterk. Engasjementet indikerer en felles interesse for utfordringen de står ovenfor, og underbygger en stereotypi rundt menns forhold til maskiner og teknisk utstyr. Tidligere har jeg observert William på manuelt renhold, og i sammenligning med iveren han nå viser gjennom både stemmeleie og kroppsspråk, blir det tydelig at ansvaret for renholds bilen og jobben han her utfører veier tyngre og gir mer til hans yrkesmessige stolthet²⁸. Med andre ord kan eksempelet vise hvordan mekaniseringen i yrket gir menn nye verktøy og arbeidsoppgaver som mange foretrekker fremfor manuelt renhold. William (og andre menn på Multirent) forklarer hvordan arbeidet med maskiner i arbeidshverdagen gir variasjon og motivasjon, og han forteller at han syns arbeidsoppgaver blir kjekkere med renholdsmaskiner. Vedlikeholdet på renholdsmaskinene blir likevel gjort mye ved hjelp av innleid kompetanse utenfra, og som William vemodig beskriver er det lite tid til å dyrke interessen for renholds bilene i en hektisk hverdag. Blå avdeling er svært travel, og det stilles høye krav til effektivitet. Det er derfor lite rom for uventede utfordringer.

Episoden viser også hvordan menns rolle i renholdsyrket er i endring. De fleste av mennene på Multirent, uavhengig av avdeling, har jobbet med daglig renhold. Som nevnt var det flere som uttrykte misnøye med denne typen arbeid, det opplevdes kjedelig, og vanskelig å relatere seg til på en positiv måte. De gjorde jobben, men jeg fikk opplevelsen av at yrkesidentitet, tilfredshet og mening i arbeidet, ofte var noe de som jobbet på Oransje og Gul avdeling manglet. Dette kommer jeg nærmere inn på når vi etterhvert skal se på sosial status.²⁹

Tidligere i feltarbeidet observerte jeg William lære mange av sine kvinnelige kollegaer hvordan man skulle kjøre bilene, akkurat som han gjorde med meg. Som sagt har flere av damene uttrykt at de ikke er så glade i å bruke maskiner i arbeidet, og at de vil trenge tid for å tilpasse seg de nye hjelpemidlene. Hendelsen med William kan gi et konkret bilde av hvordan utviklingen i yrket gir nye spillerom for menn, og er et viktig bidrag for å få innsikt i hvordan et yrke som `kjønnet` påvirkes av utvikling ved selve arbeidet. Slik får kjønnsrollene på

²⁸ Eksempelet med William er bare et av mange som avdekker en stor interesse for mekanikk blant menn. Mange drømmer om bli yrkes sjåfører, noen har vært innen transport bransjen, mens andre igjen, som nevnt flere steder i denne oppgaven, uttrykker hvordan de foretrekker maskinbruk i renholdet.

²⁹ Et annet poeng eksempelet kan belyse er hvordan kollegaene forhandler løsninger (og status ovenfor hverandre) - og at dette igjen etableres gjennom interaksjon og kommunikasjon.

Multirent nytt innhold i kraft av den pågående «revolusjonen» i yrket. Med William i tankene kan man si at menn har gått fra å ha rollen som “bare” renholder – til å ha ansvaret for vedlikehold og drift av maskiner, samt videreformidle kunnskaper om dem.³⁰

Antropologiske perspektiv-kategorisering av mann og kvinne

Kvinnen er for mannen slik natur er for kultur?

Innledningsvis introduserte jeg dikotomiene til Ortner og Rosaldo, hvor kjønnsroller har blitt kategorisert inn i dikotomier (Rosaldo og Lamphere 1974, Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007). Her er kvinnen assosiert med det naturlige og hjemlige – mens mannen er knyttet til kultur og det offentlige rom. Denne typen polarisering av kjønn har fått motstand, blant annet ettersom fastsatte dikotomier kan være generaliserende. Ortner selv tok et tilbakeblikk på sine funn, og har kritisert sin egen bruk av dikotomier. Henrietta Moore har i etterkant av kritikken likevel påpekt at disse dikotomiene kan være nyttige i analytisk forstand for å forstå hvordan kjønn konstrueres i ulike kulturer (og kategoriseres i arbeidslivet) (1988:16 i Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. 2007:80), noe jeg som nevnt tidligere er enig i.

Samtidig vil forståelsen av mannen som renholder i dette feltarbeidet være et eksempel på at universell forståelse av kjønn ikke er tilstrekkelig, og hvordan man gjennom renholdsbransjen kan se at tidligere kjønndikotomier blir utfordret. I dette kapitlet argumenterer jeg for at man også i dag forstår renhold som et kvinnedomene, og slik kan man si mannen deltar i en aktivitet som ikke tilhører han. Dikotomiene som kategoriserer kjønn være nyttige som en del av forklaringen for hvorfor denne beskrivelsen av yrket har oppstått. Samtidig blir dikotomiene på flere måter utfordret og snudd i dagens utvikling. Eksempelvis er mannens plass på Multirent ofte som lekmann hvor han i et maktperspektiv er under ledelse av kvinner og kollegaer med høy kunnskap og sosial status.

³⁰ Her kan det være viktig å reflektere over mitt nærvær og hvordan det kan ha påvirket situasjonen. Som problematisert i metodekapitlet, kan mitt kjønn ha relevans i mange sammenhenger. Dersom William har en oppfattelse av at kvinner og renholdsmaskiner ikke er «en vanlig match» (Da mange av hans kvinnelige kollegaer har gitt uttrykk for at de foretrekker manuelt renhold, er dette en god mulighet), er det sannsynlig at hans engasjement gjennom opplæring og reparasjon av gummi-nalen, kan ha blitt forsterket av et ønske om å lære bort sin kunnskap. En slik hypotese blir igjen et bilde av hvordan maskulinitet kan utfolde seg i møte med det feminine.

Profesjonelt renhold - Rent og urent, kvinne og mann.

Et annet teoretisk bidrag som kan være relevant å trekke frem, er distinksjonen Mary Douglas presenterer i sin bok *Purity and danger* (2002). Douglas ser på hvordan mennesker kategoriserer sine omgivelser basert på hva som er rent og urent, og hvilke arenaer som faller under hvilken kategori. Dette mener hun er noe alle mennesker gjør for å etablere sosial orden og skape grenser. Mennesker vil ha det rent rundt seg og alt som havner utenfor en slik betegnelse, det vil si handlinger, gjenstander, dyr også videre, betraktes som urene og dermed en anomali. Douglas mener at det ikke er hygiene som motiverer hvordan vi skiller mellom rent og urent, men heller sosial klassifisering (2002). En støvel på kjøkkenbordet vil være upassende uavhengig av hvor ren den er, og mitt argument i relevans til dette er at Douglas kan ha et poeng i forhold til anomalier³¹ - men at dette ikke trenger å utelukke, eller avskrive, at rent og skittent har en betydning i sin materielle forstand. Å håndtere skitt i direkte materiell forstand er samtidig en symbolsk meningsladet handling.³²

Å rengjøre er en handling som består i og bokstavelig talt transformere noe skittent og uforståelig (ukontrollert) til noe rent og forståelig (kontrollert). Denne opposisjonen er nyttig blant annet i en forståelse av kjønnsrelasjoner. Sosialantropolog Janet Carsten har vist til at feministiske antropologer (som Ortner og Rosaldo) har studert hvordan menn i mange samfunn kan kobles til det rene, mens kvinnen blir koblet til det urene (1987). Ut fra et slikt perspektiv er en mann som jobber med renhold i den offentlige sfære en klar anomali.

Men hensyn til dikotomien mellom det rene og det urene, og koblingen dette kan ha til kjønn, er det igjen nyttig med et tilbakeblikk på dagen med William i «renholdsbil-hallen». Samtidig som mannen kan kobles til det rene (Carsten 1987) kan mye tyde på at det også foreligger en ide i samfunnsdiskursen om at menn forbindes til det urene i forhold til ordensevne, yrkesvalg³³, og hobbyer. Da de lyse lokalene ellers på Multirent stilte seg som en klar kontrast til rotet «renholdsbil-hallen», kan det absolutt være en viss sannhet i dette.³⁴ I den forbindelse er det og fruktbart å fremme en hypotese hvor denne avgrensede sonen med

³² Altså hvordan noe havner mellom kategoriene vi bruker når vi klassifiserer våre omgivelser og hverandre. Her blir mannen «skitten» i kvinneyrket: Han er på feil sted.

³³ Discovery har laget en serie med tittelen «Dirty jobs» (Discovery). Her ser man en tidligere fotball spiller ta på seg rollen som «lærling» i en rekke jobber som betraktes som skitne. Poenget er her at utvalget jobber i serien har hovedsakelig mannlige ansatte. Serien gir et preg av hvordan mange av disse jobbene kan karakteriseres som «matcho», altså et eksempel på uttrykk for hvordan en alpha-mann er en mann som gjerne har en skitten jobb. Det paradoksale her er at renhold, til tross for koblingen til det kvinnelige, faktisk er en jobb som er direkte knyttet til det urene, og som her av Discovery trekkes frem som en typisk «møkkajobb». Skal man følge en logikk hvor mannen typisk har «møkkajobber» vil derfor renhold være et utmerket domene for han.

uorden også kan ha vært en form for motstand mot det feminine miljøet som ellers preger Multirent – en ide om at man i mannskultur har LOV å rote (i motsetning til blant kvinnene) og et uttrykk for at «...her dytter vi bare bort ting på gulvet med foten, og kaffen er best når den er drapert med en glasur av gamle rester i koppen».

Gjennom tiden på Multirent var det flere av mennene som ga uttrykk for at noen av deres kvinnelige kollegaer ofte kunne henge seg litt opp i detaljer, organisering og orden. Da dette rommet hovedsakelig kun ble brukt av menn var og dette gjerne et område hvor de fikk ha et kaos. William, i sin søken etter gummi-nal, løftet ting fra en haug og kastet den bort i en annen haug. Han fant ikke det han lette etter, men var samtidig med å produsere mer rot. Her kan man avslutte med en hypotese – kan det tenkes at det for han og de andre som disponerte rommet var behagelig å ha et sted hvor kaos var tillat og rot var et av de verdifulle aspektene ved rommet.

Å «gjøre» kjønn i renholdsyrket.

Judith Butlers (YouTube, [Nedlastet 23.04.2015]) tanker rundt det performative kjønn sentralt å nevne for å belyse hvordan kjønnsidentitet kan produseres gjennom yrket (gjennom en persons yrkesidentitet). Det performative kjønn er noe som blir skapt og noe som produseres gjennom sosial menneskelig interaksjon (YouTube, [Nedlastet 23.04.2015]). Kjønn er for Butler "the repeated stylization of the body, a set of repeated acts within a highly rigid regulatory frame that congeal over time to produce the appearance of substance, a natural sort of being." (1999:43 I Vaula Rasmussen, M. 2005:12). Man kan forstå Butler i den retning at hun mener sosialt kjønn er noe som produseres gjennom sosiale handlinger og praksis, brytes opp, og gis ny mening i ulike kontekster. Hun argumenterer dermed for at «kjønn» som en del av en person er noe man *gjør* - I hennes øyne *er* man ikke mann, man *blir* det (YouTube, [Nedlastet 23.04.2015]). Hun tilbakeviser essensialiserende perspektiv hvor kjønn blir naturliggjort som noe en person er, og viser hvordan kjønnsidentitet blir produsert gjennom hele livet. I lys av eksempelet med William og andre situasjoner fra Multirent er Butlers (YouTube, [Nedlastet 23.04.2015]) perspektiv svært nyttig-det kan gi oss innsikt i hvordan kjønnsidentitet formes ut fra arbeidsoppgaver, og hvordan endringer i kjønnsroller og identitet skjer samtidig som arbeidsoppgavene «endrer kjønn» (Eller gir slipp på sin kjønne form ved at den nå utføres av begge kjønn). Man kan med dette foreslå at renholdsyrket blir en arena hvor mannen gjennom nye verktøy kan forme sin identitet og dermed potensielt «gjøre kjønn» slik man gjennom symbol som «vaskekjerringa» kan si kvinnen gjør. Skilbreis beskrivelse av «vaskekjerringa» som en person og kvinne – og hvordan hennes

kjønnsidentitet formes ut fra arbeidet hun utfører, kan nemlig betraktes som et godt eksempel for hvordan kvinner «gjør» og skaper sin kvinnelighet (2002). Her er koblingen mellom kvinnelighet, yrkesidentitet og person sentral. Det blir her relevant å spørre— hva skjer da i forhold til mannen, kan han konstituere kjønnsidentitet gjennom arbeidsoppgaver forbundet med femininitet? Oppstår det i en slik forbindelse en abnormitet når William går inn i renholdsyrket? Og i så fall, vil utviklingen av det maskinelle renholdet endre på dette?

Renholds-yrket i en «kjønns-endring»?

Når et yrke er i en «kjønns-endring»³⁵ innebærer dette en prosess hvor typiske feminine, eller maskuline jobber, har utviklet seg i en retning hvor arbeidet har gått i motsatt retning enn tidligere (Reskin & Padavic, 1994:61). Hverdagen på Multirent er en god illustrasjon for en slik endring. Antallet mannlige ansatte er økende og både kvinner og menn inntar stadig nye roller og oppgaver. Skilbrei mener omstendigheter som moderniseringen av renholdet og den økende avstanden mellom renhold i hjemmet og profesjons-renhold påvirker yrkets kvinnelighet (Skilbrei, 2002). Også fagkompetanse gjennom fagbrevet er en del av en slik prosess, og det har ifølge Skilbrei oppstått gjennom en utvikling hvor lærebøkene i renholds-faget³⁶, tar aktivt grep for å skille profesjonelt renhold fra «det kvinnelige» (Skilbrei 2002:243). Dette er et klart eksempel på hvordan renholdet skilles fra den private sfæren ved profesjonalisering av yrket.

På Multirent mekaniseres stadig flere arbeidsoppgaver, og bidrar til at mange av mennene opplever en styrket yrkesidentitet, som eksempelvis William eller Sebastian. Samtidig opplever flere kvinner at de ikke er komfortable med maskinene. Borchgrevink har snakket med ledere i renholdsbransjen, som forteller om at norsk etniske kvinner opplever det problematisk å skille profesjonelt renhold fra renhold i hjemmet (1995 i Skilbrei 2002: 242). Dette gjør at de ikke er villige til å ta til seg ny kunnskap, men insisterer på å forbli «vaskekjerringa», noe som ifølge Borchgrevink kan indikere at renhold er på vei bort fra sin posisjon som kvinneyrke (i Skilbrei 2002:242).

³⁵ Dette er mitt eget uttrykk for å betegne prosessen som er under utvikling i yrke.

³⁶ Fagbrevet i renhold kom i 1994. Da fikk renholdere med fagbrev tittelen renholdsoperatør, og yrket fikk et mer komplisert uttrykk. Som vist i delen om Sosial mobilitet kan dette sees som en trend som jobber imot forestillingen om renhold som lite kompetansekrevene.

Reskin & Padavic (1994:61) poengterer at skiftet i hvilket kjønn som utfører hvilke jobber i samfunn er uvanlige. Når de først skjer er det her som oftest en feminisering av yrker, hvor kvinner erstatter menn som en majoritet. Reskin & Padavic (1994:61) mener dette er et resultat av at yrker dominert av kvinner ofte er dårligst betalt, og at det generelt derfor er mindre populært blant menn. De har ofte flere valg og trenger derfor ikke å nøye seg med «kvinne-yrker». Man kan påstå feltarbeidet fra Multirent på ulike måter gir denne påstanden et nytt lag. Mennene har ofte en bakgrunn utenfor Norge, noe som kan gi de en lavere sosial status enn resten av befolkningen (med hensyn til eksempelvis lønn). De kan også ha utfordringer knyttet til språk, manglende utdanning eller vanskelige familiesituasjoner som kompliserer og begrenser valg. Dette kan ha innflytelse på menns valgmuligheter, og styrker samtidig viktigheten av å ikke snakke om kjønn i rigide kategorier, men hvor menn kan ha ulike utgangspunkt og forutsetninger som styrer deres valgmuligheter.

Basert på feltarbeidet fra Multirent, er det klart at kvinner fortsatt har majoriteten i renholdsyrket. Utviklingen i yrket, slik belyst ovenfor, gir likevel en klar indikasjon på at profesjonsrenhold er på vei til å bli mer maskulinisert eller kjønnsnøytralt.

In every known society, the male`s need for achievement can be recognized. Men may cook, or weave or dress dolls, or hunt hummingbirds, but if such activities are appropriate occupations of men, then the whole society, men and women alike votes them as important. When the same occupations are performed by women, they are regarded as less important. (Mead 1970:168, I Rosaldo & Lamphere (red) 1974:Vingnett.)

Utsagnet til kjønnsforsker Margareth Mead kan avsluttende være en tankevekkende bemerkning. Blir renhold ansett som mindre viktig fordi det er kvinner som har vært overrepresentert i yrket? Og vil dette endres ettersom det kommer flere menn inn? Eller vil studiet fra Multirent vise hvordan kjønn ikke nødvendigvis har relevans for et yrkes sosiale status? En slik diskusjon er relevant både i kapitlet om Sosial mobilitet (Da med hensyn til yrkes muligheter for å hevde seg blant ander jobber), og det kan her sees i lys av hva som eventuelt kan skje ved en endring i yrkes «kjønnede status».

Oppsummerende

Man kan utvilsomt si at forventninger og stereotyper tilknyttet kjønnsroller former kjønnsidentitet og yrkesidentitet. I tillegg kan det også finnes avvik og individuelle forskjeller blant kvinner og menn. Hvordan renholdsyrket former kjønnsidentitet blant

kvinner og menn i dagens bransje er varierende. Når det gjelder yrkesstolthet kan man eksempelvis trekke frem casen med Kate og Sebastian og se på hvordan denne stoltheten skimter gjennom i utførelse av arbeidsoppgavene. Kate foretrekker manuelt renhold, mens Sebastian synes bruken av maskiner gir best resultat. Her forutsettes det naturligvis at man ser oppfatninger rundt yrkets innhold i en klar kobling til kjønns-identitet. At visse arbeidsoppgaver betraktes som kjønnet kommer frem ved det høye antallet kvinner i manuelt renhold, og at det ofte er menn som tar seg av tunge løft og maskinrenhold. Det er likevel viktig å trekke frem at variabler i samfunnet som arbeidsmigrasjon (i tillegg til annen innvandring) og fokuset på likestilling på arbeidsplasser³⁷, bidrar til at en eventuell forståelse av en arbeidsplass som tilhørende et kjønn, er i endring. Man kan anta at et stadig økende behov for arbeidskraft er en av flere prosesser som gir en vekselvirkning hvor flyt av mannlig arbeidskraft inn i renholdsyrket øker. Også variabler basert på etnisk bakgrunn, alder og personlighet er grunnleggende og komplekse føringer som påvirker arbeidsplassen som en helhet. Slik jeg ovenfor har drøftet er en dikotomi hvor man plasserer en kvinne i et domene og mannen i et annet, ikke en tilstrekkelig kategorisering i forhold til Multirent. Som et resultat av egalitære strømninger i mange samfunnslag har både kvinner og menn skiftet domener. Menn er oftere hjemme med barn og kvinner er stadig mer representert i arbeidslivet. Endringen i renholdsyrket er et eksempel på denne utviklingen, som på et vis undergraver tidligere polariserte forståelser av kjønnsroller.

Til sist vil jeg også legge til at jeg basert på dette feltarbeidet vil hevde at et yrke aldri vil ha en fullstendig kjønn karakter som maskulin eller feminin. Forandringene på Multirent innebærer ikke at menn vil «ta over» renholdet, eller at kvinner havner i en offer rolle som et resultat av en slik utvikling. I stedet vil jeg foreslå at disse endringene viser hvordan både menn og kvinner mottar innflytelse fra samfunnsprosesser, og hvordan deres rolle på arbeidsplassen blir transformert og tilpasset på samme tid som en konsekvens av dette. Tross alt, når William viste kvinnene hvordan de skulle manøvrere renholdsbilen viste samtlige både engasjement og iver, noe som igjen antagelig medførte at de lærte mye.

Det er et poeng i å understreke at kvinnene på Multirent ofte har en lignende rolle som undervisere på mange andre områder i renholdsyrket, som den William hadde her. På

³⁷ Blant annet ved eget lovverk for likestilling og kjønnskvoteing i arbeidslivet. Dette er og gjeldende og i andre «vestlige samfunn» og flere av mine informanter forteller om kamerater og mannlige familiemedlemmer som har fått jobb som renholdere i andre land rundt i Europa. Dette tyder på at andelen menn i yrket også stiger utenfor Norge.

Multirent eksisterer det eksempelvis flere kvinner med likhetstrekk til «vaskekjerringa», og mange får skryt for å være flinke og uvurderlige formidlere av kunnskap på arbeidsplassen. Det er med andre ord en gjensidig dynamikk i utvekslingen av kunnskap mellom menn og kvinner – som igjen bidrar til at renholdsyrkets eventuelle kjønnede karakter er i endring (eventuelt er på vei inn i skyggen).

3. KUNNSKAP & ERFARING – «MOPPEN & KROPPEN».

Kunnskapene blant de involverte i dette prosjektet er mange og allsidige. I dette kapittelet vil jeg se på hvordan kunnskaper om yrket kommer til uttrykk. Jeg vil her ta for meg hvordan kunnskap kan manifestere seg gjennom kroppen, og hvordan kunnskap kan avgjøre og forme makt dynamikker på en arbeidsplass.

«...kunnskapsformer og organisering av dem...har en tendens til å skape et mangfold av subuniverser» (Vike 2003:191).

Dette er et beskrivende utsagn for kompleksiteten ved organiseringer av kunnskap på Multirent.

Omgivelser på arbeidsplassen og kunnskaper til de.

Kjennskap til omgivelser og utstyr er sentralt i renholdsyrke. Man må ha en god breddeforståelse rundt omfanget i faget og stedet man rengjør. Eksempelvis er det elementært å kunne forebygge slitasje og ødeleggelse, mens man samtidig får frem kvaliteter i overflater som kan gi gode visuelle og estetiske uttrykk³⁸. Samtidig skal man avverge bakterievekst og vite hvordan man håndterer ulike gulv med ulike apparater. På Divisjonvest er det ikke bare stort variasjonsomfang med hensyn til yrker og nasjonaliteter, men og omgivelser. Her er alt fra mur til laminat-overflater og utstyr fra store moppemaskiner til mindre håndmopper er i bruk. Dette opptar folk. Arvid og Fred er to av de som snakket om gulv kvalitet, hvordan gulvene har holdt seg, og hva som mangler av vedlikehold/hvor de bør skiftes. Arvid var den mest kunnskapsrike jeg møtte med hensyn til overflatebehandling, han fikk ikke nok av å snakke om gulv, tak og renholdsmiddel - og det første han gjorde når han måtte meg var å konfrontere meg på kunnskapsfronten:

³⁸ Dette blir vektlagt i utdanningen til renholdsoperatør (Fagbrevet). Se Utdanning.no, 2015.

Arvid: «*Du... var det Veronika du het?...Hvilke type gulv er dette?*» (Vi er i på et slags vaskerom. Arvid ser på meg og peker på gulvet. Blikket er strengt.)

Veronika: «*Det vet jeg faktisk ikke. Laminat?*» (Jeg forsøker å smile, men Arvid er ikke så imponert).

Arvid: «*Nei. Dette er belegg selvfølgelig!*». Han forteller videre om hvor laminat blir brukt. Hvor belegg blir brukt. Hvilke apparat man bruker - og hvilke type renhold som er nødvendig.

Senere fikk jeg vite at Arvid pleide å stille denne typen spørsmål til nye kollegaer. «*Hehe, han liker å teste kunnskapen til folk.. selv har han mer kunnskap enn alle oss andre til sammen!*», forteller av medlemmene på teamet til Arvid. Ulike avdelinger stiller også ulike krav til omgivelsene. Fordi Divisjon vest er en stor institusjon er det avgjørende at man kan orientere seg. Det er derfor et krav på korridor skift at man kan lese kart og vet hvilke ansvarsområder du har fra dag til dag. Det skjedde innimellom at de jeg gikk med gjorde rent på feil områder. «*..dette skjer jo innimellom, men det gjør ingenting.. man hjelper jo bare kollegaen som har ansvaret her*», forteller Fernando en dag han hadde korridorskift.

Ideen om «det gode» og «det korrekte» renholdet

Skilbrei uttaler: «Tilsynelatende kjønnsløse konflikter om organisering og utføringen av arbeidet dreier seg om definisjoner av hvordan den perfekte renholder er på en høyst kjønnnet måte...» (2002:236).

«Definisjonskampen» som Skilbrei viser til, illustrerer hvordan ny kunnskap i renhold på et vis legger føringer hvor «vaskekjerringa» sin kunnskap er utdatert og feilaktig (2002:236). I tillegg viser hun hvordan tilhengere av «moderne renhold» blant annet opererer ut fra et perspektiv hvor «...»vaskekjerringa»...ikke forstår at de gammeldage metodene er dårligere enn de nye» (Skilbrei 2002:242).

En av damene med lang yrkeserfaring som renholder forteller om sin opplevelse av utviklingen:

«Før vasket jeg på skoler...her brukte vi en, maks to kluter på alle klasserom.. Vi gikk over alle pulter på denne måten. Deretter skurte vi gulvene med såpe og vann.. masse såpe og vann...hehe, det er jo ikke sånn nå lenger...Før kunne vi styre mye arbeidstid

og måte vi gjorde renholdet på...i dag er alt kontrollert og det er jo mye mer fokus på hygiene og effektivitet...Jeg grøsser når jeg tenker på de pultene! Samtidig var det enklere før...man kunne jobbe litt mer slik man ville...».

Sitatet gir grunnlag for å hevde at det ikke handler om at vaskekjerringa «ikke forstår» at måten hun gjorde jobben på før. Tvert imot er hun kritisk til hvordan hensynet til hygiene ikke ble ivaretatt gjennom jobben hun gjorde. Det handler mer om at hun savner følelsen av selvstyre, fleksibilitet og medbestemmelse. Hun mener det var enklere tidligere og mindre arbeidspress. Hun sier, som «vaskekjerringa» til Skilbrei (2002), at hun syns utviklingen er utfordrende³⁹. Man kan med dette si at man også på Multirent har en utvikling hvor det ikke er stort rom for fleksibilitet og egenvurdering. Kursene holdt i renhold gir et godt bilde av dette (se nedenfor.)

Kvalitetssjekkering innebærer at dersom man har et alternativ til «det korrekte renholdet», må det fortsatt møte standard kriteriene for kvalitet. «...*det er ikke sikkert mannen min vil synes at noe trenger renhold, selv om jeg gjør det.*» forteller lederen for å gi en forståelse av hvorfor kvalitetssjekk er viktig.

Man kan si de fleste på Multirent har en egen måte å gjøre jobben på som de mener er tilfredsstillende for kravene Multirent har til arbeidet. Mitt inntrykk er også at de som passer karakteristikken «vaskekjerring» utfører renhold ut fra forventningene satt til kvaliteten på arbeidet på Multirent⁴⁰.

Utviklingen i yrket gir likevel nye ideer om hva det korrekte renholdet innebærer. Dette er på mange måter ekspertstyrt og formet ut fra de i øverste posisjon i renholds-hierarkiet. Mes dette kan man si at når sosiolog Michel Foucault⁴¹ (1980) hevder at makt er styrende for kunnskap har han et poeng. Hovedkanalen for hvordan denne kunnskapen viderefremmes skjer gjennom opplæring og kurs.

³⁹ Det er ikke uvanlig at renholdere med lang tid i yrket mimrer rundt hvordan yrket var mer «husmorsvennlig» tidligere. I renholdsyrket var arbeidstiden mer selvstyrt, og hun hadde lønn per utførte oppgave. Hun kunne ta med familiemedlemmer som hjalp henne og hun fikk dermed høy timelønn (Skilbrei 2002 244-245).

⁴⁰ Hvorvidt alle er like enige i at man må følge nye retningslinjer og standardiserte maler for renholdet er en annen sak. Da jeg primært snakket menn har jeg ikke mange kilder til opplevelsen til kvinner som har jobbet lenge i yrket. Likevel er det fruktbart å nevne at de opplysningene jeg fikk vedrørende dette temaet ga inntrykk av at man så nytten i å bruke mindre vann, men var gjerne ikke like fornøyd med maskiner og mindre fleksibel arbeidstid.

⁴¹ Foucault er et av de største navnene innen forskning rundt maktdimensjoner i samfunnet

Opplæring i renholdsyrket.

Tiltak for å heve kompetansen (fagbrev og kurs), samt hva kollegaer lærer hverandre, er med å legge grunnlaget for forhandling rundt «det korrekte renhold» og formidling av ny kunnskap. Her går man gjennom alle tenkelige prosedyrer og kontrollverktøy for både arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Det er egne forelesninger om kjemikaliebruk, og stort fokus på hvordan man bruker såpe og vann. Man går gjennom Hygieniske behov, vedlikehold og slitasje og estetiske behov. Det blir til og med gitt rom til å poengtere at renhold kan forebygge hærverk da slitasje virker innbydende for slike typer ødeleggelse. Man går gjennom ulike renholdsplaner som tilhører områder på DivisjonVest, og kursholderen presiserer betydningen av å bruke øynene for å faktisk «tenke hygiene gjennom det visuelle» (lederens ord). Da DivisjonVest går gjennom stadig nybygging vil det også dukke opp nye overflater. «Kunnskap om renholdet og produktene vi bruker må derfor også utbyttes og utvikles», sier lederen engasjert. Hun roser maskinrenholdets ergonomisk forsvarlige egenskaper og tar renholderne videre med på en reise inn i kjemikaliebruk (noe som skapte stort engasjement, spesielt hos kvinnene). Et viktig moment i en problematisering av effekten ved slike kurs er hvorvidt de tar høyde for språklig nivå på de fremmøtte. Dialekter blant de ulike kursholderne og språket brukt i undervisningen kan by på utfordringer. En av de jeg snakket med i etterkant av kurset fortalte at «..det er kjekt å få gå på kurs...men...jeg forstå ikke så mye...det var masse vanskelig språk». Lederen for kurset understreket at det bare er å spørre dersom man blir usikker, men etter de spørrende ansiktene å dømme ble ikke denne oppfordringen fulgt.

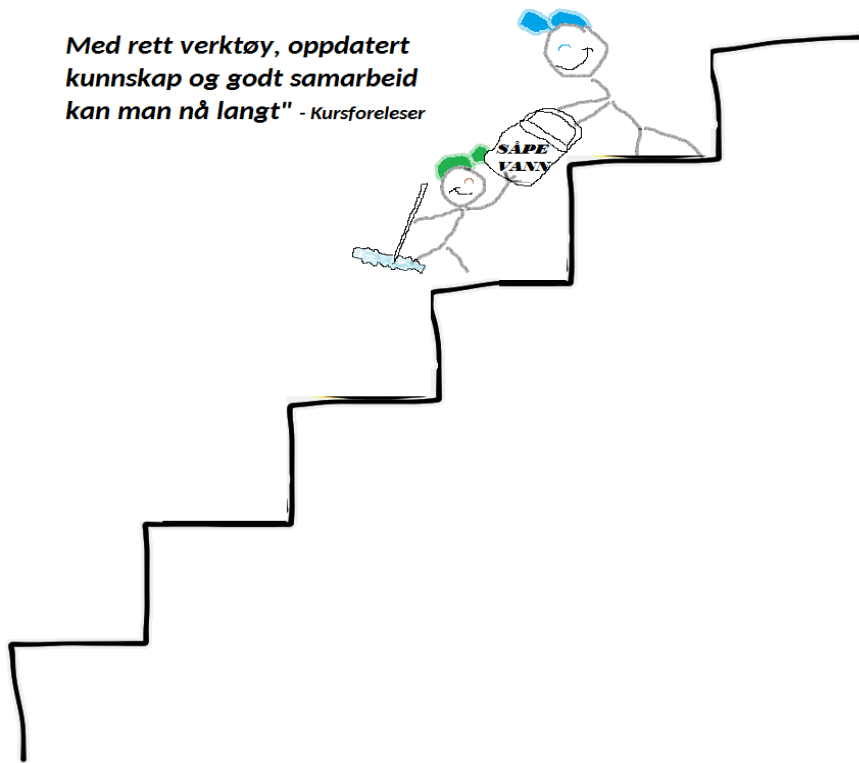
I tillegg til kursene har man opplæringsvakter og flere måneders startfase som går med i opplæring. Her lærer man å håndtere utstyr, rutiner der man skal ha ansvar, prosedyrer osv. Noen er fornøyde med opplæringen, mens andre mener for eksempel at den er for omfattende. Theo (28, Gul avdeling), hevder opplæringen bare er tull. «Hvorfor trenger man 3 måneder på å lære seg dette yrket og kjøre maskiner?». Han spekulerer i om man ikke tar høyde for at det er forskjellig kunnskapsnivå på folk ut fra deres bakgrunn. Han forteller at han føler han blir behandlet som om han var litt dum når han MÅ gå gjennom obligatorisk læretid på noe han ellers lærer på et blunk. «Tror de mennesker utenfor Norge er dumme og trenger mer tid på å lære seg ting?» Theo avslutter bestemt med at «..jeg har jo klart å lære seg norsk, viser ikke dette hva han er god for?!», før han kaster en søppelsekk oppi en slags mekanisert

tralle⁴², og vi avslutter for dagen. Som jeg tidligere har nevnt er de som har jobbet lenge på Multirent, både kvinner og menn, en rik kilde til kunnskap. Mange er flinke til å lære bort og opplærings situasjoner foregår i alle avdelinger på ulike nivå. Også de som ikke snakker så godt norsk havner i situasjoner hvor de skal videreformidle sine kunnskaper rundt et ansvarsområde. Dette tok alltid litt lengre tid, og misforståelser oppsto stadig, men de fleste fant alternative kommunikasjonsruter som å vise ved å peke, eller plukke opp utstyr.

Etter å ha deltatt på kurs i renhold har jeg erfart at opplæringen i yrket ikke bare handler om arbeidsoppgavene, men også om å bygge yrkesstolthet og dermed kvalitetssikre arbeidet ytterligere. «Å vite hvorfor man gjør en jobb påvirker trivsel og gir jobben mening», konstaterer lederen nikkende til forsamlingen. Lederen for kursene var en varm dame med utdanning som renholdsoperatør. Hun var svært engasjert i jobben sin (og hadde tilsynelatende stor omsorg for sine ansatte) og mente det var viktig at alle er beviste på viktigheten av jobben man gjør. Renhold muliggjør og påvirker arbeidsdagen til alle andre på DivisjonVest, noe hun vektla at det var viktig at alle var stolte av. En annen kursforeleser viste til hvordan det var viktig at de med mye kunnskap hjalp andre opp. Han tok i bruk en trappemodell som ligner denne for å illustrere sitt poeng:

⁴² Jeg sa den så ut som en robot og det lo han godt av.

Med rett verktøy, oppdatert kunnskap og godt samarbeid kan man nå langt" - Kursforeleser



«Den tause kunnskapen» i opplæringsituasjon

Hanne Müller (1996, 225-232) introduserer begrepet *Taus kunnskap* når hun tar for seg hvordan kunnskapen kroppsliggjøres, og hvordan personer kan mer enn det språket formidler med hensyn til eksempelvis fagkompetanse (1996:226) Hun snakker hvordan vi handler og sanser gjennom kroppen. «Det er en voksende erkjennelse av at det ordløse også ofte er viktigere enn det språklige i overføringen av visse kunnskapsformer», uttaler Müller (1993:225). Innlæring kan i utgangspunktet kan være avhengig av språklig kunnskap, men at denne må også etter hvert skje gjennom en internalisering i kroppen. Slik lagres praktiske kunnskaper i kroppen på en ordløs måte. I forbindelse med kunnskapsoverføring viser Müller (1996:226) til hvordan man bruker vår individuelle erfaring hvor vi overfører tidligere erfaringer inn i en ny kontekst. Vi lager alle vårt eget sett med tegnmessige knagger som vi bruker som referanse punkt for å gi innsikt til hvordan noe skal «..utføres for å gi et resultat som jo er synlig for allmenheten og som er underlagt allmenhetens offentlige normer for hva som er faglig akseptabelt, og hva som ikke er det» (Müller 1996:228). Med andre ord vil man i opplæringsituasjoner bruke sin egen individuelle erfaring. Müller viser til Bourdieu sitt

skille på hva som kan erkjennes gjennom fugleperspektiv, og som kan erkjennes gjennom å være «nedsunket i praksis» (Bourdieu i 1977 i Müller 1996:228). Bourdieu mener overføring av kunnskap finner sted gjennom imitasjon av blant annet teknikk og kroppslige bevegelser. Tar man dette inn i en lærings situasjon på Multirent, vil det være viktig å oppsummere med at kursene ikke er nok i seg selv. Heller ikke ren observasjon vil være tilstrekkelig. For å kunne lære må man derfor forsøke å utføre arbeidsoppgaver. Slik lagres erfaring i kroppen og har man gjort dette mange nok ganger vil det å eksempelvis moppe presist å effektivt eller det å bruke håndsprit innimellom «rene» og «urene» arbeidsoppgaver, gå på automatikk. Et eksempel er hvordan prosedyrene er lagt for bruk av en klut. Målet er her at man skal brette kluten slik at man enkelt kan veksle mellom overflatene på begge sider av kluten. Jeg ble vist dette noen ganger, og klarte å rengjøre slik jeg ble anvist, skjønt kun når jeg var bevisst på bretteingen. Jeg så flere som gjorde dette automatisk og spurte Jørgen (19 år, Gul avdeling) hvordan han hadde lært seg dette. «*Hehe...det var skikkelig vanskelig. Jeg har jo ikke vasket så mye hjemme, så det var helt nytt... men nå bretter jeg kluten uten å tenke over det...men det tok tid...*». Jørgen forteller også at han slet en del under opplæring, men at det har hjulpet når han har fått prøve renholdet selv over en periode. Med dette kan man si at renhold er et yrke som man i høy grad lærer gjennom å prøve selv i praksis, å bli forklart hvordan en oppgave gjennomføres er for mange ikke nok for at oppgaven og prosedyrene som følger med skal habitueres. Dette krever praksis og erfaring. Noe vi skal se nærmere på nå.

Renhold inkorporert i kroppen

«...det ligger i kroppen, og i hodet...» - Kate om sine kunnskaper som renholder.

Kate er en ryddig dame i 30 årene. Hun har asiatiske opphav og jobber på Oransje avdeling. Hun jobber stort sett på faste områder og har god kontroll over sine arbeidsoppgaver. Hun er stolt av sine teknikker, og at hun er effektiv. Mens hun ivrig rengjør rundt seg forklarer hun at hun gjerne bruker både luktesans og syn for å gjennomføre oppgavene. Hun bruker med andre ord blikket, slik lederen pekte på at man burde i jobbsammenheng. Hun lukter og ser om et område trenger renhold. Det er som om hun går på autopilot. Hun veksler i jevnt tempo mellom arbeidsoppgavene, mens hun mens hun prater ivrig om jobb, privatliv og forholdet til sine kollegaer. I motsetning til mange jeg har snakket med som stopper opp for å fortelle mestrer Kate å «multitaske» uten større vanskeligheter.

Marco fra Oransje avdeling mener renhold er en balanse kunst som kroppen trenger trening på å mestre. «...*godt renhold...det handler om en balanse mellom å være effektiv og nøyaktig på samme tid...*». Det er en forskjell på praktisk og teoretisk kunnskap. I denne forbindelse kan man si at Kate utfører arbeidet via kunnskap hun har i kroppen, en slags habituering.

Kunnskaper om estetikk & orden

Her er det igjen verdt å trekke frem Kate som et godt eksempel. Hun sammenfaller på mange måter med stereotypen om asiatiske kvinner som hardtarbeidende. Hendene er raske og renholdet er kroppsliggjort i hennes bevegelser. Hun forteller at hun personlig er svært opptatt av å ha det ryddig. Kate er et godt eksempel på hvordan kunnskap kan manifesteres via kroppen. Hun bretter kluter pent sammen og har alt på vognen sin i system⁴³. Måten hun beveger seg på er lett, hurtig og innøvd. Når vi skal gå til lunsj parkerer hun først vognen pent opp etter veggen. Hun går deretter over den med en klut, tømmer søppel og sjekker at alt er på plass. Ingen andre rengjorde vognen midt på dagen og jeg spurte henne hvorfor hun gjorde dette⁴⁴. Hun forklarte at det ikke ser bra ut å ha en skitten vogn stående i en korridoren, og at utstyret burde se bra ut for å gi et godt inntrykk til kollegaer og andre yrkesgrupper. Kate sin adferd er en innarbeidet del av hennes person og at hun rengjør vognene er en annen type kunnskap. Kate er et eksempel på godt habituert kunnskap og hvordan dette er integrert i personligheten. Hennes måte å jobbe på er ikke bare automatisk, men også preget av hennes personlighet. Estetikk er et annet uttrykk enn det verbale og er en god måte å vise hvordan hennes personlighet og preferanser kommer frem i måten hun utfører jobben sin på.

Noen av mennene jeg har snakket med har pekt på hvordan kunnskaper rundt estetikk kommer synligere frem hos damer fordi de er mer pirkete og detaljorienterte enn mange menn. Flere av damene på Multirent klager over noen av sine mannlige kollegaer manglende øye for detaljer, eller at de slurver i renholdet. Hvorvidt det å være nøyaktig kan trekkes til kjønn blir et studie jeg ikke vil gå nærmere inn på her. Det er likevel interessant å se hvordan kunnskaper om hva som er estetisk pent, og når noe er «rent nok» spiller en rolle i det sosiale miljøet på Multirent.

⁴³ På dette tidspunktet i feltarbeidet har jeg fått observere mange ulike vogner og måter å jobbe på, ingenting kommer i nærheten av den organiserte vognen til Kate.

⁴⁴ Alle renholderne har klare prosedyrer for å vaske utstyret sitt på slutten av arbeidsdagen.

Kvalitetssikring og kontroll

Som nevnt er dette en stor del av utviklingen i yrket. Tilhengerne av utviklingen mener det er avgjørende for Multirents fremtid at man har fungerende prosedyrer for å levere en kvalitetssikret tjeneste til DivisjonVest. Det er derfor stort fokus på kvalitet på kursene og i opplæringen av renholdere. Blant annet var det organiserte workshops på kurset hvor alle renholderne (og meg) ble satt til å inspisere ulike overflater ved bruk av kvalitets-skjema⁴⁵.

Slike inspeksjoner foregikk i virkeligheten vanligvis mens renholdet pågikk. Ved et tilfelle deltok jeg i vaskingen:

Det var sent på arbeidsdagen og William lot meg hjelpe til for å bli ferdig.

Tilfeldighetene gjorde at vi begge hadde kneskader, noe som ga oss et fellestrekk og mye humor denne dagen der vi begge gikk og haltet. Da inspektører fra ledelsen brått dukket opp ble hans fokus hundre prosent rettet mot jobben. Jeg puslet med kost og brett da inspektørene kom for å hilse på. Toril, en av mine «nøkkelinformanter⁴⁶» blant lederne, var en av disse. Hun presenterte først meg, og deretter William til inspektørene. Inspeksjonen foregikk med skjema og møysommelige blikk som fanget alle overflater i rommet. Renholdet var godkjent og William så lettet ut.

Denne hendelsen ga meg anledning til å forstå hvordan kvalitetskontroll oppleves for renholderne. Jeg hadde jo selv moppet gulvet de nå gikk over med falkeblikk.

Språk som en kulturell kapital?

Man kan hevde at et eventuelt krav om likhet på arbeidsplassen vil starte med en felles måte å kommunisere på. Språk har derfor stor betydning blant renholderne på Multirent, og man kan si at det tidlig kom frem en nesten konkurranse lignende tilnærming til norsk kunnskaper. Det første som ofte ble nevnt i en samtale med meg var norsk kunnskaper. Utsagn som at «*..norsk er nøkkelen inn i fremtiden..*», «*..han (eller hun) lærte ikke like fort norsk som meg*», eller «*..når jeg er ferdig med dette nivået på norsk kurs håper jeg å kunne søke meg jobb videre*»

⁴⁵ Ulike områder har ulike «kvalitetsprofiler» (lederens uttrykk) avhengig av eksempelvis fremkommelighet (hvor lett det er å komme til der det skal gjøres rent.)

⁴⁶ Dette er personer med mye ressurser i feltet du skal studere. Han/eller hun kan gi deg både kunnskap og tilgang, samt bidra med å formidle feltarbeidet ditt.

kom frem i mange ulike sammenhenger. I lunsjpausen kunne man diskutere hvor den enkelte hadde lært språket, hvordan de hadde lært det, og hvilke muligheter det ga på arbeidsplassen, og i samfunnet forøvrig. Manglende formidlingsevne kan skape frustrasjon hos enkelte.

Gullestad viser til refleksjoner en `innvandrerkvinne` hadde i forbindelse med intervjuer om 17 mai i 1999. Her forteller kvinnen:

«Jeg kom fra Pakistan med mellomfag i statistikk og psykologi. Det viste seg og være helt ubrukelig her i Norge. (...) Du vurderes ut fra hva du kan si. Og jeg hadde ikke språket. (...) det nye språket må læres og brukes for at man skal få ordtilfang som tillater nyansering.»
(2010:57)

Kvinnens ord er dekkende for opplevelsene til en stor andel ansatte ved Multirent Slik beskrevet nedenfor er mange godt utdannet, men opplever at fremtidig lykke forutsettes av gode norsk kunnskaper. Gjennom kvinnens opplevelse, og historiene til mange av Multirent sine ansatte kan man tydelig avdekke hvordan språk for disse menneskene blir en svært viktig «kulturell kapital». Bourdieu (1986) viser til hvordan språket kan være et godt eksempel på kulturell kapital ved nettopp at et flytende språk i landet man bor i gir høy sosial status. Foruten økonomiske former for verdi kan kapital begrepet omfatte personlige egenskaper som for eksempel kompetanse, selvtilit og språklige evner, hevder Vike i sine refleksjoner rundt tankene til Pierre Bourdieu (2010:148). Alle disse personlige egenskapene er trekk man kan argumentere for er relevante i sosiale relasjoner på Multirent. Den kulturelle kapitalens konverterings og akkumulerings potensial (i denne sammenhengen knyttet til språk) er det som her melder seg – hvordan blir språk et barometer for sosial status blant renholderne med `innvanderbakgrunn` på Multirent? Kan man med språk som kunnskapskapital skape en høyere sosial status for seg selv? I gangene på Multirent kan man absolutt påstå det. Å konkurrere i språkferdigheter er det jeg vil kalle vanlig praksis, og blant de det gjelder kan gode norskferdigheter absolutt gi deg sosial mobilitet.

Språkets praktiske verdi i arbeidslivet er essensiell. Norsk kunnskaper beskrives av både ledelsen og flere av de ansatte som sentralt for å kunne drive Multirent. Som jeg viste til i kapittel 4 kan språklige utfordringer føre til frustrasjon blant ledere (dette gjaldt også blant kollegaer), og misforståelser rundt arbeidsfordeling. «Hvorfor kan man ikke bare si at man ikke har forstått? Når man sier ja, og egentlig ikke skjønner hva det er man har sagt ja til, blir dette en misforståelse som går utover jobben», forteller flere av de norsktalende på institusjonen. På den andre siden er opplevelsen til de som ikke forstår også viktig å reflektere

over. Det kan umulig være lett å hele tiden måtte si at man ikke forstår, det kan oppleves ydmykende, og responsen kan ofte være irritasjon. Man kan påstå at det derfor er forståelig at noen velger å si at de har forstått, og heller «lar det stå til».

Samarbeid og kommunikasjon skjer mye gjennom språk, og fordi det er så mange nasjonaliteter representert er et felles språk uunnværlig. Som sosialantropolog er det lett å ilegge kommunikasjon mange lag med mening og dypere betydning. Man kan påstå at språk har en praktisk verdi man ikke må skyggelegge. I arbeidssituasjoner vil kommunikasjon ofte være mye av forutsetningen for samarbeid. På Multirent dukket det stadig opp svikt og misforståelser knyttet til kommunikasjon, og dette kan skape både konflikter og misforståelser⁴⁷.

I Norge tilbys det kurs på ulike nivå, og det finnes forskjellige prøver man kan ta ut fra ferdighetsnivå. For å bli statsborger finnes det ulike kriterier og kurs man må ta. Flere har pekt på at det er dyrt med norsk opplæring i Norge, og at det derfor er et bra tiltak med kurs via jobben. Som nevnt i metode kapittelet arrangeres det egne renholdskurs på DivisjonVest.. Her kan man gå på kurs to timer av arbeidsdagen. Kurset varer i ca. fire timer, så resten av kurstiden tas fra fritid. Formålet er å motivere folk til å lære meste mulig norsk. Kurset jeg har fulgt speiler renholdernes hverdag og innebærer begrep og tematikker hentet fra renhold.

Ledelsen forteller at de har stort fokus på å oppmuntre de ansatte til å lære norsk, og på kursene lærer renholderne mye om det norske samfunnet ved siden av selve språk undervisningen. «*For å kunne integrere seg så må man lære norsk*», forteller læreren til alle i rommet. Det høyeste nivået for norsk undervisning er Bergenstesten. Dette er et prestisjefyllt nivå, og Oscar (32, fra Afrika, Oransje avdeling) er en av de få informantene mine som har tatt denne testen, noe han er svært stolt av. Norsk læreren uttalte at dette er en test nesten ingen klarer, og var svært overrasket over at det fantes ansatte på Multirent som hadde klart denne testen. Bergenstesten gir deg tilgang til høyere utdanning, og tester ferdigheter innen både språk og samfunn. Testen kan åpne for nye dører i arbeidslivet, og derfor også muligheter for sosial mobilitet. For flere er Bergenstesten et stort mål. Fernando er i 20 årene og er relativt ny i Norge. Han snakker likevel godt norsk (med svært god uttale), noe han er

⁴⁷ Jørgen, fortalte om en episode hvor hans leder hadde prøvd å kommunisere med en som ikke kunne så godt norsk. Her hadde sjefen sagt at noe var «kjedelig», mens den språkforvirra ansatte hadde trodd det var han selv som ble beskrevet som kjedelig, og naturlig nok blitt veldig fornærmet.

stolt av. Han er likevel opptatt av å forbedre språket, noe han mener er en forutsetning for å fornye utdannelsen sin. Han mener mange på Multirent kunne forbedret språket sitt og lurer på hvorfor det er så varierende nivå norsk. «*Kan de ikke språket? Har de ikke penger?*». Han mener mange kunne prøvd hardere, og han er ikke alene. Flere av de med bakgrunn utenfor Norge, som har gode norsk kunnskaper, er opptatt av dette temaet (Mange av disse er unge.) Dette er et viktig poeng ettersom flere av de eldre gjerne ikke snakker like godt norsk, selv om de gjerne har bodd lengre i Norge. Her mener jeg det er viktig å nevne at generasjonsforskjeller med tanke på språk undervisning også kan være en medvirkende årsak til dette. Yngre mennesker i mange land har ofte mer språk undervisning, (og derfor lettere for å ta til seg nye språk) enn deres eldre generasjoner hadde). For de som mistrives i yrket, eller bare ønsker seg videre inn i andre jobber, er motivasjonen for å lære norsk høy. Unge menn som Theo og Fernando er gode eksempel på dette da de lærte norsk på rekordtid.

Kunnskaps-hierarki innen yrket

Med innføringen av fagbrevet økte også kompetansen blant mange av renholderne. Dette ga rom for konkurranse og da det etter hvert har oppstått mange måter å øke kunnskapsfelt innen renholdsyrket er denne utviklingen interessant for å se på hvordan dette påvirker og potensielt forhøyer statusen til enkelte.

Foucault (1980) er i relevans til en diskusjon rundt kunnskaps hierarki på Multirent nyttig å nevne. Han er blant annet av den oppfatning at makt definerer kunnskap, og at kunnskap igjen definerer makt (Foucault 1980). Her er poenget til Foucault at den eller de som besitter den rette kunnskapen rundt et tema, definerer hva som er sant og ikke, og at dette endres ut fra historisk kontekst. Den kunnskapen som blir dominant kan gjerne ekskludere andre typer kunnskap rundt et tema. Slik blir nye kunnskapshierarki utviklet. Denne teorien kan anvendes når man ser på hvordan ideen om det korrekte renhold forhandles. Renholdsledere og andre «eksperter» i yrket fronter kompetanse utvikling og profesjonalisering. De vil løfte renholdere bort fra kategorien som ufaglærte og sette en ny kurs for yrket som kompetansekrevene. «*Det er viktig at andre ser at renhold faktisk krever kunnskaper på en rekke områder*», sier seksjonsleder Toril bestemt. Kursene tilbyr en kunnskapspakke som skal gi innsikt og forståelse i prosedyrer, kvalitetsmåling og «det korrekte renhold». Man skal brette kluten på et bestemt vis, og man skal renholde hvert enkelt rom i den rekkefølgen man har estimert er

optimal for den enkelte romtypen. Renholdskursene er ikke bare en arena hvor ideen om «det korrekte renhold» kommer frem, det er også en arena hvor det kommer frem diskusjon rundt hva dette innebærer⁴⁸. Ledelsen har en standard for hvordan arbeidsoppgaver skal gjennomføres, mens flere av de fremmøtte forteller om hvordan de har sin egen teknikk og forståelse av oppgaven. Flere av de som var tilstede på kursene hadde lang erfaring som renholdere, og hadde derfor opparbeidet kunnskap forankret i ansiennitet. Det oppstår diskusjon mellom leder og ansatt, og det er dermed gunstig å foreslå at kursene også fungerer som en forhandlingsarena hvor «sannheter bestemt av ekspertene» utfordres av de som utfører jobben. Her kommer utveksling og forhandling rundt kunnskap godt frem. Slik får de ansatte muligheten til å påvirke ideen om «det korrekte renhold», og kursene kan dermed bidra til personlig utvikling i forhold til medbestemmelse, og opplevelsen av å ta del i forhandling rundt «Multirent sine standarder». Samtidig var jeg flere ganger vitne til at ledere ga tilsnakk ved prosedyre svikt. «*Man skal ikke bruke flasken det står såpe på, selv om man bare har rent vann i den. Vi har en egen flaske til vann og en til såpe!*» uttalte en leder.

Et positivt hierarki

På Multirent varierer renholds-kunnskaper avhengig av ansiennitet og kjennskap til de ulike avdelingene. Kate gir uttrykk for at kunnskap gir stolthet og status til enkelte mennesker. Hun avviser likevel ideen om at det eksisterer et hierarki i negative forstand. Hun opplever i stedet at de menneskene med mer kunnskap enn andre, er flinke på å lære bort og bidrar derfor til en positiv atmosfære.

«*En form for positivt hierarki?*» spør jeg henne.

«*Haha, ja, faktisk!*» Svarer hun smilende, mens hun holder en mopp i hånden og lener seg til vognen.

Poenget til Kate er at folk har ulike grader og former for kunnskap, men at dette er anerkjent og satt pris på gjennom positive samarbeid, fremfor at det skaper skjeve relasjoner i negativ forstand. De som rullerer har ofte et desto bredere kunnskapsfelt enn de som spesialisierer seg på renholdet innenfor et geografisk bestemt område. Leo (25) er en av de som har rullert mye, men som nå er plassert på rød avdeling. Han forteller (tydelig stolt) at han blir brukt mye rundt på hele Divisjon vest og at han kan mye. «*...blir jo brukt en del til opplæring.. også*

⁴⁸ Denne uenigheten gjelder også de som støtter profesjonalisering og standardisering. Her kommer det frem at selv om man er enige for at det eksempelvis skal være visse kvalitetskrav til renhold, så betyr ikke dette at alle er enige i hva disse kravene skal innebære.

kalles jeg inn når de trenger folk og sånn...» I disse dager er han på rød avdeling hvor han har et hovedansvar for renhold av både utstyr og overflater på et avgrenset område. Også Salomon (30, Afrikansk opprinnelse, rød avdeling), har variert kompetanse. Som vi skal se nærmere på senere gir dette Salomon mye mestringsfølelse og han selv opplever å gjøre en både sentral og viktig jobb gjennom Multirent. Samtidig som rullering kan gi god bredde kunnskap kan det også gi mangelfull kunnskap med hensyn til eksempelvis kjennskap til de ulike renholdsvoagner (system og utstyret på vognene varierer), og arbeidsplaner på hver avdeling. Jørgen forteller om at der her er mye å sette seg inn i, og jeg har selv observert hvordan flere av de rullerende renholderne utfordres av rutiner og detalj-kunnskap.

Kunnskaper om renhold varierte fra person til person, og fra avdeling til avdeling. Fred forteller at han har en spesiell interesse for gulv-overflater som et resultat av maskinkjøringen. Noen var veldig opptatt av kjemikalier og renholdsmidler på steder der dette ble mye brukt, mens andre med mye fysisk tungt arbeid hadde kunnskap rundt ergonomi og utførelsen av renholdet. Ut fra observasjoner kom det frem at viljen til opplæring var høy, og at mange av de jeg snakket med satte stor pris på sine veiledere og de som kunne videreformidle kunnskap.

Det skal likevel sies at det det i yrkeslivet kan være en hårfin linje mellom det å formidle kunnskap på en måte hvor begge parter er fornøyde, og forhandling av status og prestisje gjennom å kommentere arbeidsoppgaver, eller stille seg kritisk til en kollegas gjennomføring av oppgaven. Et eksempel her er en sekvens mellom Herman og en av hans kollega.

Herman har tidligere på dagen vasket toaletter. Etter lunsj tar en av kvinnene med lang fartstid på Multirent kontakt med han og ber han følge med henne, hun vil vise han noe. Hun tar oss med til toalettet Herman har rengjort, og bemerker at han ikke har byttet toalett rull. Kollegaen peker, viser og forteller i detalj hvorfor dette var en rutine man ikke kunne vike fra. Tonen til kvinnen er irettesettende. Herman sukker mens han forklarer at han hadde tenkt at det var bedre å la rullen henge, og heller pakke inn en uåpnet rull i en pose så brukeren av toalettet kunne finne seg nytt ved behov. Kvinnen var uenig, det var viktig at vi fulgte prosedyren. Herman nikket til slutt høflig mens han forsikrer om at han skal huske dette til senere. Etter episoden henvender Herman seg til meg og er lett irritert

«Slike småting er unødvendig og hetse opp, det må være lov å bruke sunn fornuft...jeg tenkte jo på miljøet og penger, folk kan jo bytte rull selv...», sier Herman mens han rister på hodet.

«Er dette noe du opplever mye hos kollegaer?» spør jeg

«Ja, innimellom, men det er som regel med damer» svarer han oppgitt.

Episoden kan være et eksempel på hvordan både kvinner og menn bruker sin kompetanse og sin forståelse av «korrekt renhold» til å forhandle maktrelasjoner og etablere status. Her blir ansiennitet og autoritet forhandlet gjennom en arbeidsoppgave. Her dukker det også et kjønnsaspekt opp da Herman hevder dette er en typisk situasjon som oppstår med kvinner. Samtidig ser man hvordan denne hendelsen kan foreslå et skille mellom opplæring og «korrigerer», og hvordan opplevelsen av «hjelpen» man får kunne variere.

Skilbrei (2002: 254) viser til hvordan den økende andelen menn (og spesielt menn med minoritetsbakgrunn), kan true kvinners verdighet i yrket ettersom deres «husmorserfaring» usynliggjøres ved at profesjonaliseringen åpner for menn i yrket. Utviklingen tydeliggjør hvordan deres kunnskap blir utbyttbar, skriver Skilbrei (2002: 254). At menn, ja til og med menn med feil hudfarge, kan gjøre jobben like bra som «vaskekjerringa», er ifølge Skilbrei (2002:254) en utfordring for kvinnene,

«Å holde fast på at det finnes en kvalitetsforskjell mellom deres eget og mennenes arbeid, selv om det eventuelt ikke synes, blir således en god strategi når de ser ut til å ha et behov for å forså seg selv som spesielt godt egnet til å ha jobben», foreslår Skilbrei (2002:254).

Episoden med Herman og hans kollega kan bidra til å bekrefte hennes refleksjoner. Samtidig må jeg påstå at feltarbeidet på Multirent stort sett viste en god tone mellom de kvinnene som sammenfaller med karakteristikken «vaskekjerring», og mennene med minoritetsbakgrunn. Som nevnt avslutningsvis i forrige kapittel har flere av kvinnene roller som mentorer og lærere for nyankomne i jobben. «Hun her har lært meg alt jeg kan!» smiler Theo og peker på Irmelin, en kvinne som kan røpe at hun har godt over 30 års erfaring i yrket. De ler og hun kikker varmt på han. Det samme gjelder forholdet Salomon har til sine kollegaer. Damene roser hans arbeidsinnsats, og han forteller selv hvor mye han har lært av de som har jobbet på Multirent lenge. Min opplevelse er at kvinnene har mye omsorg for de som kommer inn i yrket, og at ønsket om å videreformidle sine ferdigheter er store. Dette mener jeg det også er

viktig å understreke i denne forbindelsen – «vaskekjerringa» får en ny rolle, og hennes verdighet blir ikke nødvendigvis truet av mennene, men heller styrket.

Hvordan man bruker utstyret kan si mye om kunnskapene man har, og man kan igjen hevde dette vil kunne si noe om ens yrkesidentitet. Har man høy kompetanse vil dette kunne si noe om hvordan man forholder seg til yrket, og hvordan arbeidsoppgavene skal utføres. Det er utvilsomt ulike oppfatninger rundt bruken av utstyr, og at det oppstår derfor også uenighet rutt rett bruk av utstyr. Tommy og Fredrik (23 og 24, Gul avdeling) peker på hvordan de noen ganger kan bli frustrerte, men og underholdt av kollegaer som ikke kan bruke moppen skikkelig. De viser meg ulike typer bruk av moppen og ler godt mens de demonstrerer metoden som ikke er så bra.

Her kan en episode med Lukas (34) og Arvid (55) være beskrivende for hvordan forhandling av kunnskap kan foregå mellom menn. Lukas er fra et land sør i Europa, mens Arvid er fra Norden. Disse har et tett forhold og har jobbet sammen i mange år, og i dag jobber de sammen på Grønn avdeling. De er i forskjellige aldergruppen men betegner hverandre som nære kompiser. En dag diskuterer de hvordan vask av et rom skal gjennomføres. Som jeg skal inn på senere har Arvid mye yrkesstolthet og er opptatt av grundig renhold og at overflatene blir tatt vare på. Han vil vokse et gulv etter vasken er ferdig, mens Lukas mener dette tar for lang tid. Arvid mener erfaringen han gir han rett, og Lukas mener dette tar tid de kunne brukt på andre ting.

Lukas: «*Jaså, så du er gammel så du vet best?!*»⁴⁹

Arvid: «*Heh.. dere unge altså.. Jeg har mest kunnskap og er nøye, dere andre ofte så travelt... det* (peker på gulvet) *skal gjøres skikkelig!*»

I etterkant av santalen forteller Arvid meg hvordan det er han som vet best, og at Lukas bare prøver å imponere. Her blir status og hvem som besitter mest kunnskap om arbeidet diskutert; Innebærer «det korrekte renholdet» å bruke ekstra tid på å forebygge skader, eller er det effektivisering som bør vektlegges? Samhandlingen har et tydelig konkurransepreg over seg. Arvid slet med å få komme til ordet og dersom jeg stilte spørsmål til Arvid, var det flere ganger Lukas som svarte. Samtidig brukte de begge mye tid på å understreke hvor gode

⁴⁹ I mange samfunn er det å bli gammel tabu, mens det i andre samfunn er et tegn på kunnskap. Dette er dermed et tema som skaper forhandlingsgrunnlag, og som gir et eksempel på hvordan kunnskapshierarki og relasjoner produseres og reproduseres mellom ansatte.

venner de var. Arvid hadde lært Lukas alt han kunne, og de var begge enige om sitt kameratskap.

Oppsummerende

Gjennom dette kapitlet har vi sett på hvordan kunnskap produseres, videreformidles og forhandles. Gjennom eksemplene ovenfor er det grunnlag for å blant annet slå fast at profesjonaliseringen i yrket (positivt og negativt) skaper hierarki. Ideen om «det korrekte renholdet» blir forhandlet, og det vil her være individuelle preferanser i jobben, som til tider utfordres av standardisering og prosedyrene innført fra øverste hold.⁵⁰Utfordringen oppstår når flere parter besitter ulike former for kunnskap, og alle parter dermed forhandler hvilken kunnskap som er korrekt. Makten ligger i utgangspunktet hos ledelsen, men på Multirent vil ikke dette si at alle er enige i at de nåværende metoder og prosedyrer er de beste.

Gjennom dette kapitlet har vi også sett på hvordan fleksibiliteten og selvbestemmelse i renholdsyrket tidligere utfordres av prosedyrer og visse standarder for renholdet på Multirent. Dette tyder på at kunnskapen som tidligere var rådende ga større egenbestemmelse for renholderne. I tidligere kjønnsforskning har man sett på hvordan menn er mer hierarkisk autonome i arbeidslivet enn kvinner. Sammenligner man med vaskekjerringa ser man her hvordan hun hadde mer handlingsrom, enn mennene som entrer yrket i dag. Episoden med Herman og han kvinnelige kollega kan illustrere dette. Herman savner egenvurdering og selvbestemmelse, som igjen nesten kan indikere at han ønsker en «vaskekjerring»-logikk. Han mener man må kunne vurdere ut fra fornuft, og mener rutinene blir for rigide. Slik kan man si at det oppstår et slags paradoks; Kvinnetradisjonen i dette yrket innebærer at renholderne tidligere hadde en mer fleksibel arbeidshverdag med hensyn til blant annet egenvurdering av kvalitet på arbeidet (noe den eldre kvinnelige renholderen nevnt ovenfor savner). «Vaskekjerringas» ønske om medbestemmelse er nettopp det Herman også etterlyser, noe som setter han i en situasjon hvor hans ønske samsvarer med det også «vaskekjerringa» etterlyser.

⁵⁰ Slik kan man si at Foucault har rett i at den som besitter kunnskap har definisjonsmakt (1980).

4. DEN SOSIALE DIMENSJONEN PÅ MULTIRENT

Sosialitet er en stor og viktig del av arbeidsmiljøet på enhver arbeidsplass, og spesielt en med et så mangfoldig miljø som på Multirent. Nedenfor skal vi se på hvordan ulike sosiale formasjoner produseres og utfolder seg gjennom både spisepauser og i arbeidssituasjoner. Jeg vil ta et blikk på hvordan mat kan være sosialt relasjonsskapende, hvordan humor gjør seg gjeldende i ulike sammenhenger og hvordan unike sosiale bånd formes i under ulike forhold.



Karikatur av de ansatte fra et av pauserommene, inspirert av en kjent amerikansk animasjonsserie

På en arbeidsplass vil det være ulike sosiale rom og varierende former sosial samhandling. I arbeidskontekst hvor man samarbeider om gjøremål er gjerne selve jobben i fokus, mens man i lunsjen eller på vei til og fra ulike arbeidsoppgaver snakker om andre ting.

I dette kapitlet vil jeg belyse hvordan ansatte skaper sosiale bånd i ulike sammenhenger, hvor både alder og kjønn påvirker den sosiale dimensjonen. Her tenker jeg på det vi kan kalle produksjonen av det sosiale og mellommenneskelige.

Situasjonsdefinisjon og sosialitet

I dette kapittelet tar jeg et blikk på hvordan sosialitet oppstår som en del av arbeidsdagen. Det vil si hvordan det sosiale påvirker ulike arenaer på Multirent.⁵¹

«..når vi samhandler trenger å etablere en forståelse av hva slags anledning det er, og hvilke sektor av vår person vi, og de andre deltagerne skal spille ut. Fra dette følger vår oppfatning av hva vi trenger å vite om de andre, og hva vi skal gjøre relevant om dem og oss selv. Det gir oss også et tolkningskjema for hva som skjer og retningslinjer for hva som sømmer seg. Fra dette følger hovedstyringene på vår adferd og en rekke av forutsetningene for de mer komplekse sider ved samhandling: takt, humor, hva som er pinlig, lojalitetsvansker og rolle dilemmaer.» (Goffman 1992, Barth i forordet, 1992:8)

Goffmans begrep situasjonsdefinisjon innebærer en forhandling rundt hva som er relevant og hva som er tillatt i ulike situasjoner. Det eksisterer rammer rundt ulike sosiale situasjoner. Konvensjoner som er gjeldende innenfor disse rammene er vilkårlige, fordi de kan forhandles av de som deltar i situasjonen, men de kan også være mindre preget av forhandlingspotensial. Det handler om relevantgjøring, hva noen mener er relevant i en situasjon er gjerne ikke andre enig i. Et eksempel på en slik situasjon kan være at en soldat i garden ikke vil kunne forhandle rundt hvorvidt han kan trykke på mobilen mens han står giv akt utenfor slottet, rammene for situasjonen er på et vis «skrevet i stein». Derimot kan innholdet i lunsjen på Multirent forhandles. Arvid⁵² synes det er viktig å ta opp arbeidet i lunsjen⁵³. En kollega av han forteller meg at Arvid liker å planlegge arbeidsdagen i lunsjen. «*Han snakker om hva vi har gjort, og hva som gjenstår, fremdrift på de ulike oppgavene, og fordeling av nye arbeidsoppgaver. Noen ganger splitter teamet seg etter lunsj for å få tid til alt*», forteller hun. Arvid mener derfor det er viktig at alle på teamet spiser lunsj sammen. Også Lisa, lederen på Gul avdeling, synes det er viktig å diskutere arbeidsrelaterte tema i lunsjen. Hun har med seg en liste og krysser av underveis. Det er viktig å kunne samle alle på et sted og få oversikt og kontroll over hvordan det går med den enkelte, forteller hun meg.

⁵¹ Før vi fortsetter vil jeg avklare at jeg bruker Lunsjpausen som en samlebegrep for alle felles måltider i løpet av arbeidsdagen, eksempelvis frokost.

⁵² Arvid er en av de med mest erfaring i gruppa og han fremstår som en lederfigur de andre i teamet ser opp til og lytter til. Han er tilsynelatende selvutnevnt i rollen som leder, men blir og støttet av at de andre i teamet kommer til han for råd og veiledning.

⁵³ Dette gjelder og på andre avdelinger hvor team arbeid, distribusjon av arbeidsoppgaver, og kontroll på arbeidsdagen er viktig for å komme i mål med alt renhold som er bestilt fra dag til dag. Jeg har ikke oversikt over hvordan dette blir mottatt på alle avdelinger, men tar utgangspunkt i det som har blitt fortalt meg fra eksemplene jeg her nevner.

Poenget her er at jeg fikk opplevelsen av at ikke alle var enige i at man skulle bruke lunsjen på å diskutere arbeidet. På grønn avdeling ble folk lett utålmodige og ukonsentrerte. Damen som fortalte om Arvid, fortalte også at hun syntes det var litt slitsomt å bruke lunsjen på dette, da ville hun heller være sosial og ikke tenke på jobb. Det kan virke som at noen opplever at jobb i pausen blir det samme som og ikke ha noen pause. På Gul avdeling er det få av mennene som hører etter, og Lisa må ofte kjempe om oppmerksomhet. Mens noen ser frem til et avbrekk fra jobben, ser Arvid på lunsjen som en mulighet til å lede teamets arbeidsoppgaver så de kommer i mål, og dermed gi et inntrykk av seg selv som ansvarsfull og en god navigator gjennom arbeidsoppgavene (Dette er basert på egne observasjoner av han, og hva Arvid selv har fortalt om rollen han opplever å ha i teamet (en lærer og veileder).

En god sosial situasjon mennesker er med andre ord avhengig av at man har forhandlet frem en felles forståelse og enighet rundt hva som er sosialt akseptert i ulike situasjoner og hva lunsjen som en egen arena i arbeidsdagen skal innebære.

Ved å gripe tak i det sosiale rom på Multirent griper man tak i hvordan slike situasjonsdefinisjoner oppstår i ulike kontekster, og hvordan jobben blir en ramme man forhandler og skaper sosialitet i. Nedenfor vil jeg bruke situasjonsdefinisjon som et analytisk verktøy for å forklare noen flere utfordringer ved de sosiale dimensjonene på Multirent.

Sosialt liv i lunsjpausen

Lunsj pausen er et svært sosialt rom og en arena der det sosiale liv mellom de ansatte utgjør et skille i relasjonene en har ovenfor hverandre fra arbeidssituasjon til pauserommet, som avgrenser seg fra resten av arbeidsdagen. På mange vis er det og et sosialt tyngdepunkt. Her distraheres man (ofte) ikke av arbeidsfokus og mange slipper seg litt løs fra arbeidsoppgavene. På Multirent, som på mange store arbeidsplasser, kommer lunsjpausen til uttrykk gjennom varierte typer sosiale miljø. Her vil både arbeidsrelatert og vennskapelig sosialisering skje. Lunsjen er mer enn kun å dele et måltid, den er et samlingspunkt, samtidig som den enkelte kan trekke seg tilbake med en bok eller mobil.

Gjennom feltarbeidet var noen lunsjpauser et rom for å diskutere arbeidsoppgaver. Her snakket man om problemløsning, planlegging av dagen og lignende. I andre kontekster var derimot det sosiale miljøet preget av en mer vennskapelig tone hvor den sosiale sjargongen heller kunne dreie seg om politikk, fotball, interesse utveksling (hobbyer og lignende), samt

ofte samtale om kjønnsroller, alder og kulturell bakgrunn. I en slik sammenheng er lunsjen et avbrekk og en mulighet for å trekke seg bort fra arbeidet. Flere av renholderne opplever at arbeidsdagen kan være ensom, og de ser derfor frem til å kunne være sammen med andre i spisepausene. Lunsjpausen fungerer som et «friminutt», men også som en arena hvor alle samles for å få oversikt over arbeidsdagen. Uavhengig av kjønn, alder og bakgrunn er lunsjen utvilsomt en anledning til å «slippe ut steam» og avkoble – noe som gjør den til en adskilt og unik del av arbeidsdagen.

For å illustrere hvordan dette foregår i praksis vil jeg her gi et innblikk i tre ulike lunsjpauser fra Multirent, og vil med disse vise hvordan lunsj som en del av arbeidsdagen er sosialt bindende. Her vil jeg og kaste blikk på sosialitet ellers i arbeidsdagen.

Gul avdeling - «Kjønnede bordkort»

«Du er jammen modig som tør å sitte på manne-bordet!» - Spøkte en kvinne til en annen da sistnevnte måtte sette seg med mennene grunnet plassmangel.

Dette utsagnet tegner et bilde for hvordan Gul avdeling skiller seg fra resten av Multirent; Kvinner og menn er adskilte og bordene representerer en tydelig sosial grense som ikke overskrides hvis ikke det er nødvendig. Til tross for at kjønnsfordelingen på Gul avdeling er jevn, viser dette spesielle sosiale organiseringer og uformelle regler knyttet til kjønn. Avdelingen belyser derfor et avvik fra de andre lunsjarealene og viser hvordan kjønn kan bli et utgangspunkt for `romlig orden`. Rommet er stort i sammenligning med de andre pauserommene. Et skjermet kontorareal med datamaskiner dekker en vegg. Garderobeskap og et lite bord til kaffetrakter er plassert opp langs en annen vegg. I spiseområde er det plassert ut to bord med benk-areal for de som sitter med ryggen til veggen. Ved bordet til høyre sitter kvinnelige ansatte. Ved bordet til venstre er de mannlige ansatte plassert. Ved andre lunsjpauser spiser menn og kvinner sammen og har ofte tett dialog både når det gjelder arbeid og i forhold til andre dagligdagse tema. På Gul avdeling er derfor det sosiale rommet på et vis delt i to. Seksjonslederen Lisa tok ofte plass ved «kvinnebordet» i lunsjpausen⁵⁴. Praten her gikk hyppig for seg og vekslet mellom at en snakket til alle ved bordet, eller at man satt to-tre damer sammen og pratet. De snakket om hverdagslige ting og som nevnt ovenfor, utfordringer ved arbeidsoppgaver. Ferie-turnus, strikkeoppskrifter og rot på utstyersrommet,

⁵⁴ De andre lederne hadde egne lokaler med kontorareal, kjøkken og spiseområde.

man pratet om det meste. Hos damene var det ofte rullerende renholdere innom fra andre avdelinger. De satte seg smilende ved «kvinnebordet», men deltok sjeldent aktivt med i samtalen.

Hos mennene var gruppen mer fastsatt hvor nye medlemmer ved bordet sjelden forekom (Det var ingen nye ved bordet under mitt opphold). Her ble få ord utvekslet. De satt ofte med mobiltelefoner, eller pratet om fotball VM (Ett tema som engasjerte sterkt da mange hadde lag fra sine hjemland representert). Den sosiale interaksjonen var preget av mye nonverbal kommunikasjon, og spøk. Blikk, peking (på en mobiltelefon, eller hvis en påleggstype hadde en rar form). Ellers satt flere i fullstendig stillhet og koste seg med maten. Tygget lenge og kikket ut vinduet plassert i enden av rommet.

Denne grensesettingen i spisepauser var noe jeg tok opp med flere av renholderne på Gul avdeling. Hvorfor satte man ikke bordene sammen? Det kunne virke som om bordene var dekket av usynlige bordkort basert på kjønn. Dersom det ikke var plass ved et av bordene kunne man alltid se en viss nøling når vedkommende skulle sette seg ved bordet til det motsatte kjønn.

Da Lisa hadde plass ved enden av «kvinnebordet» var interaksjonen her mer aktiv enn hos mennene. De diskuterte problem, og fikk tømt seg for hverdags utfordringer de kjente på. Ved løsning av arbeidsrelaterte utfordringer involverte mennene seg i samtaler når de ble spurt om noe rundt en arbeidsrelatert problemstilling. Her er mennene ofte distanserte, de følger ikke med på samtalen ellers og blir ofte dratt vekk fra Candy Crush⁵⁵ og inn i en diskusjon rundt arbeidsoppgaver.

Lisa: «Da har du kontroll på vindusvasken i 4 etasje Rico? Denne må jo være klar til du skal hjelpe Hanne og sortere moppe-kaoset i 2 etasje», poengterer Lisa og snur seg mot «mannebordet».

Mann: «Hmm...eh,...Hva?»

Lisa: «Vindusvasken i 4 etasje, har du kontroll?» spør Lisa (Tydelig oppgitt)

Mann «Ja, jeg skal bare få vasket ferdig noen vinduer, så ja jeg er klar. Men skulle jeg hjelpe Hanne etterpå da?»

Lisa: «Ja, det var jo det vi nettopp snakket om.»

At mennene ofte ikke følger med gjør lederen irritert og hun henvender seg til meg

⁵⁵ Et populært spill i sosiale medier som Facebook.

Lisa: «Ser du, de følger nesten aldri med. (snur seg mot mennene) Dere må bli flinkere på å følge med på hva vi snakker om. Og jeg har sagt det før – dere MÅ snakke mer norsk og trene på dette.»

Her kan man si at maktrelasjoner ble tydeliggjort mellom leder og ansatte. I tillegg er dette et eksempel på hvordan språk utfordringer preger arbeidssituasjon og formidling av arbeidsoppgaver.

I forbindelse med både den arbeidsrelaterte nytten som eventuelt ligger i det å snakke om jobb i lunsje, samt kommunikasjon i forhold til bygging av relasjoner på tvers av kjønn, er det fruktbart å spørre hvilke konsekvenser denne bordinndelingen får for relasjonene mellom ansatte? Og hvilke relasjoner kan denne inndelingen være et uttrykk for?

Ingen hadde konkrete svar på hvorfor det sosiale rommet i lunsjen var så gruppert. Når jeg tok det opp fikk jeg tilbakemelding fra flere av mennene at det hadde vært fint om man kunne hatt litt mer kjønns-miks i sitteplasser under måltider. «Da kunne vi blitt litt bedre kjent og det hadde vært enklere å fått med seg hva som blir sagt angående arbeidet» konstaterer Herman.

En konsekvens av disse sosiale grensene var at gruppedanning så ut til å bli styrket i større grad enn andre steder, noe som igjen ledet til at de sosiale båndene blant menn og blant kvinner ble produsert adskilt og på svært ulikt vis på de to bordene. Kvinnene var aktive både verbalt og gjennom kroppsspråket, mens mennene virket mer tilbakeholdne og dempet. Kommunikasjon og måten man uttrykte seg på hadde med andre ord en kjønnnet dimensjon ved seg og den sosiale sjargongen var dermed ulik⁵⁶.

Når jeg observerte mennene som jobbet i team gikk praten lett og ledig og humor tok mye plass. Arbeidskonteksten var tilsynelatende mer høylytt her enn i spisepausene. Her er man igjen inne på ulike situasjonsdefinisjoner, og hvordan mennesker forholder seg til for eksempel lunsjpausen på ulikt vis. For mange av mennene var lunsjen en arena hvor de roet seg ned, mens jeg opplevde at flere av kvinnene brukte lunsjen for å kompensere for manglende samtale i arbeidstiden⁵⁷.

Som en motsetning var dialogen annerledes når en av mennene skulle bistå en kvinne med en arbeidsoppgave. Her var beskjedene korte og kommunikasjonen var ved flere anledninger

⁵⁶ Det skal sies at det også var variasjoner innad på bordene. Noen av kvinnene var mer dempet, mens noen av mennene kunne være høylytte. Spesielt når det var snakk om fotball eller andre tema som fattet spesiell interesse blant enkelte.

⁵⁷ Jeg fulgte ikke kvinnene på Gul avdeling mens de jobbet, men jeg vet mange utførte arbeidsoppgavene sine på egenhånd.

preget av misforståelser. Dette er selvfølgelig et også resultat av språk utfordringer, men jeg vil også argumentere for at det kan være en konsekvens av de sosiale grensene mellom kvinner og menn i spisepausene. Fordi man er adskilt på denne måten kjenner man gjerne ikke hverandre så godt og prat mellom menn og kvinner var ofte kun forbeholdt jobbsituasjon. Dermed ble kjønn på et vis en terskel for kommunikasjon og samhandling.

Man kan påstå at en fordel med at sosialitet i lunsjen foregår mer samlet, er den språklige gevinsten man kan få ut av å snakke med så mange som mulig. I et miljø med så mange mennesker samlet fra hele verden, hvor alle har ulike aksenter og ferdighetsnivå i norsk, er det ofte vanskelig å forstå hverandre. Når man snakker sammen lærer man ikke bare en annen person bedre å kjenne, men man lærer og språkmønsteret til den man prater med. Man lærer hvordan ens samtalepartner uttaler ord og hvilke stemmebruk og non-verbale virkemiddel vedkommende bruker for å gjøre seg forstått. Da man her har to ulike sosiale grupperinger utfordrer dette en slik samhandling, som igjen kan få konsekvenser for kommunikasjon og samarbeid ellers i arbeidshverdagen.

Oppsummerende kan man ut fra disse beskrivelsene fra Gul avdeling hevde at avstanden som skapes ved det jeg har valgt å kalle et slags system med «kjønnede bordkort», påvirker relasjonen mellom kvinner og menn både under og utenom spisepausene. Dette gjelder og i relasjonen mellom leder som deltar i lunsjen og de ansatte som jobber under henne. Hun opplever på sin side at mennene ofte ikke følger med, mens de forteller om en annen forståelse av situasjonen. Her kan det være opplevelser hvor de ikke føler seg inkludert det hun forsøker å formidle⁵⁸, og mens andre syns hun prater unødige mye om arbeidsdagen i det flere ser på som et pusterom fra jobben. På den andre siden styrker denne skarpe inndelingen av sitteplasser under måltidene samhold og fellesskap innad på hvert bord. Kjønnsinndelingen på Gul avdeling er unik, og som vi skal se nedenfor tegner lunsjpausene andre steder på Multirent et ganske annet bilde.

Blå avdeling - Fellesskapet som oppstår på tvers av, og med grunnlag i, sosiale differanser

Her er stemningen svært annerledes enn på Gul avdeling. Rommet er avlangt og langbordet som er plassert midt i rommet gir sitteplasser til mange mennesker. En liten kjøkkenkrok er

⁵⁸ «Det er vanskelig å høre noe når man sitter på et annet bord», sier Herman. Han er en av de som i motsetning til mange av de andre mennene, engasjerer seg litt i diskusjon rundt arbeidsrelevante tema.

plassert i enden av rommet, mens veggene ellers er dekket av utstyr. Her spiser renholdere fra Blå avdeling, samt noen av de andre renholderne fra nærliggende avdelinger. Mange har faste plasser hvor kvinnene sitter innerst i rommet, og mennene ytterst. I lys av dette kan man også her hevde at man har adskilt kvinner og menn. Det er likevel en stor forskjell i stemningen og den sosiale sjargongen som oppstår på tvers av sosial ulikhet. Her skravler alle om en annen og på tvers av alle sosiale differanser. Kvinner fra en del av verden diskuterer hobbyer med en mann fra en helt annen del, yngre snakker med eldre, og alle virker opptatt av å skape et godt sosialt klima hvor alle i rommet inkluderes. «*Det er så viktig for oss å ha det kjekt og skape trivsel*», forteller Fred en gang jeg spør han om hvilke tanker han har om trivsel i spisepausene. På blå avdeling (men også andre steder på Multirent) oppstår felleskapet på tvers av sosiale skillelinjer. Gullestad (2001) er en av flere samfunnsforskere som ser på hvordan vi i Norge har en tendens til å underkommunisere forskjeller i sosiale settinger for å skape fellesskap og styrke samhold. Her er det grunnlag for å hevde at man gjennom samtaleemner produserer sosiale bånd ved å understreke forskjeller. Menn og kvinner kan spørke om kjønn med hverandre. Flere ganger tok man opp ekteskap, eller hvilke forventninger man har til kjønnsroller. I diskusjon rundt kulturelle forskjeller (med hensyn til eksempelvis ekteskap, eller synet på kvinner og bilkjøring) blir det å understreke forskjeller grunnlaget for samtalen. Dermed går ikke de sosiale prosessene som knytter folk sammen kun på tvers av forskjeller, men blir og skapt med grunnlag i de. Her blir ikke forskjellene underkommunisert, men heller at de sosiale relasjonene tar utgangspunkt i forskjellene.

Rød avdeling - Hanen i kurven

Når teamet til Salomon skal spise er det flest kvinner som samles rundt det lille bordet i det som minner om et kott. Utstyr står stablet i et enda mindre rom innenfor dette, med en åpning mellom rommene. I åpningen sitter Salomon. Han er som regel eneste mannen i lunsjen, men det hender og at andre menn er tilstede. Lunsjrommet er i utgangspunktet et oppbevaringsrom, og luften er tett. Jeg blir invitert til å sette meg ved siden av Salomon. På tross av liten plass har han likevel på et vis en avgrenset krok. Her fikler han ofte med mobilen sin mens hans kollegaer prater ivrig rundt han. Det kommer stadig flere damer til fra de ulike teamene på avdelingen, og lyden av nistepapir og kaffeskjenking fyller rommet. De fleste er norske, og snakker på mange ulike dialekter. Et bredt spekter tema dukker opp i de ulike samtalene. Noen klager over arbeidsutfordringer som har oppstått før lunsj, andre

snakker om den nye fargen på huset til naboen. De nikker anerkjennende, eller rister oppgitt på hodet når det blir diskutert noe de ikke er helt fornøyde med.

Salomon har en egen opplevelse av lunsjpausene, mens flere av damene forteller om sin opplevelse. Han beretter om problemer med å forstå dialekter. Det hindrer han til en viss grad i å delta i samtalen. I tillegg opplever han å mangle interessen for en del av temaene som blir diskutert⁵⁹.

Innholdet i samtalene varierer ofte mellom kvinner og menn på Multirent. Sistnevnte sitter ofte sammen og trykker på en telefon, eller spøker seg imellom. De kan snakke om fotball⁶⁰, eller samler seg rundt en YouTube-video. Her sitter flirene løst og humoren kan ofte karakteriseres som intern (se nedenfor). Blant mennene er det også viktig å nevne at kommunikasjonen ofte synes å gå på tvers av kulturelle forskjeller i større grad enn hos kvinnene. De fleste mennene kommer fra helt ulike land, er vidt spredd demografisk på Multirent og er i mindretall⁶¹. Kommunikasjonen hos både menn og kvinner blir i tillegg til prat subsidiert med nonverbale tegn. Her vil jeg likevel hevde at det nonverbale språket og kan fremtre forskjellig blant menn og kvinner (slik jeg har vært litt innpå ovenfor i forhold til Gul avdeling) I lunsjen på Rød avdeling, og i spisepausene andre steder, forsøkte kvinnene ved flere anledninger å involvere menn i samtale, uten at praten ble langvarig.

Salomon jobbet tidligere på en annen seksjon på Multirent hvor det var flere menn tilstede. Han forteller at han savner felleskapet og prat i lunsjen. Salomon og eksemplene belyst kan si noe om hvordan menn danner egne unike sub-felleskap (akkurat som det eksisterer egne mindre fellesskap med kvinner). At Salomon mistrives i selskapet med kvinnene vil være en feilaktig påstand da han understreker at han synes det å jobbe på Rød avdeling er veldig kjekt. Kroppsspråket og engasjementet Salomon har i samtaler på lunsj med damene, versus med flere menn tilstede illustrerer likevel hans opplevelser (Noen få ganger spiste vi lunsj med mannlige kollegaer.) Enten på andre avdelinger, eller ved at det stakk kollegaer innom. Her så man en annen siden ved Salomon hvor han åpnet seg og kommuniserte mer aktivt med de

⁵⁹ Det er nødvendig å understreke at interesseforskjellene i samtale ikke nødvendigvis kun handler om kjønn, men og naturlig nok blir påvirket av andre faktorer som utgjør en person (som alder, bakgrunn, hobbyer og personlighet).

⁶⁰ Fotball VM i Brasil pågikk under mitt besøk på Multirent. Engasjementet var stort hos alle, spesielt hos mennene. Mange kom på jobb med søvn-underskudd, eller fortalte lykkelig om «..hvordan *deres* lag naturligvis hadde knust et annet...». I lunsjen gikk fotballpraten i ett bankende kjøp, og noen kikket/markerte strukturert på tabeller med aviser brettet utover matpakkene.

⁶¹ Dette er en motsetning til mange av kvinnene som ofte kommer fra samme land. Andelen kvinner på Multirent er fortsatt størst, noe som også øker sjansen for å møte noen med lignende bakgrunn (og eventuelt samme språk) som deg selv.

rundt seg.) Han har det bra med damene, men savner kontakten han kan opprette med sine mannlige kollegaer. «Før jobbet jeg jo med flere menn...det savner jeg jo litt...det er liksom flere å snakke med da..», forteller han. Salomon tar derfor ofte lunsjen sin ved avdelinger hvor det jobber menn, og jeg møter han stadig i andre spiselokaler.

Å studere det sosiale livet på en arbeidsplass kan og gi et bilde av makt relasjoner og sosiale roller. På Rød avdeling er det hovedsakelig kvinner fra Norden. De forteller når Salomon ikke er tilstede at de opplever det utfordrende å føre samtale med Salomon da han ikke snakker veldig godt norsk.

«...Han snakker jo ganske gebrokkent, så det er vanskelig å prate med han... Du vet jo hvordan det er...men han er veldig flink å jobbe og er en hyggelig fyr», sier en av de eldre damene. Hennes kollegaer nikker anerkjennende mens de ser på meg.

På den ene siden understreker hans kvinnelige kollegaer hvor viktig språk er i både praktisk sammenheng, men og for sosial aksept⁶². Det er utvilsomt problematisk å sosialisere uten et felles språk alle involverte parter forstår. I tillegg kan man hevde at damenes opplevelse markerer et skille hvor makt og status genereres gjennom språkferdigheter. Samtidig som damene uthever problematikken med språk er de for det andre opptatt av å fremme kompetansen han har til tross for språkutfordringen. Utsagnet er et velment kompliment, men sammen med kroppsspråket og toneleie, sa det også noe om damene sin posisjon ovenfor Salomon. Det at de alle snakker godt norsk, sammen med deres ansiennitet⁶³, gir damene et legitimt overtak i et makt perspektiv. De har en posisjon som gir de et slags mandat og måten de presenterer komplementet gir inntrykk av en skjevhet i relasjonen som kan minne om en arbeidsgiver-ansatt relasjon.

Mat snakker mange språk.

Det spesielle ved Blå avdeling var at arbeidsoppgaver sjeldent ble diskutert i lunsjen. Man brukte heller tid på å prate om hva man skulle i ferier, når man fikk ta ut ferie, hva man skulle ta seg til i fremtidig pensjonisttilværelse – og ikke minst snakket man om mat. Mat går igjen

⁶² Dette kan trekkes til diskusjonen jeg tar opp i kapittelet om sosial mobilitet og hvordan Salomons status som «innvandrer» er med å påvirke hvordan han blir plassert sosialt i forhold til damene. Deres oppfattelse av han preges av hans rolle som mann, men kanskje i enda større grad er hans rolle som «utenforstående» med dårlige norsk kunnskaper noe som former deres bilde av han.

⁶³ Flere av damene her kan klassifiseres som «vaskekjerringer».

som et tema de fleste på ulikt vis engasjerer seg i og er et av feltene hvor individuelle forskjeller legger grunnlaget for samtalene (spesielt med tanke på at det er like mange mattradisjoner representert som det er mennesker). Identitet og tilhørighet kommuniseres gjennom mat, og alle snakker engasjert om sitt forhold til maten de vokste opp med. Det finnes i dag mye forskning på koblingen mellom mat og sosiale relasjoner. I tillegg har mat en stor relevans for identitet og tilhørighet. Man kan ut fra observasjoner på Multirent si at mat har mye å si for hvordan man presenterer seg og hvordan folk fortalte om sin tilhørighet i hjemlandet gjennom maten, den ble en døråpner for selvpresentasjon. Flere av de ansatte (spesielt damene) bruker mye tid på fritiden til å forberede mat som blir medbragt på jobb, og ofte delt. De fortalte varmt om oppskriftene og roste «sin mat-tradisjon» med stor entusiasme. På et vis tar man med noe av sin fortid inn i sin nye tilværelse og det kan virke som at det å prate om maten «hjemmefra» styrker tilhørighet og gir en følelse av nærhet med hjemlandet. Det skjer også noe med stemningen når man setter mat på bordet og oppmerksomheten rettes mot noe som skal deles. Man kan si at det å dele mat er en sosial ur- praksis i de fleste samfunn. Det har et rituelt aspekt som knytter mennesker sammen, og som dermed er grunnleggende sosialt. Den skaper et slags felles referansepunkt for den som har med seg maten og de som får smake.

På Multirent er resiprositetsaspektet⁶⁴ ved delingen av lunsj sentralt for hvordan man blir kjent, samtidig som en slik praksis styrker fellesskapet. Det heter seg jo at «si meg hva du spiser, og jeg skal si deg hvem du er». Utsagnet kan klart være en henvisning til ernæring, men kan også handle om identitet, og det kan gi en god illustrasjon for hvordan man gjennom mat kan lære en person å kjenne. Smaken på maten, hvordan den tilberedes og normer for bordskikk⁶⁵ er alle variabler ved mat og måltider som blir pratet om og utvekslet. Da det i lunsjen kan være representert mat fra mange steder i hele verden kan man si at mangfoldet i måltidet gir et bilde av mangfoldet på Multirent. Et interessant aspekt er at det som regel er de med bakgrunn utenfor Norge som har med seg mat. Pastaretter, ris og ulike kaker (ofte hjemmelaget) blir fordelt blant alle.⁶⁶ Mennene som har med mat har ofte fått dette laget av sine koner, og de benytter ved flere anledninger muligheten til å rose sin kjæres matkunst. Også i forhold til fest og andre sosiale begivenheter utenfor arbeidstiden blir mat et sentralt

⁶⁴ Hvordan mennesker produserer sosiale bånd gjennom uformell utveksling av varer og tjenester (Mauss 1996)

⁶⁵ Eksempel på en norm for bordskikk i Norge er å «takke for maten» eller «takke for skifte» (gammelt uttrykk brukt i Hardanger). I Norge skal man ikke smatte når man spiser, mens dette i Kina er et tegn på at maten falt i smak – normer er kulturspesifikke og diskusjon rundt de kan skape interesse og engasjement. Mat er noe alle har et eller annet forhold til!

tema. Hvem som lager maten, hvor den kommer ifra og hva slags type tilberedning det er snakk om, ble ved flere anledninger diskutert. De sosiale aspektene ved måltidet er mange og man kan påstå at rammen rundt det virker styrkende for både arbeidsmiljø og trivsel.

«Meat of the bone» - fenalår til frokost.

Ved frokosten tidlig en mars-morgen sitter vi både menn og kvinner og nyter morgenkaffen. En av mennene forteller hvor sulten han er. Ved flere anledninger har denne mannen tatt frem avansert og kreativ lunsj. Han har tidligere hatt med seg middager, ulike bakervarer og fruktsalat. Denne morgenen er han ekstra lur i uttrykket idet han trekker frem en stor brun papirpose. «*Se her dere- kjøtt rett fra beinet!*». Han trekker frem et stor fenalår og en lang jaktkniv han har liggende i sekken. Smilende og ivrig begynner han å skjære av stimler på en slitt tre-fjøl. Han plasserer kjøttet på kniven og retter den mot hver og en av sine mannlige kollegaer rundt bordet. Selv er jeg dypt ned i en blåbær-yoghurt da han retter kniven mot meg. «*Her, smak!*» Damene kikker på meg. Alle mennene rundt bordet tygger på det seige kjøttet ens de gir meg oppmuntrende blikk. Jeg takker ja og går i gang på kjøtt frokosten. Det sitter damer på alle kanter, ingen blir tilbudt kjøtt.

For det første gir dette et bilde av en mann som er veldig opptatt av mat. Han verdsetter måltid og nyter mat, også når han er på jobb. I tillegg gir det assosiasjoner til et slags ritual hvor sosiale bånd blir produsert gjennom kjøtt. Sosiologen Bjørn Egil Flø (2012) skriver i boken *Bygdeutviklingens Paradoks* om hvordan man i et jaktlag forholder seg til kjøtt. Gjennom historien i mange samfunn har mennenes rolle som jegere stått sentralt. At denne rollen som jeger kan ha innflytelse på menns forhold til kjøtt er noe Flø (2012) argumenterer for. Han forteller om et «kjøttnettverk» hvor kjøttet er symbolsk i en sosial kontekst. Å utveksle kjøtt mellom jegerne bygger sosiale nettverk og er en viktig del av ritualene ved jakt. Et slikt kjøttnettverk er gjerne unikt for konteksten rundt jegerne, men da jeg spurte menn rundt meg (flere av de er jegere) etter endt feltarbeid⁶⁷, fikk jeg tips om at denne rituelle måten å dele kjøtt på var noe de også kjente seg igjen i fra festivaler, motorsykkeltreff eller bare

⁶⁷ Jeg har flere venner som er jegere og min far er engasjert fisker. Da jeg var nysgjerrig på koblingen mellom menn, og den helt enkle måten å dele et måltid bestående av kjøtt på, spurte jeg litt rundt om hvilke tanker de hadde om hvorfor dette er en «mannegreie». En av de uttalte at «*Det er noe primitivt. Du fjerner alle normer og regler. Du fjerner tilbehør.. Du trenger ikke å ha drept et dyr, men det er du som har fått tak i det. Den som har skaffet kjøttet, besitter kniven og fordeler dette har også en følelse av litt høyere status.. Det er litt sånn viking-aktig.*»

kamerattur. Også vikingtiden ble nevnt av de jeg snakket med. Når man kom til Valhalla var en stor del av begivenhetene viet til et måltid bestående av kjøtt (Leviton 2005) Til felles har samtlige av disse kontekstene at de foregår utendørs, noe som ikke er tilfelle på Multirent. Man kan likevel tenke seg at fenalåret kan ha et symbolsk preg over seg i samme retning som jegerne Flø (2012) beskriver. Det har på et vis et maskulint særpreg i sin primordiale, naturnære og rå form, samtidig som det kan symbolisere samhold og fellesskap. I tillegg kan fordelingen av fenalåret og gi et innblikk i relasjoner og status mellom mennene ved frokostbordet. At dette oppstår i en kontekst dominert av kvinner viser nok en gang hvordan maskulinitet kan manifestere seg i noe materielt og på et vis re-produseres blant menn i et yrke forbundet med kvinner.

Fellesskap og latter - humor og den sosiale dimensjon

“The meanings embedded in humor are often elusive, hard to grasp, fugitive» (Goldstein 2003:3).

Gjennom alle lunsjpausene jeg fikk ta del i, var latteren løsest blant renholderne på blå avdeling. Denne arenaen er derfor et godt utgangspunkt å snakke om humor, både her og eller på Multirent.

Det krever litt smyging for å finne seg en plass. Alle ser opp og smiler når man kommer inn og hilser varmt på hverandre. Kvinner og menn snakker sammen om hva de har til lunsj, og ofte lager de mat til hverandre. Men mest av alt ler samtlige av vitser, historier og vennskapelig terging som går frem og tilbake over bordet.

«Hei hei!» hilser Fred idet han entrer rommet. Jeg kommer smilende bak han.

«Hei, der var du jo! Vi har lunsjet lenge vi nå, kom og sitt!»

Fred flytter på stolene og beveger seg mot klyngen med mennesker som har samlet seg midt på det avlange bordet.

«Nå må du trekke inn magen vet du!» Flirer en av hans kollegaer

«Haha, ja jeg har en jobb å gjøre der!» ler Fred.

Spøken her var velment og varm, men det er viktig å understreke at dette ikke er en selvfølge. Humor må forhandles frem og hva som er sosialt akseptert innen rammene for spøk avhenger

av kontekst og mennesker involvert. Humor kan blant annet med bakgrunn i dette fortelle oss mye om sosial virkelighet og hvordan mennesker samhandler i eksempelvis arbeidslivet.⁶⁸

Spøk og humor på Multirent foregår spesielt i lunsjpauser, men strekker seg og inn i sosiale kontekst rundt arbeidsoppgaver. Ved noen avdelinger blir det spøkt mer enn i andre. På avdelinger der det er mange representert fra ulike land og bakgrunner er humor veldig fremtredende. Her har man ofte svært ulike differansepunkt, og humor kan virke dempende for ulikheter og skape fellesskap. Også nervøs stemning kunne bli dempet ved humor. På mange måter kan man hevde sosialt ubehag, sosiale ulikheter, språkproblemer, eller andre faktorer kan nøytraliseres eller ubetydelig-gjøres ved spøk og vennlig terging, og slik har humor en forløsende effekt.

Interaksjonen som oppstår gjennom latteren synes viktig for å knytte bånd, men og for å nøytralisere eller tildekke betydningen av forskjeller som ellers eksisterer, og som man i gitte situasjoner ikke ønsker å fremheve. Blant utallige lunsjpauser observerte jeg og deltok i trillende latter og løse smil. Noen spøkte mye rundt kulturell bakgrunn ved å le av hva folk spiser til lunsj (Å spøke bort det som gjør mennesker forskjellige er og med å fjerne det som eventuelt kan virke skremmende med det vi ikke slev forstår). Det er og mange som spøker rundt kjønnsforskjeller og stereotyper knyttet til kvinner og menn. Humor kan slik sett, være en måte å forhandle kjønnsroller på.

En av mennene stoppet en av sine kvinnelige kollegaer i en korridor:

«Jeg hørte på radioen i går at det var full stopp i trafikken rundt Åsane i går. Si meg, var det ikke i går du skulle ute å lære kjøre?»

«Hahaha, nei, det var ikke meg! Men pleier ikke du å høre radio når DU er ute og kjører bil?», svarte kvinnen med snert i stemmen mens hun blunket til venninnen sin.

Her bør man ha med seg i bakhodet at en slik terging sannsynligvis stammer fra stereotyper og kjønnsrolle mønster i forbindelse med bilkjøring. I mange samfunn blir det vitset om «kvinner bak rattet», og i noen er det uhørt at kvinner kjører i det hele tatt (Mange av mine informanter fortalte at de ble sjokkerte når de oppdaget at kvinner i Norge kjørte både buss og lastebil). Ut fra feltarbeidet på Multirent vil jeg hevde humor har flere kjønnsaspekt ved seg

⁶⁸ Humor er som Goldstein (2003:3) ovenfor viser til vanskelig å få tak på, og som Musharbash & Carty (2008) kommenterer er det komisk nok, sjelden man finner antropologi om humor som faktisk er skrevet på en morsom måte. Min erfaring ble at det kan være vanskelig å oversette en spøk og samtidig bevare hva som er morsomt med den. Det er likevel svært viktig å ta humor med i denne avhandlingen, nettopp fordi spøk kan si mye om mellommenneskelige relasjoner og den sosiale konteksten spøken oppstår i.

som gjør at den utøves ulike blant ulike kvinner og menn. På Gul avdeling spøker mennene og damene som regel for seg. Menn kikker på sine telefoner og ler av digital humor, mens damene kan le av historien hvor nabogutten spiste en hel bolle pepperkakedeig⁶⁹.

Ut fra tiden min blant de ansatte på Multirent vil jeg likevel også hevde at humor fungerte som en arena hvor kvinner og menn kunne sosialisere med en felles forståelse av hva som var morsomt. Humoren kom i mange innpakninger og typer. Noen minner om flørting, andre er ironiske, mens mye av humoren kan karakteriseres som tørr.

Som en kontrast til avdelinger hvor det var ansatte med bred kulturell bakgrunn var ikke humor like sentrale på avdelinger hvor andelen er nordiske damer var stor (hvor man får litt følelsen av å spise med den «tradisjonelle vaskekjerringa»). Stemningen blant damene var god og smilene hang løst, men aktiv spøk forekom ikke i like stor grad som andre steder. Hva er årsaken til en slik forskjell fra andre steder på Multirent?

Mange av mine informanter forteller om sitt første møte med Norge, og flere gir uttrykk for opplevelsen av nordmenn som stive og reserverte. På Multirent var det like fullt mange eksempel på menn ifra Norden som stadig kom med humoristiske innslag. I sammensatte miljø, med svært ulike mennesker involvert, er gjerne humor et større innslag fordi situasjonen her er mer under forhandling. Kvinnene ved Multirent er mye likere med hensyn til bakgrunn, de har gjerne ikke samme behovet for spøk for å løse opp situasjoner og få det sosiale til å gli - de deler en del forutsetninger. Samtidig kan man igjen tenke tilbake på Gullestad (2001) og hennes refleksjoner rundt nordmenns behov for å være like, og hvordan damene på Rød avdeling gjerne underkommuniserer forskjeller seg imellom for å bevare en slik ide.

Alder er spesielt noe som blir spøkt mye med på Multirent. I den forbindelse vil jeg peke på hvordan det kan være viktig å se denne typen spøk som en forhandling av makt, og dermed et sosialt virkemiddel. Spøk rundt alder skjer som oftest enten mellom menn, eller ved at en yngre dame tar initiativ til å tulle med en mannlig kollegas alder. I arbeidssituasjon er gjerne den som er eldre den med det lengste strået i en maktfordeling i relasjonen. Vedkommende sitter på kunnskap som igjen står som tungt påvirkende i en fordeling og forhandling rundt makt relasjoner. Det er i denne forhandlingen man kan hevde spøk rundt alder er en

⁶⁹ Denne kjønnsdelingen kan også være et resultat av at kvinner og menn er adskilt i en større grad på Gul avdeling, enn på andre avdelinger.

regulerende faktor. I avsnittet hvor jeg reflekterer over kunnskapshierarki møter vi Lukas og Arvid som diskuterer rundt renholdet i et rom, her er også humor aktuelt da Lukas uttaler.

«Han skal alltid være så nøye...Sikkert fordi han er så gammel», ler Lukas

Arvid har erfaringen og kunnskapen som gjør han til et forbilde. Hans alder er likevel noe som stadig blir «offer for spøk». I eksempelet ovenfor ser vi hvordan spøken forhandler og markerer sosial status med hensyn til kunnskap om hvordan jobben skal forvaltes. Kapitalen til Arvid ligger i kunnskap, mens kapitalen til Lukas ligger i den sosiale aksepten som eksisterer ved at lav alder trumfer over høy alder⁷⁰. En stereotypisk opplevelse i mange «vestlige samfunn» er at det å bli gammel er et tabu mange kjemper mot. Slike forestillinger kan man si er fundamentet for denne typen humor, og ved å bruke spøk basert på alder etablerer man grunnlag for maktforhandling mellom Arvid og Lukas.

Hva som er morsomt i hvilke sammenhenger noe som stadig forhandles. Det vil også være tilfeller hvor noen forsøk på humor sannsynligvis aldri vil kunne passe inn. Et eksempel var en situasjon hvor flere av renholderne jeg var med nettopp hadde fått vite om at det i store deler av Asia blir ansett krenkende å ta noen på hodet. En av mennene tilstede gikk rett bort til en av de asiatiske kvinnene i etterkant av opplysningen, og rufset henne i hodebunnen med knokene (mens han lo høyt). Damen så forferdet på han og det ble helt stille.

Her forsøker mannen å spøke utenfor den akseptable rammen, og han går for langt. Å bruke humor for å nøytralisere kulturforskjeller vil ikke her være tilstrekkelig for å dempe situasjonen. Man kan her tydelig se hvordan feilberegnet humor kan gå i en veldig annen retning enn godt beregnet humor. Man kan si humor er produsert i det kollektive, men at det også er individuelt. Man er også avhengig av å ha har visse kunnskaper om sosial og kulturell bakgrunn til den man utveksler spøk med. I dette tilfelle var gjerne ikke vedkommende klar over alvorret i en slik handling, og tråkket dermed over grensen for hva som er akseptabelt.

Som nevnt kan humor være vanskelig å gripe. Dette gjelder for meg som observatør, men også for de som ellers er i settingen. Her er det nyttig å trekke frem intern humor. Denne er rettet mot personer som er på «innsiden» av en sosial gruppe. Når jeg ikke klarte å oppfatte spøk kunne dette være fordi humoren kun vil forstås blant de som er innenfor profesjonen renhold.

⁷⁰ I vårt samfunn er det å bli eldre ofte tabu. Man bruker en rekke verktøy for å stagnere aldringsprosessen (Kosmetikk, trening og kirurgi), og å kommentere alder blir av mange ansett som fornærmende (Gjerne spesielt blant kvinner). I antropologien har vi sett mange eksempler på samfunn som ikke har samme synet på alderdom. Det va likevel mange av renholderne som spøkte mye rundt dette temaet og denne stereotypien.

Eksempelvis tok flere med seg mopper i bryllupet til en av de ansatte på Multirent. Når brudeparet kom ut fra vielsen ble moppene holdt opp til ære for brudeparet. For forbipasserende var dette antagelig et skue som ikke ga noen mening. For renholderne tilstede var moppene et symbol for yrket til bruden, samtidig som det var en intern spøk blant gjestene tilhørende renholdsyrket.

Denne typen humor bygger med andre ord på at man har en felles forståelse og kjenner til bakgrunnen for spøken. Intern humor har en tvetydig funksjon da den kan styrke fellesskapsfølelse, samtidig som den kan ekskludere de som er «utenfor» spøken. Intern humor kan derfor også bidra til utestenging og moro på bekostning av andre. Dette er i stor grad fundamentet i spøken: Man kan si at intern humors styrke er at den er morsom for målgruppen, de er bevisst på at det finnes mennesker som ikke vil forstå den. Intern humor kan sees som en skjult allusjon for noe man har til felles, og som igjen styrker båndene mellom de som er med på spøken.

Humor som en mestringsstrategi.

Sosialantropolog Donna M Goldstein (2003) sin monografi *Laughter out of place* handler om hvordan mennesker i såre situasjoner bruker humor for å takle vold, sårbarhet, fattigdom og et hardt liv. Boken forteller om hvordan noe av det hennes informanter lo av virket, til å begynne med, makabert og uforståelig i hennes øyne. Etter hvert så hun sosiale mønstre ved humoren og hvordan den ble en mekanisme brukt som et skjold for å takle egen situasjon. Bruken av humor hadde en formildende hensikt. Det tøffe livet i Rio de Janeiros favelaer kan ikke sammenlignes med konteksten på Multirent. Men en kan likevel se noen likhetstrekk til se på hvordan humor på Multirent også kan bli brukt som en mekanisme for å takle såre opplevelser som mistriivsel i jobben, kompleks knyttet til egen livssituasjon, eller manglende sosial annerkjennelse. En av mennene med lang tid i yrket forteller: «*Jeg var 17 år da jeg begynte her og tenkte at dette var en fin sommerjobb... Haha, jeg skulle bare vist!*»

Humor av denne typen bidrar og til en følelse av felleskap, man er sammen i sin misnøye med jobben og spøken indikerer at man både minner om og konstaterer at jobben er midlertidig. Flere av de ansatte har bemerket at de mener renholdsyrket burde fått større sosial aksept enn det har i dag. Med bakgrunn i dette kan spøken og gi en forståelse av et forsøk på distanse til en jobb de har et ambivalent forhold til.

Man kan finne mange former for mening innlemmet i latter og spøk. Humor kan ha mange sider og formål, den kan være sosialt bindende og ekskluderende på samme tid. For de ansatte

på Multirent er det å le sammen noe som skaper god atmosfære. Det virker positivt for samholdet, og selv om noe av humoren til tider kan oppleves både sårende eller uforståelig for enkeltindivid, har humoren en gruppe-manifesterende funksjon som utvisker forskjeller og danner grunnlag for opplevelsen av likhet blant ansatte. Den kan også fortelle noe om kjemien og kjennskapet mellom mennesker. Hvorvidt man deler latter sier mye om hvordan man leser hverandre og hva slags relasjon man har til den man prater med.

Med dette tatt i betraktning er det likevel viktig å minne om at humor og kan være betinget i bakgrunn og kulturell persepsjon. En mann fra India vil gjerne ikke ha samme utgangspunkt tilnærming til spøk, eller ha samme humoren, som en mann fra Tyskland. Å forme humor som kan gå på tvers av kulturelle skillelinjer er derfor et komplekst prosjekt som man kan si krever en slags tverrkulturell kompetanse det tar tid å utvikle. Jeg vil argumentere for at dette med tiden, og med stadig dypere relasjoner, er noe mange lærer. Denne kompetansen gjør det lettere for en person å omgås et større mangfold mennesker. Man kan hevde en slik kompetanse både styrker arbeidsmiljø, samt det sosiale nettverket og trivselen til den enkelte i det som for mange er en «ny hverdag i Norge».

Den sosiale dimensjon- Avstandsskaping for å styrke samhold

Flere paradoks oppstår i sosial virkelighet. Som jeg har vært inne på kan det være store ulikheter mellom kollegaer innad i en lunsjpause på en avdeling. På en avdeling kunne det jobbe mennesker fra 11 forskjellige land. Alders-spranget var ofte stort og fordelingen av kvinner og menn varierte fra lunsjpause til lunsjpause (På noen av avdelingene var lunsjpausene mer sporadiske grunnet fleksible arbeidsforhold hvor man spiste når man hadde tid). Mennesker med ulike kulturelle, familiære, utdannings og yrkesmessige bakgrunner, sitter tett sammen på små pauserom. Mange har og ulik ansiennitet og erfaringsgrunnlag i renholdsyrket, noe som også preger sosial status i et hierarkisk perspektiv. På tross av dette mangfoldet er felleskapet og bindeleddet det som står i fokus. Når det her snakkes om sin egen avdeling og typen renhold i sammenligning med de andre avdelingene blir disse forskjellene underkommunisert til fordel for samholdet rundt arbeidet som et felles referansepunkt. Man snakker stadig om sin egen avdeling i forhold til andre steder, om «Oss» på maskinrenhold og «de andre» ellers på Multirent.

Fred forteller eksempelvis om tiden sin på utstyrssentralen som forsørget mopper rundt på hele Multirent. *«...det kunne bli veldig kaotisk...alle mente de burde bli prioritert.. Vi slet med å få nok rene opper og få kjørt alt ut...Folk klagde mye, det var deres ansvarsområder som var viktigst å fokusere på...det var alltid «de andre» som tok alle moppene, og alle mente de ikke fikk gjennomført oppgavene sine».*

Et annet eksempel er hvordan en informant snakket om avdelingene som hadde veldig klare skiller blant menn og kvinner i lunsjpausene. *«...har hørt om hvordan det er på Gul avdeling. Tror ikke det er bra jeg. Vi på denne avdelingen er mye mer opptatt av å være sammen og være sosiale-både menn og kvinner».*

Mitt inntrykk er at man i slike situasjoner lager et fellesskap hvor forskjellene innad på hver avdeling havner i skyggen av fokuset på avstanden til «de andre», noe man kanskje kan si er begrepsfestet av Gullestad som «avstandsskaping» (Gullestad 1989:116 i Lien 2001:87). Grensene settes ved forskjellene på de ulike former renhold og grupperinger med bakgrunn i arbeidsoppgaver, men og ved hvor man spiser lunsjen sin⁷¹. Slik belyst tidligere i denne avhandlingen er det stor variasjon i arbeidet på de ulike avdelingene. Forskjellen som ligger i arbeidsoppgavene, og den geografiske distansen som eksisterer mellom avdelingene, er med å danne grunnlaget for sub-kulturer⁷² innad på Multirent, hvor hver avdeling har sin egen subkultur og sosial likhet har stor betydning. På Multirent skjer dette i form av avstand mellom de ulike sub-kulturene. Som Fred beskriver ovenfor kan det oppstå intern konkurranse rundt hvilke type renhold som skal ha størst prioritet med hensyn til økonomiske midler, utstyr eller bemanning.

«...det har vært flere episoder hvor jeg har hørt folk si at det er deres arbeidsoppgave som er viktigst og at de jobber på avdelingen med best arbeidsmiljø..» forteller en av mennene en dag vi snakket om mangfoldet på Multirent.

Poenget jeg her vil trekke frem er hvordan en slik avstandsskaping til andre avdelinger er med å styrke samholdet innad i subkulturer, og det er grunnlag for å foreslå at denne prosessen i varierende grad er strategisk. I følge Gullestad kan mennesker som eventuelt fremstår som for ulike, bli utelukket fra samværet (1989:116 i Lien 2001:87). Overført til Multirents kontekst,

⁷¹ Renholderne som rullerte litt rundt blant flere arbeidsoppgaver spiste gjerne litt forskjellige steder. Ofte hadde de likevel sine favorittsteder de gikk til. Også noen av renholderne spiste lunsjen sin på andre avdelinger, men da var det ofte et fast sted. En av damene forteller *«...Jeg har jo byttet avdeling nå.. måtte det på grunn av helsen.. men jeg liker best å spise lunsj med det teamet jeg jobbet med før...derfor går jeg som regel hit».*

⁷² En subkultur er en kultur som eksisterer innenfor en annen kultur. Det kan eksempelvis finnes mange ulike formasjoner og gruppedannelser innenfor en og samme arbeidskultur.

kan det bety at integrering i fellesskapene på de ulike avdelingene kan ta tid. Eksempelvis kan man tenke seg at dersom man kommer fra en annen avdeling er første steget for integrering i det nye samværet at man omfavner arbeidsoppgaven fellesskapet samler seg rundt. De hierarkiske momentene som eventuelt eksisterer, sammen med andre sosiale forskjeller, tones ned ved hjelp av en slik avstandsskaping til «de andre». Man skaper en forestilling om homogenitet hvor for eksempel medlemmene av det sosiale miljøet på blå avdeling opplever likhet fordi de deler samme ansvarsområde, og bruker samme verktøy - og dermed skiller seg fra andre avdelinger.

Sosialisering og kameratskap mellom menn på Multirent

Sosialisering er viktig mellom alle renholderne på Multirent, men fordi jeg i denne oppgaven vektlegger menns perspektiv, har jeg valgt å ta med et eget avsnitt som spesifiserer mannrelasjoner. På Multirent er mannlige renholdere demografisk spredd og som vist på eksempelvis Rød avdeling, er sosialisering mellom menn noe som foregår på tvers av avdelinger. Det er likevel noen tilfeller hvor menn jobber sammen i team, og i ett av disse finnes et godt illustrert eksempel på samhold og vennskap. Forholdet mellom mennene nedenfor er arbeidsrelatert, men strekker seg også utover arbeidsoppgavene.

«Tre (vaske-ekte) musketerer»: Eksempel på menn i vasketeam

Fredrik, Theo og Tommy er alle fra Nord Europa, og er jevngamle. De jobbet ofte i team, både på lager og i renholdet. En av de hadde tidligere vært ansatt i håndverker sektoren, en ville fornye utdannelsen ved siden av jobben, og en av de hadde tatt fagbrevet som renholder etter å ha tatt imot et sommervikariat som tenåring. Samholdet i dette felleskapet er solid og skiller seg på flere måter fra samholdet som eksisterer blant renholderne rundt teamet. Alle tre er opptatt av å fremme sine ferdigheter, og teamets verdi for Multirent. To av medlemmene i trioen ser jobben som midlertidig, men en tredje tar en tydelig ansvarsrolle ved utføring av arbeidsoppgaver. Han forteller stolt om sin yrkestittel som renholdsoperatør og ved flere utfordringer var det han kollegaene i teamet kom til etter råd. Han hadde siste ordet og hans kompetanse ble verdsatt. Han var sammen med en av de andre gutta, ivrig opptatt av kvaliteten på jobben, mens det siste team-medlemmet hadde rollen som spøkefuglen i trioen.

Han jevnet tilsynelatende ut alvor og stolthet de to andre påtok seg. Han tok arbeidsansvar, men man kan hevde han hadde en personlighet som bar preg av at renholdsjobben var utført med et halvhjerta engasjement. «*Jeg trenger pengene. Jeg vet ikke hva fremtiden blir, kanskje jeg fortsetter. For meg er jobb bare en jobb*», forteller han.

De gode relasjonene i trio kom, til tross for varierende engasjement, svært tydelig frem. Samarbeidet var nesten kroppsliggjort og alle beskjeder og fordeling av oppgaver var naturliggjort i prosedyrer og innøvd samhandling. Selv om de rullerte på arbeidsoppgavene var jobben og samarbeid godt etablert. Spisepauser var fulle av spøk og til tross for at de satt midt blant kollegaer var det ofte en adskilt og intern humor mellom disse. Brått kunne Tommy fikle frem et mobilbilde, dra Theo ut av samtale, og leende peke på skjermen de delte mellom seg på tvers av bordet. Jeg fulgte teamet enkeltvis og i felleskap. Deres kameratskap, eierskap til arbeidsoppgavene, og kollegialitet, gir et godt innblikk i hvordan de forholdt seg til å jobbe med andre menn.

Veronika: «*Hva skal du etter lunsj da?*»

Fredrik: «*Da pleier Theo og jeg å ta oss av litt avfallsrydding*», sier han mens han nikker mot søppelposen.

Veronika: «*Trives du best med å jobbe alene, eller foretrekker du team arbeid?*»

Fredrik: «*Team arbeid! Mye kjekkere å gå sammen med noen! Da kan man gå og snakke litt.*»

Veronika: «*Ja, det ser ut som om dere har det bra sammen?*»

Fredrik: «*Ja, alle vet hva de skal gjøre og vi er flinke å hjelpe hverandre... Vi er egentlig mer venner enn kollegaer*», smiler han.

Veronika: «*Hender det at du samarbeider med andre på avdelingen?*»

Fredrik: «*Ja, det hender jo at folk trenger hjelp. Men jeg tror lederen vår har forstått at det er vi tre som jobber best i team*».

De tre «Vaske-ekte-musketerer» tegner et godt bilde av sosialisering gjennom og utenfor arbeidsrelaterte ansvar. Alle tre gir uttrykk for hvor viktig denne relasjonen er for trivsel og arbeidet de utfører. Tidligere har renholdere som har blitt forflyttet fra avdelinger med mange men og til et miljø hvor de blir ut-nummerert av kvinner, gitt uttrykk for at de savner mannsrelasjoner. Det gode samspillet i trio nevnt ovenfor, er og et produkt av personlighet og kjemi. Basert på det de forteller kan man og påstå at de også foretrekker å kunne ha mannsrelasjoner i den sosiale omgangskretsen på arbeidsplassen.

Også utenom arbeidstid avtaler flere av de mannlige kollegaene sosiale aktiviteter. Fisking er mest populært og på flere av avdelingene er det menn som avtaler fisketurer.

Disse empiriske beskrivelsene illustrerer godt hvordan samhandling, sosialisering og vennskap kan utfolde seg hos mennene på Multirent. Da en stor andel av mennene ikke jobber fast med andre menn er denne typen sosiale bånd ikke så vanlig. Beskrivelsene kan likevel vise hvor viktig denne typen interaksjon kan være. Dette for å trives i arbeidsmiljøet, men og kanskje som en måte å ta avstand fra det ellers feminine arbeidsmiljøet.

Situasjonsdefinisjon- Når skal man være sosial på en arbeidsplass?

Ulike mennesker har ulike referanserammer og måter å forstå, kategorisere og avgrense hverdagen sin. For noen er jobb kun jobb. Noen er opptatt av å være effektive og systematiske, og de lar ikke andre sysler påvirke selve gjennomføringen av arbeidsoppgavene. Andre er veldig sosiale, og for de, handler jobb mer om det som skjer rundt selve arbeidsoppgaven (interaksjon og samhandling), enn selve oppgaven. Noen er i en livssituasjon hvor de er preget av mye ensomhet som også påvirker hvordan de opplever jobb, og hva den innebærer. Flere av Multirent sine ansatte forteller om at de har lite sosialt samvær utenfor arbeidsplassen, og jobben derfor blir desto viktigere. Med så mange tilnærminger til jobb og hva denne konteksten skal inneholde er samarbeid ofte utfordrende. I kapittelet om renholdsyrket som kjønnet introduserte Kate og Sebastian som jobber sammen i team. Kate er ikke bare nøyaktig og opptatt av å være nøye, hun er og opptatt av å skille det sosiale fra arbeidssituasjon. Man kan også si at hun har mye yrkesstolthet. Hun forteller at hun gjennom hele sitt liv har lært å arbeide hardt for å nå målene sine. *«Jeg er flink til å jobbe. Jeg må forsørge barna mine, og da er det å jobbe hardt viktig»*, forteller hun. Jeg spør henne hvordan det går i teamet og om alle holder samme tempo. Litt ergerlig forteller hun om hvordan det er en mann på teamet hennes som forstyrrer arbeidsrytmen hennes. Hun er avhengig av at oppgavene blir gjort, da hennes oppgaver ofte overlapper andres. *«...så da jeg må stå og vente blir jeg litt fortvilet...han bruker så lang tid og han står alltid og prater med noen...jeg er opptatt av kvalitet og når vi må skynde oss for å bli ferdig blir jeg...argh...du forstår?»*, sier Kate oppgitt. Sebastian, kollegaen til Kate, ønsker (ut fra både Kate sine utsagn og mine egne observasjoner) å være sosial. Han forteller selv hvor viktig det er for han å møte folk med et smil og hvordan hans nettverk på Multirent stadig vokser. For han er det å være sosial også

utenfor lunsjen noe som gjør noe for hans identitet og hvem han er gjennom jobben. Han sier selv at det er viktig at han møter folk rundt seg med et smil og har tid til å slå av en prat. For Kate er det annerledes da hun vil fokusere på arbeidsoppgavene og fokusere på å være arbeidsom og driftig⁷³.

Her er det vesentlig å nevne at dette ikke innebærer at Sebastian ikke var stolt av jobben sin. Eksempelet er ment å illustrere hvordan Kate var en av de på Multirent som hadde spesielt mye yrkesstolthet. Poenget her var hvordan det her var ulike forståelser av hva som skulle være relevant å fokusere på i arbeidstiden – fullt fokus på arbeidsoppgaven, eller delt fokus mellom arbeidsoppgaven og det sosiale rundt. Kate er sosial i lunsjen, men hun nøler ikke med å følge klokken nøye når hun skal ut igjen i arbeidskontekst. For henne er lunsj og arbeid to vidt forskjellige kontekster hvor hun skiller ut når det sosiale er akseptabelt, og når arbeidet skal stå i sentrum.

Oppsummerende

Dette kapittelet omfatter sosialitet i ulike kontekster i lunsjpausen og i jobbsammenheng. Flere på Multirent forteller at de er mye ensomme på fritiden. Ofte bor familien et annet sted, eller man har gjerne ikke andre sosiale nettverk enn arbeidsplassen. Dette gjelder både mennesker med bakgrunn utenfor Norge, og de med norsk bakgrunn. En observasjon er her at dette ofte gjelder menn. Flere av de jeg har snakket med beskriver seg selv som «ungkar», og noen forteller om ensomhet og depresjon. De sosiale dimensjonene på arbeidsplassen kan dermed være svært viktig for livskvalitet og trivsel. Når man ikke har så mange andre sosiale aspekt utenfor arbeidstid blir det å skape sosiale nettverk og knytte vennskap som handler om mer enn jobb i arbeidstiden viktig⁷⁴. Slik vi skal se på i kapittelet om sosial status er renholdsyrket noe mange tar avstand fra og ser som midlertidig. For de som mistrives i jobben, men har positive opplevelser knyttet til arbeidsmiljø, vil det sosiale aspektet gjerne være desto viktigere ettersom man da kan legge vekten på fordelene ved å gå på jobb.

⁷³ Det er fruktbart å nevne at landet Katja kommer fra er kjent for å ha en høy arbeidsmoral og at spesielt kvinner har rykte på seg for å være svært effektive og arbeidsomme. Dette er også mitt inntrykk når jeg har møtt kvinner fra samme land. Her vil jeg understreke at man ikke skal tenke essensialiserende, det er ikke slik at dette derfor er ensbetydende med at alle kvinner fra dette landet er arbeidsomme.

⁷⁴ Her er det sentralt å poengtere at det ikke nødvendigvis kun er ensomme mennesker som opplever at det sosiale nettverket de har på arbeidsplassen er viktig, dette er en opplevelse mange deler. Man kan likevel tenke seg at de sosiale aspektene i jobbsammenheng blir ekstra viktige for de som ikke har så mange andre enn kollegaene.

I tillegg er de sosiale dimensjoner på Multirent nyttige både for å lære norsk, men og for å kunne ta del i samfunnet utenfor arbeidsplassen.

5. SOSIAL STATUS OG MOBILITET – STATUS OG FORNYING

I dette kapitlet vil jeg rette søkelyset på ulike fasetter ved renholdsyrket som et lavstatus yrket. Her vil jeg gå inn i ulike opplevelser av yrket, utfordringer i det norske yrkeslivet, samt fremtidige ambisjoner og drømmer blant renholderne.

Dersom man tar utgangspunkt i at mange opplever at renholds-yrket har en lavstatus posisjon i samfunnet, og at dette preger de gjennom ulike former for personlig degradering, er det her nyttig å se på hvordan selvfølelse og stolthet kan bli oppjustert. Dette vil jeg drøfte ved å ta utgangspunkt i bakgrunnen til de ulike mennene som er involvert i denne oppgaven, og hvordan hver enkel bakgrunn danner ulike grunnlag for sosial mobilitet. Jeg skal videre se på kurs og kompetansebygging i yrket, og hvordan dette kan bidra til en opplevelse av personlig vekst. Avsluttende vil jeg gå gjennom noen av fremtidsdrømmene og ambisjonene blant mennene på Multirent.

Dette er som ved Maskulinitet, et ømt punkt og i løpet av tiden på Multirent var det alltid vanskelig å nærme seg dette emne. For meg var det viktig å skape åpenhet rundt yrkets status, og vise at jeg var kritisk til et standpunkt hvor man plasserte renhold automatisk innunder kategorien «lavstatus-yrke». Man kan hevde det er forskjell på den sosiale aksepten yrket har i samfunnet, og den subjektive aksepten yrket har hos den enkelte renholder. Det har med andre ord vært viktig å reflektere fra begge perspektiv, og hvordan disse påvirker hverandre, når man ser på yrkets sosiale status.

Renhold som et lavstatus yrke?

«...Folk ser på deg, og du vet de tenker «han er der nede»...», sier Oscar, mens han peker ned mot bakken med hånden sin. Dette var et utsagn hvor han snakket om hvordan han opplevde at noen mennesker rundt han så jobben han gjorde.

“It should be remembered...that it is not the tasks themselves that degrade; it is the power of the dominant groups which defines what tasks are to be considered degrading and then forces the incumbents of socially constructed categories to perform these tasks” (Davidoff 1995:104 I Skilbrei 2003:250)

Følger man sitatet ovenfor handler en påstand om renhold som et `lavstatus yrke` om hierarkisk kategorisering og utforming av hvilke yrker som blir satt lavere enn andre i samfunnet. Dette er en forestilling som er gjennomgående, ikke bare i Norge, men i mange samfunn. I Indias hierarkiske kastesystem har renholdsoppgaver lenge vært forbeholdt de laveste kastene (Betwa Sharma, journalist i Aljazeera 2014)⁷⁵. Nå er det stor forskjell på renholdet Multirent utfører, og å vaske avføring vekk fra gatene i Indias storbyer. Yrkeshierarkiet i Norge kan også være vanskelig å sammenligne med kastesystemet i India. Det kan likevel være nyttig for å illustrere at det eksisterer en grunnleggende kobling mellom uren praksis og lavstatus.

Samtlige av mine informanter kunne fortelle at renhold i sine hjemland ikke var et yrke man ønsket. Både kvinner og menn fortalte meg at den generelle oppfatning rundt i verden, var at dette var en jobb hadde i mangel på andre alternativ. Noen holdt jobben sin skjult for både familie og venner i hjemlandet. Tilbake i det norske samfunnet er det også grunnlag for å hevde at renhold ikke har en høy sosial aksept. Man hører ikke unger i barnehagen si de ønsker å bli renholdere, og tanken om renhold som «noe alle kan klare» er gjennomgående. «Mange vil jo si at renhold i dag ikke krever spesielle ferdigheter, vi kommer alle inn i jobben med samme utgangspunkt. Derfor har vi ikke så mye sosiale hierarki som går på kunnskap og erfaring til å begynne med», uttalte Fred da jeg spurte han spørsmål om hierarki og konkurranse blant kollegaer. Sammen med mange av sine kollegaer mente han at renholds hadde en lavere anseelse, fordi det ikke krevde forhåndskunnskap.

⁷⁵ Til tross for at myndighetene har gått inn med tilsynelatende aktiv juridisk innsats for å avskaffe kaste systemet og hva det representerer (Betwa Sharma, journalist i Aljazeera 2014)

Spørsmålet jeg stilte mange av Multirent sine ansatte var om de mente kompetansebygging kunne styrke yrkets plass i arbeidslivet, et spørsmål man antagelig ikke vil få svar på ennå. Oscar hevder presset som ligger rundt utdanning i Norge, og det at man må ha en grad for å ha kompetanse, svekker og degraderer yrker som renhold. «*Det norske samfunnet tillater ikke en høy status til et yrke hvem som helst kan passe rett inn i*», sier han under en lunsj. Rico, som også jobber på daglig renhold, er av samme oppfatning. Han angret veldig på at han ikke tok mer utdanning når han hadde sjansen.

Det økonomiske aspektet i en diskusjon rundt renhold som et lavstatusyrke er også viktig å ta med. Renhold er i dag et av de yrkene med lavest grunnlønn, og i norsk sammenheng er dette derfor en jobb som ikke er spesielt ettertraktet. På en multikulturell arbeidsplass er det likevel viktig å se det ei perspektiv. En lav lønn i Norge kan være en høy lønn i Brasil, og renholdet i Norge kan derfor fremstå mer lukrativt i andre land enn det gjør i et norsk perspektiv.

«Folk hjemme (i landet han kom fra) reagerte med å le og håne meg litt når jeg fortalte at jeg var renholder...det yrket er ikke bra der jeg kommer fra...når de hørte hva jeg tjente endret de seg.. da var de mer positiv..» forteller Lukas.

Er det skittent å gjøre rent?

Som nevnt ovenfor gir renhold som en jobb lite prestisje rundt i verden. Som nevnt vil jeg hevde rengjøring i sin bokstavelige form er en skitten praksis. Med Mary Douglas i tankene (nevnt i forbindelse med urenheter og kjønn) kan man ifølge henne se hvordan skitt blir noe tvetydig, en anomali som Mary Douglas omtaler som «*Dirt as a matter out of place*» (2002:36). Som nevnt tidligere mener jeg det også er et materielt aspekt ved å skille rent fra urent, at renhold i seg selv handler om å håndtere skitt kan bidra til å senke yrkets samfunnsanseelse. I yrker hvor man utsettes for tyngre, ubehagelige eller skitne oppgaver har man ofte godtgjørelse, eller smuss-tillegg (Dette er og noe man kan ha i visse typer grener i renholdsbransjen, eksempelvis som stuepike). Slike økonomiske kompensasjoner gjør denne typen jobber mer attraktive enn hva de ville vært uten, og den sosiale aksepten for de ansatte i denne typen jobber øker. Renholdere på Multirent, og i store deler ellers i denne sektoren, har ofte ikke slike tillegg - å bli skitten følger med jobben, noe man kan si er et tankekors. Dikotomien rundt det rene og det urene, og hvordan mennesker legger symbolikk inn i dette, gjennomsyrrer renholdets funksjon og er derfor en naturlig kobling til yrket.

Opplevelsen av status blant renholderne

Den subjektive opplevelsen av jobben formes ut fra ulike differanser som bakgrunn, kjønn, alder og personlighet. Jørgen på daglig renhold forteller at han sliter litt med stolthet rundt jobben sin. Han forteller at han er renholder til venner, men synes det er litt flaut og nevner det ikke hvis ikke noen spør. På hans alder er det mer hipt (ordet han brukte) å jobbe på Rema. «*Denne institusjonen forbindes jo typisk med kvinner...og menn helst skal være anleggsarbeidere*», sier han med en liten grimase. En av Jørgens familiemedlemmer er litt høyere utdannet og er fryktelig opptatt av status og lønn. Han rakker litt ned på jobben som renholder og mener selv han har en høyere status enn en renholder. Dette irriterer Jørgen, og han sier som mange før han: «*Denne jobben er jo avgjørende for at samfunnet skal gå rundt*».

Mange opplever at de gjør en jobb som er litt mystisk og litt usynlig – og Jørgen er en av de. Flere av renholderne opplever at de gjør en jobb som kun synes dersom de stopper å gjøre den⁷⁶. Den usynlige karakteren til renholdsyrket kommer gjerne best frem på oransje avdeling, der gjennomføringen av arbeidet er stillegående, men og at resultatet ofte ikke er merkbart (før man faktisk stopper å gjøre rent). Fred opplevde derimot at maskinene han jobbet med hadde en mer synlig karakter i miljøet som mer bråkete og forstyrrende.

En dag jeg går med William og tørrmopper korridorer forteller han om opplevelsen rundt jobben utakknemlig, blant annet ved at folk ser ikke hvor viktig jobben du gjør er for at de selv skal ha et godt arbeidsmiljø. Denne typen tanker sitter hos mange av renholderne, både kvinner og menn.

En dag på Oransje avdeling tok Tony initiativ til å snakke om hvordan han opplever at renhold har en ufortjent posisjon i sammenligning med andre yrker. Han er veldig engasjert og kritiserer mangelen på kunnskapen i samfunnet med hensyn til behovet for god hygiene på offentlige steder. Han jobber fort mens han forteller (med kluten litt hyttende foran seg) at han fordømmer og tar avstand fra den typen holdninger samfunnet er med å produsere til et yrke som egentlig er så viktig. Senere den samme dagen fikk Tony hjelp fra en kollega. Både Tony og kollegaen var fra Norden og det var et tydelig kameratskap mellom de. Mens de vasker hver sitt toalett med dørene

⁷⁶ «Hadde vi sluttet å jobbe hadde alle yrker rundt oss kollapset. Det samme gjelder ute i samfunnet.» Dette var en uttalelse fra Herman, og var en av mange lignende utsagn fra både ledere og ansatte.

åpne ler de høyt mens de prater om hvor glade de er for at denne jobben kun er midlertidig, og hvordan de heldigvis ikke skal holde på med dette resten av livet. Til tross for at Tony var svært opptatt av å fortelle meg hvordan han mente det var veldig negativt å snakke nedlatende om renholdyrket, var det nettopp det han gjorde med sin kollega. «*Haha, heldigvis skal vi ikke gjøre dette for alltid!*», sier han mens han sitter på huk foran et toalett. «*Det blir liksom til at man tenker: «Det er bare midlertidig, Det er bare midlertidig - Det er bare midlertidig!»*

Tony var ikke den eneste på Multirent som innimellom virket ambivalent med hensyn til jobben sin. Etter å ha observert livet på Multirent kan denne typen samtaler ha en sosial effekt (at noe sosialt produseres når man står sammen i en jobb ingen av partene trives i), samtidig som det kan styrke trivselen til de som opplever at yrkets lave anseelse tynger de.

Et av spørsmålene jeg likevel vil trekke frem er hvorvidt det å snakke sin egen jobb «ned», kan bidra til å opprettholde yrkets lave anseelse? Et annet eksempel som kan fungere som et innspill i en slik drøfting er når Jørgen forteller at en annen eldre og mer erfaren renholder på institusjonen hadde sagt at han måtte komme seg vekk fra denne jobben. Han mente at Jørgen ikke måtte ende opp som han. Dette kan si mye om hvordan det for noen oppleves å jobbe i renhold. Når samfunnet ikke applauderer jobben man gjør, er det vanskelig å selv gjøre det. Jørgen forteller at synet den eldre renholderen har, også deles av hans foreldre, «*..de vil heller ikke at jeg skal ende opp «stuck» som renholder..*», sier han med lav stemme mens han børster smuler vekk fra bordet.

Tonys utsagn og oppførsel kan og sees på som en måte å forsvare sin jobb som renholder på – at dette er ikke en jobb han ønsker å bli assosiert med. Han prater mye om sin egentlige utdanning som marinbiolog, og hvordan han kun jobber med renhold i påvente av jobb⁷⁷.

Symbolsk vold og renholderen

Det vil være nyttig å gå kort innpå hvordan samfunnets anseelse kan bidra til å påvirke renholderens opplevelse av jobben han/hun gjør – samtidig som renholderens manglende stolthet og trivsel knyttet til sin rolle i arbeidslivet kan påvirke hvordan andre rundt han/hun forholder seg til renhold. Ved sistnevnte er man inne på et makt perspektiv hvor Bourdieu sine tanker om hvordan sosial ulikhet reproduseres er relevant (Wilken 2006). Sosiologen Pierre Bourdieu har hatt stor innflytelse innen studiet av makt og et av hans mange bidrag er

⁷⁷ Her er man igjen inne på Inntrykkskontroll (Goffman 1992) og hvordan jeg opplever at Tony først og fremst ser seg selv som en akademiker, og at dette er viktig for han å få frem.

begrepet symbolsk vold og hvordan dette preger mellommenneskelige relasjoner. Bourdieu (Wilken 2006:67-68) beskriver symbolsk vold som makten til å få en objektiv virkelighetsforståelse til å fremstå som en sannhet, uten at de som er involverte er klar over at denne sannheten egentlig er vilkårlig (Wilken 2006:68). Han mener videre at dette skjer samtidig som det skjules at andre alternative forståelser av virkeligheten ekskluderes⁷⁸ og uten at det ytes mostand i påfallende grad (Wilken 2006:68). Den symbolske volden er på et vis den mekanismen som får de aller fleste innad i et system til å akseptere systemets grunnleggende struktur, uavhengig av hvor de er plassert i det (Wilken 2006:68). På Multirent vil dette kunne bety at renholdernes sosiale status, og hvor de er plassert i et hierarkisk perspektiv, er et resultat av overordna styrende prosesser som er naturligjorte i samfunnet - Som renholder har du en lavere sosial status, fordi omgivelsene sier at det skal være slik. Bourdieu (2006:67-69) er med dette opptatt av hvordan sosial ulikhet reproduseres og hvordan en generell aksept for ulikhet vedlikeholdes gjennom symbolsk vold.

En morgen sto jeg i hausen med Rico. Vi var på vei til lunsj og hadde hatt flere hyggelige samtaler. Selv om jeg opplevde Rico som en sjenert og litt reservert person var han begynt å åpne seg, og heisen ble fylt med både prat og latter. Brått stoppet vi i en etasje og døra gikk opp. Inn kom en ansatt fra en av de mange yrkesgruppene på Divisjon Vest. Jeg smilte og nikket høflig. Vedkommende så overrasket ut, og trykket kjapt på heisknappen. Når jeg igjen kikket bort på Rico var kroppsspråket endret. De hevede skuldrene var kollapset, blikket var ydmykt og han brukte de neste 20 sekundene i stillhet mens han rettet på ting i vognen sin.

Som nevnt i kapittel 1, har samtlige av yrkesgruppene på DivisjonVest det man kan karakterisere for en høyere yrkesstatus enn renholderne på Multirent. Ut fra endringen i kroppsspråket til Rico kan det å formulere en refleksjon rundt symbolsk vold i relasjon til dette være av betydning. En annen formulering av symbolsk vold er at den rettes mot en sosial aktør (agent) hvor vedkommende er bidrar til at volden får skje (Bourdieu og Wacquant 2004:272). Ved å endre kroppsspråket i en så stor grad viser Rico på en måte hvordan han ser seg selv i relasjon til personen som kom inn i heisen. Samtidig er han på et vis med å gi næring til skjevheten i relasjonen, han kjenner sin plass, og interaksjonen som her oppstår blir på et vis naturligjorte, samtidig som de virker reproduserende for det eksisterende maktforholdet. Symbolsk vold innebærer nemlig makt prosesser som kan få en historisk

⁷⁸ Det kan være gunstig å nevne at Bourdieu i sin teori er tydelig på at det i denne forbindelse ikke brukes tvang eller tydelig makt, denne volden er dermed ikke fysisk (Wilken 2006:67)

vilkårlig orden (som for eksempel yrkeshierarkiet på DivisjonVest) til å bli fremstilt som tilsynelatende naturlig (Wacquant 1996, I Wilken 2006:67-68), slik hegemoniske prosesser har en tendens til å gjøre. Det er viktig å påpeke at dette ikke nødvendigvis innebærer at ofre for symbolsk vold ønsker en slik skjev relasjon. Det er grunnlag for å si at Rico er utsatt for symbolsk vold, og at han samtidig ved sitt kroppsspråk bidrar til å reprodusere den skjeve relasjonen. Man godtar med andre ord sin posisjon som underkastet og aksepterer dermed samfunnets objektive strukturer. I et slikt syn kan noen av renholderne betegnes som ofre for symbolsk vold ettersom inndelingen i samfunnets naturlige hierarki forutsetter dette. Samtidig kan det her være viktig og igjen reflektere over en persons handlingsrom og åpne for diskusjon: Har Rico et begrenset handlingsrom som gjør at han er ute av stand til å se hvordan den objektive virkelighetsforståelsen (hvor hans er lavere stilt i et sosialt hierarki) egentlig er vilkårlig?

Flere av renholderne på andre avdelinger har vist lignende kroppsspråk som Rico. Samtidig er det og renholdere (også på Gul avdeling), som både hilser og deltar i aktiv interaksjon med alle mennesker de møter på. I lys av dette kan mye tyde på at en persons agency innenfor et sosialt hierarki er individuelt. Det er svært viktig å understreke at dette ikke betyr at den symbolske volden også kan ramme de sistnevnte renholderne – det betyr i stedet at dette er renholdere som gjør noe ut av mulighetene de har til rådighet.

Det er avsluttende viktig å nevne at hva slags renhold man er satt til å gjøre former både sosial status og selvbilde. De som er ansatt på Grønn avdeling nevner eksempelvis at de blir sett og anerkjent i større grad når de driver med spesialrenhold (bråker mer og er mer synlig), enn når de blir satt ut i rullering på Oransje avdeling. Det er grunnlag for å hevde at det å være utsatt for symbolsk vold ikke vil forekomme i like stor grad på de avdelingene som har høy grad samhandling med andre yrkesgrupper, eller som opplever forhøyd status som renholder ved å bli rekruttert til de mer kompetansekrevene avdelingene. Flere forteller at de føler seg inkludert og mer sidestilt med andre yrkesgrupper i miljøene rundt på Multirent. Det bør likevel nevnes at slike interne forskjeller gjerne ikke av like stor betydning for hvordan resten av samfunnet ser deres rolle på Multirent. Dette fordi det er rimelig å anta at for mange ellers i det norske samfunnet blir renhold et sekkebegrep hvor alle typer renholdere har lik anseelse, og at symbolsk vold vil kunne bli påført renholdere ellers i samfunnet, uavhengig av hva slags renhold vedkommende har ansvar for.

Hva motiverer som renholder?

Også motivene for å jobbe varierte. Jobber man kun for å tjene penger, eller er yrkesidentitet og trivsel det som motiverer deg? Er renholdsyrket noe man involveres i fordi det ikke eksisterer andre alternativ, eller var dette et bevisst valg?

Man kan påstå at det eksisterer store variasjoner ved hva som gir en jobb mening for enkeltpersoner. For de renholderne med yrkesstolthet er det å kunne lære bort sin kompetanse noe som gir verdi og påfyll av motivasjon. Man kan likevel påstå at jobben på Multirent for de fleste var motivert av lønn. «...i oljen for man ikke bare høyere status som renholder, men også høyere lønn. Det er derfor det er flere menn i renholdsyrket på olje plattformer. Der er det mange i kø etter jobb»⁷⁹ forteller en av mennene. Lønn var spesielt viktig for renholderne som anså jobben som midlertidig mens de eksempelvis gjorde ferdig skolegang, eller lette etter andre jobber. Samtalene med disse renholderne var også de som tydeligst signaliserte at de anså jobben sin som et lavstatus yrke. «..Dette blir ikke jobben min resten av livet...», og lignende utsagn var det stadig noen som hadde. Flesteparten i denne kategorien var menn.

Her kan det være viktig å reflektere over hvordan motivasjonen i jobbsammenheng og hvilket forhold man har til jobben, kan variere mellom kvinner og menn. Kan det være slik at kvinner har flere aspekt (som familie, hobbyer, venninner også videre) i livet som motiverer utenfor jobben, enn det menn har? At jobb og yrket har en større innflytelse på menns livskvalitet og personsutforming enn hos kvinner? Dette var ett av de mange spørsmålene jeg aldri fikk klare svar på blant menn og kvinner på Multirent⁸⁰. Det er likevel en hypotese som åpner for senere diskusjon rundt kjønn og arbeidsliv.

For noen kan det å gå alene gi en følelse av ensomhet. For andre var dette en motivasjon og en årsak til hvorfor de valgte renholdsyrket. Noen mennesker trives med rolig tempo og anledningen til å kunne pusle for seg selv (dette gjelder spesielt de på Oransje avdeling). Både Rico, Jørgen og Tobias trives i sitt eget selskap og forteller at de synes det er ubehagelig med mye folk rundt seg, eller et stressende arbeidsmiljø. Hva slags type personlighet man har er derfor en viktig pådriver for hva som motiverer deg i yrkesvalg.

⁷⁹En gjennomsnittslønn for renholdere på oljeplattformer i 2010 var på 661.000 kr. (Bjerke, Publisert 2010. Oppdatert 2014, Nedlastet [18.05.2015]).

⁸⁰En av årsakene til dette er at hovedvekten av de involverte i prosjektet er menn, og at jeg derfor ikke har et solid grunnlag for kvinners opplevelser som kan belyse en slik hypotese.

«Jeg ble renholder fordi jeg hadde lyst»

Dette utsagnet kom fra en smilende mann jeg tok en prat med i forbifarten en mai morgen. Mange vil kanskje la seg sjokkere ved at noen velger renholdsyrket ut fra ønsket om å bli renholder. På Multirent var det likevel et par som mente de hadde drømmejobben. «*Jeg liker jobben min veldig godt. Jeg trives med å jobbe alene og er glad i å ha det rent rundt meg...Min drøm er å kanskje kunne jobbe med renhold på et hotell eller få mer ansvar, men jeg ville ikke byttet yrke*», forteller Tobias. Flere av mine informanter har vist til hvordan de tenker kvinner kan ha en bedre ordenssans enn menn, og man kan si at dersom dette stemmer vil kvinner gjerne være mer opptatt av å organisere sine omgivelser enn mange menn⁸¹. Dette er også en relevant refleksjon her, da flere av de mannlige renholderne har fortalt at noe av det de liker ved jobben er at de liker å gjøre rent og ha det ryddig. Tobias rydder gjerne litt ekstra og er grundigere enn andre når han jobber.

Å reflektere over motivasjon i arbeidslivet kan man hevde er grunnleggende i en forståelse rundt trivsel og mistrivsel. Annerkjennelse er et grunnleggende moment da man ønsker å bli satt pris på og at man gjør en velutført jobb. Dette er noe lederen Toril synes er spesielt viktig. «Min jobb er å motivere og gi våre ansatte en følelse av at de har prestert bra. Her kommer prestasjon inn som en viktig del av motivasjonen, det kan være viktig for en ansatt å kunne løse utfordringer, se resultat av jobben og fullføre arbeidsoppgaver på en måte som tilfredsstiller kravene», forteller hun.

«Innvandrer-status» og renhold

Å være «innvandrer»⁸² i Norge kan innebære at din sosiale status i utgangspunktet ikke har høy anseelse. Vi er svært fokuserte på likhetsidealer i Norge, men som Gullestad (2010) peker på, er nordmenns likeverdighets-tankegang nødvendigvis så vennlig mot forskjeller som det samfunnsdiskursen vår tyder på. «Likhetslogikken går i hovedsak ut på at personer i mange

⁸¹ Et godt supplerende eksempel som kan kaste lys på en slik påstand er besøket jeg hadde med William i den kaotiske «renholdsbil-hallen».

⁸² En litt bredere redegjørelse for hvordan jeg i denne avhandlingen velger å bruke begrepet «innvandrer» er vesentlig å få frem. Med tanke på at begrepet er omdiskutert har jeg ofte forsøkt å unngå dette. Jeg har likevel valgt å bruke det noen steder, som her, når jeg snakker om forhåndsdefinert «innvandrer status» og lavstatus yrker. I utgangspunktet er dette gjeldende for alle som bor eller jobber i Norge, men har en annen kulturell bakgrunn. Begrepet blir likevel mest brukt i forbindelse med mennesker som ikke er fra «vestlige» land. Jeg vil presisere at det her i virkeligheten er store variasjoner – noen er flyktninger, andre er arbeidsmigranter, men at det til fordel for analytisk tydelighet er enklere å her bruke betegnelsen «innvandrer» som et samlebegrep for å beskrive alle ansatte på Multirent med en ikke-norsk bakgrunn.

uformelle sammenhenger må oppfatte seg som like for å føle seg som likeverdige» (Gullestad 2010:35), noe Gullestad (2010) mener er noe av grunnlaget for problematikk knyttet til innvandring. Inspirert av hennes perspektiv kan man si integrering på arbeidsplassen er preget av en ide om mangfold, samtidig som integrering foregår med et hovedpremiss hvor alle skal forsøke å tilpasse seg `de norske konvensjoner`. Da det i tillegg er stor multikulturell variasjon på Multirent, blir det vanskelig å forstå hva «det norske» faktisk er, noe som også blir en del av utfordringen.

Det jeg ønsker å ta fatt i med hensyn til status som `innvandrer` og forbindelsen til renholdsyrket (som et lavstatus yrke), er at din sosiale status allerede er forhåndsbestemt ut fra din posisjon som `innvandrer`. Man kan dermed hevde at dette gir et utgangspunkt hvor man i mange nordmenns øyne allerede har en lav anseelse, og hvor forventninger til ens bidrag i det norske samfunnet gjerne ikke er så høye⁸³ Man kan derfor argumentere for at statusen som `innvandrer` i utgangspunktet har en lav anseelse. I en kobling til renholdsyrket som lavstatus kan man derfor også tenke seg at det for mange er mer sosialt akseptabelt å se `innvandrere` i renholdsyrket, enn menn fra Norden.

«Mennene her har ofte innvandrer-status når de entrer yrket, og valgmulighetene begrenses når man mangler utdanning, har språkvansker, eller er i andre komplekse situasjoner som en slik status kan forårsake», hevder Ebba Wergeland fra arbeidstilsynet i Oslo (2012) når hun snakker om renholdsyrket. Reskin & Padavic viser til hvordan menn har flere valg enn kvinner og derfor velger andre jobber enn renholdsyrket (som er dårlig betalt) (1994:61). Man kan hevde en slik hypotese ikke tar høyde for de ulike differansene som skiller menn rundt i verden. Historiene fortalt fra Multirent viser hvordan noen menn gjerne ikke har så mange valgmuligheter som Reskin og Padavic hevder (1994:61). Årsakene til dette kan være mange og komplekse, men det kan blant annet tenkes at en `innvandrer status` bidrar til å redusere valgmuligheter for menn, og fører de til et yrke de i utgangspunktet ikke ville valgt. Oscar mener etnisk bakgrunn har mye å si for sosial aksept blant mannlige renholdere. Han hevder det er en høyere andel utenlandske menn som blir akseptert som renholdere, enn når det er snakk om norske menn. Benji (50, fra Asia, på Oransje avdeling) forteller at han misliker sin status som `innvandrer` i det norske samfunnet. «Jeg har vært her siden 80 tallet, og har statsborgerskap, men vil i dine øyne alltid være en innvandrer», sier han til meg. Det tok over

⁸³ Skjønt det florerer mange meninger rundt at man som en forutsetning for å «få lov til å bo i Norge», burde bidra med alle ressurser og kompetanse man kan oppdrive.

4 år før han fikk fast jobb på Multirent, og han mener selv dette har mye å gjøre med hans status som «innvandrere».

Dilemmaet Benji her beskriver er og en problematikk Gullestad tar opp i forhold til at mange tilflyttere til Norge opplever å være «innvandrere» hele livet (2010). Her beskriver hun et eksempel hvor en kvinne fra India med mange år i Norge, hadde tatt kontakt med en språkprofessor for å spørre hvor lenge hun ville bli karakterisert som «innvandrere» (2010:43-44). Professoren hadde svart at det var et stempel (eget uttrykk) hun måtte forsones seg med å ha resten av livet. Her knytter Gullestad (2010:44) dette til assosiasjonene og begrepsinnholdet ved merkelappen «innvandrere», som er nevnt ovenfor. Man kan si at dersom integrering defineres ut fra et majoritetssynspunkt, vil den «evige» merkelappen som «innvandrere» alltid påvirke deg i det sosiale landskapet i yrkeslivet. Også dersom man skulle begynt i en jobb med en høyere sosial annerkjennelse enn renhold, vil man gjerne fortsatt bli karakterisert som en utenforstående. En innvandrere.

Jobben som midlertidig

Fred poengterte hvordan det forventes at de med nordisk bakgrunn gjerne har jobben midlertidig, og at den sosiale statusen synker dersom man ikke er renholder som et midlertidig prosjekt. Ved siden av innvandrere status har også alder her en betydning for hvorvidt folk ser jobben din som midlertidig. Fred mener samfunnet ikke ser eldre menn som midlertidige i jobben (slik gjerne oppfattelsen rundt yngre renholdere er). En av de yngste informantene mine reflekterte litt over dette «...Folk ser meg, og de tenker deltidsjobb. Hvis de ser en eldre kar med mopp i gangene er det lettere å danne seg et nedlatende bilde av han...» I en noe kynisk retning kan man hevde utsagnet koker ned til at samfunnet vår baserer dette på hvem som vil ha muligheter til sosial mobilitet (de som bruker jobben som en klatrestein), og hvem som antagelig vil forbli i yrket fordi de har færre muligheter. Har man med andre ord status som «innvandrere» eller «gammel» er det vanskeligere å finne seg noe nytt.

Ensomhet– jobbrelatert?

Kan ensomhet ha en direkte sammenheng med arbeidsdagen din? Hyggen (2008) hevder i sin FAFO rapport (nevnt i introduksjonen), både ved hjelp av statistiske tabeller og tekst, at

renholdere ikke er utsatt for yrkesrelatert depresjon. Depresjon er et sterkt begrep og en tolkning av en menneskelig sinnstilstand man skal være forsiktig med å bruke. Som jeg allerede har vært inne på har mange jeg har vært i kontakt med har snakket om en sårhet og ensomhet de mener har tilknytning til yrket. Man kan i denne forbindelse også hevde at depresjonsproblematikk kan være en konsekvens av en jobbsituasjon preget av ensomhet. Her er selvfølgelig også både bakgrunn og livssituasjon utenfor jobben og relevant. Mange forteller om hvordan familien bor i et land, mens de selv bor alene i Norge. Noen forteller om hvordan de mangler venner og nettverk, mens andre forteller om hvordan de er ensomme i jobbsammenheng (hvor man ofte kan gå mye alene). Til tross for at man ikke kan stadfeste yrkesrelatert depresjon er det tydelig at noen opplever at kombinasjonen ensomhet, manglende sosial aksept og mistriivsel på jobb er en tung psykisk påkjenning. Flere av mennene jeg har snakket med viser både med sårhet i kroppsspråk og toneleie, samt gjennom indirekte kommentarer og direkte utsagn, at jobben gjør de ulykkelig. Det er derfor grunnlag for å hevde at påstanden presentert i FAFO rapporten ikke nødvendigvis samsvarer med de kvalitative undersøkelsene jeg gjennomførte på Multirent⁸⁴.

Hvilken type renhold du bedriver kan spille en stor rolle da de som holdt på med spesial og maskin renhold ga større uttrykk for trivsel, enn de på Oransje og Gul avdeling. Dette kan ha sammenheng med faktorer som sosial aksept, et ambivalent selvbilde, manglende variasjon i arbeidsoppgaver eller lite sosialisering (det var sjeldnere teamarbeid på avdelingene med daglig renhold). Det kan også trekkes til forestillingen om renholderen som usynlig, da dette kan skade selvbilde og opplevelsen av å gjøre en verdifull jobb. Som nevnt opplever noen renholderne på spesialrenhold å være mer inkludert på DivisjonVest, enn de andre avdelingene på Multirent. Spesialrenhold bråker mer, har en større grad interaksjon og kommunikasjon med andre yrkesgrupper og tar mer plass i korridorene. Jeg observerte hvordan Grønn avdeling kunne komme inn i et rom hvor det var bestilt stor rengjøring, og kaste ut tilstedeværende fra andre yrkesgrupper. *«Nå er vi her, så da får dere neste bevege dere ut, men jeg tror det er et ledig lunsjrom nede i gangen»*, utropte han som var (tilsynelatende litt selvutnevnt) leder av Grønn avdeling) mens han sto i døra og pekte. Samtlige på denne avdelingen snakket om hvordan de trivdes med arbeidet. *«Hvorfor skyve mopp når jeg kan være mer fysisk aktiv med maskiner?»* Dette var et utsagn fra en av mennene på grønn avdeling. Han fortalte at det ofte kan være rolige perioder (hvor det ikke er

⁸⁴ Rapporten gir også et overblikk over estimerte fysiske belastninger i yrket. Det hendte noen av renholderne opplevde skader som kanskje kan relateres til yrket, men da dette ikke var veldig utbredt har jeg valgt å ikke legge mer vekt på dette.

oppdrag for avdelingen). Da blir teamet oppløst og de blir sendt til å jobbe med daglig manuelt renhold rundt på Multirent. Når de jobber i teamet er det jo også mye manuelt renhold, men bruken av maskiner, tunge løft, tempo og innsats er et større krav i team arbeidet. Også på Blå avdeling skjer det at man må ta i et tak i manuelt renhold rundt på institusjonen der det er behov for arbeidskraft. «...*det er greit innimellom, men veldig kjedelig i lengden...det er litt lite variasjon*», forteller Fred. For mange kan det være en opplevd sosial degradering som følge av jobben i daglig renhold, kontra det å jobbe i andre avdelinger. Dette kan også gi depresjonsproblematikk, og jeg vil hevde at det finnes mange eksempler i daglig og manuelt renhold som på ulike måter kan gi et annet bilde enn det som gis i FAFO rapporten.

Jeg vil ikke gå i motsatt retning enn Hyggen, og fremstille renholdsyrket er et typisk utsatt yrke med hensyn til depresjons-problematikk, men jeg vil basert på overnevnte argumentasjon, hevde at det er en sammenheng mellom opplevd degradert sosial status, og negative følelser som oppstår som en konsekvens av jobb. Her kan man tenke tilbake på ideen om renholderen som litt usynlig i sin rolle. Kan en grunn til at man trives bedre med spesialrenhold være et renholderne her er mer synlige enn andre steder. De bråker mer, tar større plass og samhandler mer med andre yrkesgrupper, noe som gir de en mer fremtredende rolle i «maurtuen» på DivisjonVest.

Sosial mobilitet

Sosial mobilitet kan defineres som en betegnelse på en persons skifte av tilhørighet fra en sosial gruppe til en annen (Braanen Sterri, 2014). I forhold til Multirent kan en slik mobilitet skje innad i yrket ved at man erverver seg kunnskap, får mer arbeidsansvar, eller tar fagbrevet, noe som kan innebære mer prestisje innad i yrket. Det er lite sannsynlig at den sosiale statusen i samfunnets perspektiv endrer seg i stor grad, men statusen innad i yrket kan preges av dette. Mobilitet fra Multirent og over i et annet yrke vil derimot kunne innebære en klatring hvor både egen selvfølelse, og hvordan andre ser deg, kan være under endring.

Å leve med lav status i yrket

Dette er en betegnelse som er beskrivende for prosessen noen av renholderne opplever gjennom arbeidet. Ut fra hva flere av renholderne fortalte, og hvordan kroppsspråket deres

virket både tungt og dempet når de snakket om dette temaet, kan man hevde at flere av de ansatte ved Multirent, kan oppleve å føle seg ulykkelige på jobb. Noen fortalte direkte om tapt stolthet og manglende mestringsfølelse, mens andre ga uttrykk for å ha disse følelsene knyttet til jobb på en mer indirekte måte (Eksempelvis ved kroppsspråk eller ved å være veldig opptatt av at jobben er midlertidig). De fleste renholderne involvert i dette prosjektet har åpnet opp om ulike tanker rundt jobben de gjør, og hvordan den påvirker de personlig. Benji var en av de som fremsto som svært ulykkelige i jobben sin. Han jobbet med daglig renhold og fortalte om hvordan han opplevde jobben som statisk, lite variert, og personlig utfordrende. Kroppsspråket hans var lavmælt. Hodet var bøyd, og skrittene tunge. Han var tydelig ukomfortabel med å snakke om jobben, men samtidig virket det som at det for han var veldig viktig å få frem sin historie. Han har siden han kom til Norge på 80 tallet jobbet som renholder på en rekke institusjoner. Han forteller om hvordan han hadde viktig ansvar på restauranter og hotell før han begynte på Multirent (tolket det i retning av at renholdet han hadde holdt på med tidligere var mer spesialrenhold og for han mer prestisjetungt). I hjemlandet jobbet han på en fabrikk som produserte teknisk utstyr. «*Jeg savner den jobben!*»

Også William forteller at han savner anerkjennelsen han hadde i sin gamle jobb i hjemlandet. Han jobbet i over 30 år som skomaker, og var en respektert mann folk satte pris på. Han mener denne er manglende i renholdsyrket, «*Det hadde vært fint og bli mer satt pris på*» sier han med et trist uttrykk i ansiktet.

Da man igjen kan koble det å gjøre rent til hierarkiske kategorier i samfunnet er det også viktig å kunne se hvordan opposisjonen mellom det rene og det urene kan skape nedadgående sosial mobilitet. En mann som i India plasseres i kategorien høykaste, en mann som har høy utdanning, eller en mann som tidligere har hatt andre former for høy anseelse og sosial status gjennom sitt yrke, vil på ulike måter oppleve det å jobbe som i renholdsyrket som et nederlag. George har lang fartstid hvor han jobbet med maskiner og utstyr knyttet til ulike transport kjøretøy. Han har ikke utdanning og har ervervet sin kunnskap og ansiennitet gjennom selv-lære. Han har derfor ikke papirer på sitt tidligere virke og det er vanskelig å få jobb i Norge. Under tiden min på Multirent jobbet han på Oransje avdeling.

Veronika: «*George, hvis du kunne valgt mellom renhold og din tidligere jobb, hva ville du valgt?*»

George har så langt denne dagen snakket mye om hvordan han savner jobben sin. Han stopper derfor opp og rynker brynene mens han ser på meg

«Det er vel et ganske dumt spørsmål...jeg ville selvfølgelig valgt min gamle jobb»,
svarer George etter å ha sett lenge på meg.

Med hensyn til en diskusjon rundt motiver og trivsel i arbeidshverdagen er det i denne avhandlingen svært viktig å understreke at det ikke nødvendigvis er slik at kvinner trives bedre enn menn i renholdsyrket. At det kun er menn som kan oppleve en degradering, eller mistriivsel i jobben som renholder. Det er lett å tenke at menn tar en avstand til renholdet og finner det vanskelig å ha som levebrød – mens damene i kontrast blir som Disney prinsessene – trallende gjennom hverdagens gjøremål uten protest (Askepott er her et unntak). Jeg har også selvfølgelig møtt kvinner med ambisjoner utenom renhold, og kvinner som har et ambivalent forhold til yrket sitt, spesielt med tanke på å bli anerkjent som arbeidstaker og et viktig ledd i samfunnet. Poenget er at både kvinner og menn kan oppleve å kjenne seg mislykket gjennom denne jobben, og at det derfor er viktig å understreke at selv om denne oppgavens fokus er menns opplevelser betyr dette ikke at menn er ofre i yrket, mens alle mine kvinnelige informanter lever ut drømmejobben. Det er likevel interessant å tenke gjennom hva slags forhold menn og kvinner har til yrket sitt. Skilbrei (2003:250) viser til hvordan mange av kvinnene hun møtte i sitt arbeid trivdes i renholdsyrket, eller syns jobben var grei nok Dette samsvarer med mine funn, det var i gjennomsnittet mer mistriivsel blant mennene jeg snakket med, enn hos de få kvinnene jeg fulgte⁸⁵. Ut fra samtaler med renholdsledere er dette noe Skilbrei (2002:254) også peker på, og noe hun mener kan gi høyere gjennomtrekk i yrket, samt kvalitets problem på renholdet.

⁸⁵ Et unntak her var at et knipe av kvinnene, samtlige fra Norden, ofte hadde dette som en midlertidig jobb ved siden av studiene. De hadde som regel planer om å fortsette studiet, og ga inntrykk av at de utvilsomt kom til å finne en ny jobb.

Mulighetene for sosial mobilitet innad i renholdsyrket

Innad i yrket er det flere muligheter for sosial mobilitet. Som nevnt i kapittelet om kan man argumentere for at det eksisterer et kunnskapshierarki på Multirent og at prestisje, arbeidsansvar, typen renhold man holder på med, og andre faktorer, er styrende for hvilke status man har blant de andre renholderne. Både ved fagbrev og utdypende kurs som relaterer seg til de mange ulike arbeidsoppgavene gir mulighet for å kunne fylle på med faglig kunnskap, samt også oppnå en potensielt høyere sosial rangering.

«... jeg er jo ikke renholder lengre, men ble renholdsoperatør etter at jeg tok fagbrevet...»

Dette var en uttalelse fra Fredrik, en av de få med fagbrevet i renhold.. Jeg kunne ikke se at hans arbeidsoppgaver var så forskjellige fra de andre⁸⁶. For mange i renholdsbransjen var fagbrevet var en helomvending med hensyn til kompetansekravene i yrket. Man hadde to hensikter med innføringen av fagbrevet, den ene var at utdanning i yrket var nødvendig ettersom yrket var blitt mer komplisert. Det andre var at aktørene ansvarlige for innføringen av fagbrevet håpte på at dette kunne gi yrket en høyere status (Kartell nytt 1998 i Skilbrei 2002:243). Skilbrei (2002:243) viser til hvordan man i renholdutdannelsen legger vekt på å benytte ord i bransjen som ikke benyttes i renholdet hjemme. For eksempel kan rommet der moppene befinner seg kalles renholdssentral, fremfor bøttekott, selv om det er veldig lite. Dette kunne man kjenne igjen fra noen personer ledelsen på Multirent når de snakket om arbeidsplassen. Ellers ble slike avanserte uttrykk sjelden brukt av renholderne, også når det gjelder de med fagbrev. På Multirent er det få som velger å ta fagbrev. Dette skyldes dels at det tar noen år å gjennomføre fagbrevet, et det er dyrt, og at ikke alle mener det egentlig gir store forskjellen: For noen ikke er nok med høyere lønn som renholder, de vil etter hvert inn i et annet yrke. Fagbrevet kan likevel sees som et virkemiddel for at en person kan oppleve styrket sosial mobilitet. Lønn og økt kompetanse vil kunne styrke selvfølelse og som vist nedenfor er det flere som hevder fagbrevet også styrker yrkets anseelse utad. Fra en slik vinkel kan man si at fagbrevet på et vis verdi til kunnskaper om renhold og skaper et kompetanse barometer. Yrkestittelen blir noe man må oppnå.

⁸⁶ Det virket som han hadde en del mer ansvar og at de andre lente seg mye på hans kunnskaper, men det kan også dreie seg om ansiennitet.

Fordypende renholdskurs – fornye sin kompetanse innen «yrkets 4 vegger».

Noen av mine informanter blitt utvalgt til å delta på et fordypende renholds-kurs. Dette kommer i tillegg til renholds-kurset de tar ved ansettelse. Man må ha jobbet på Multirent for en lengre periode for å kunne delta på det fordypende kurset. En av lederne forteller meg hvor viktig det er å gi de ansatte oppmuntring og støtte. Ulike kurs ble holdt under tiden min på Multirent, og jeg deltok på flere av de. Når man begynner i jobben er det obligatorisk med en grunnleggende kurs i renhold. Etter hvert får man muligheten til å være med på mer fordypende kurs. Med tanke på at det bare var et visst antall som fikk delta på kurs av gangen ga dette en prestisje inn i å bli satt opp til renholdskursene – institusjonen investerte i deg og det ble satt lit til at nettopp du ville kunne ta i bruk kunnskaper i jobben og vokse på investeringen. Herman fortalte meg at han ikke hadde blitt satt opp på kurs ennå, men at han håpet å bli satt opp snart.

De fordypende kursene varer i flere dager og fokuserer på grundig kunnskap om renhold, i tillegg til å vektlegge en etablering av arbeidsmoral og betydningen av renhold i samfunnet. De informerte om alt fra kjemikalie oppbygning til hygiene og mikrofiber. Kursene ble holdt av ledere eller gjesteforelesere og vi fikk nøye innføring innen hvert felt. Jeg bet meg spesielt merke i språkbruken på disse kursene. Ikke bare ble det brukt avanserte ord og uttrykk, men det ble og jobbet mye for at alle renholderne skulle oppleve at jobben deres hadde verdi og ga mening. Betydningen av renholdet på institusjonen blir vektlagt, og en av lederne fortalte meg at det var nødvendig å sende et signal hvor Multirent skal være en stolt institusjon hvor *«..renhold kanskje foregår «usynlig», men ikke forgjeves...»*, sa en av kurslederne. I tilknytning til renholdsyirket kan man på en måte si at den usynlige jobben gjerne ikke oppdaget før den IKKE er gjort! Samme lederen var opptatt av at alle skulle trives i renholdsyirket og oppleve yrkesstolthet «Denne jobben er jo kjempeviktig, uten oss hadde samfunnet kollapset!». Hun holdt det som kunne minne om en appell flere ganger, og søkte etter blikkene til hver og en av de oppmøtte på pultene plassert rundt i rommet. Det er sannsynlig at disse ordene for mange satte spor (det skjedde i hvertfall hos meg). Ut fra mitt eget inntrykk, og uttalelser fra renholderne etter kurset, var det for mange (både menn og kvinner) en opplevelse av å bli investert i, å bli trodd på – som de satt igjen med. «Pep-talk`en» derfor kan ha hatt positiv effekt på selvfølelse og hvordan man evaluerer viktigheten av egen innsats i jobben.

Til tross for at kurset var svært populært var det likevel lite fokus på at mange ikke snakket så

bra norsk. Rico fortalte meg etter endt kurs at det var store deler han ikke hadde forstått. Flere av kurs innspillene ble holdt på tyngre dialekter og mange snakket fort.

Ikke alle opplevde kursene som oppløftende. Theo var på sin side irritert. «*Tror de at vi er dumme. Hvorfor har de mange dagers kurs for å lære å kjøre en renholdbil? Jeg hadde jo lært det jeg kunne på bare noen timer, men måtte ha et lengre kurs... det er litt provoserende...*»

Det er viktig å ta med at det er stor forskjell på statusen til de ulike typene renhold på Multirent. Slik vist i kapittelet om Kunnskapsdimensjoner er dette «hierarkiet» innenfor yrket svært gjeldende for hvordan det sosiale samspillet utspiller seg. For selvfølelse kan dette også ha betydning, dersom man klarer å skaffe ferdigheter og kunnskap så man kan jobbe med det som blir ansett for å være mer avansert eller høyere rangert renhold er dette en fin mulighet for sosial mobilitet i yrket. «*Jeg jobbet jo tidligere med helt vanlig renhold. Selv om jeg savner mye ved arbeidsmiljøet der jeg var tidligere savner jeg ikke arbeidsoppgavene. Her blir du satt per pris på og du har flere utfordringer. Visste du Veronika, at man må ha eget kurs for å være her?*», forteller Salomon stolt.

Å fornye kompetanse, og få nye ferdigheter kan helt klart gi personlig vekst for den enkelte. Derfor er kompetanseutvikling innenfor yrket gjerne noe som ikke bare styrker bedriften innad, men som og kan styrke den enkeltes yrkesidentitet og opplevelse av å bli investert i. Dersom kursenes hensikt som motiverende og kunnskapsgivende treffer sin hensikt kan kursene utvilsomt være en investering for Multirent.

Renholdsyrkets muligheter for sosial mobilitet i samfunnet.

Kan renholdsyrket en gang få en høyere sosial status en det har i dag?

Som nevnt ovenfor kan man si at mange i Norge i dag forbinder renhold med ufaglærte ansatte og lavt kompetansenivå. I Boka *Renhold-høgre utdanning* uttaler forfatter Christopher Magnus (I Skilbrei 2002:243) at renhold har lav status og ettersom mange tror at renhold er så enkelt at alle kan gjøre det. Han mener dette er en svært feilaktig forestilling på renholdsyrket da han mener det er stor forskjell på det å rengjøre i ditt eget hjem, kontra det å rengjøre profesjonelt. Dette var et argument flere av mine informanter pekte på. «*...det er jo ingen som bruker moppemaskin når de gjør rent i stua*», lo Fred.

Skilbrei (2002:241-242) mener at forestillinger om hvilke jobber man ser som faglærte og hvilke man ser som ufaglærte kan henge sammen med kjønn. Hun mener man ved å forskyve arbeidet fra ufaglært til faglært er en del av det å gjøre yrket mindre kvinnelig. Bakgrunnen for hennes argumentasjon er kjønnsforsker Carole Truman (1996:39 i Skilbrei 2002:241-242), som hevder at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner lettere kan forstås som ufaglært, mens arbeid det hovedsakelig er menn som utfører, forstås som kompetanse krevende.

Blant renholderne på Multirent var stor ambivalens i tankene rundt fremtidig sosial status for yrket. På den ene siden mente mange at fagbrevet hadde mye å si, men på den andre siden mente de også at en slik endring ville ta lang tid. Tony mener fagbrevet kun vil ha betydning for statusen til yrket innenfor yrkets sosiale grenser. Fred er en av de som går i motsatt retning, da han hevder at fagbrevet utvilsomt kan bidra positivt til ryktet yrket har i samfunnet. Også synet på renhold som noe veldig kompetansekrevende varierte. Ledelsen var opptatt av å uttrykke kompleksiteten i yrket. Det var likevel flere som ikke var enige i at yrket var så kompetanse krevende «...*Det er jo så enkelt at selv analfabeter kan gjøre det...*», sa Benji. Herman mener på sin side at det er galt å tenke at dette er en jobb alle kan gjøre. Han forteller at det er mange detaljer som skal huskes og du har noe å gjøre hele tiden hvis du skal få gjort jobben skikkelig. Det er nok mange som unnlater flekker og som utsetter å vaske «det lille ekstra», men dette er noe de BØR gjøre for at jobben skal bli bra.

Som vi skal se i neste avsnitt er Herman en av de som opplever et nederlag ved å jobbe som renholder. Samtidig er mitt inntrykk av han at han tar jobben på alvor. Han er nøyaktig og tar stolthet i å utføre arbeidsoppgavene, samt det lille ekstra.

Ressurser og kompetanse i ryggsekken

På Multirent er det mange ulike bakgrunner og ressurser blant renholderne, noen har og kompetanse i en så høy grad at de overkvalifiserte⁸⁷. En hypotese som i denne forbindelse melder seg er også at mange yrker og utdanninger ikke lar seg oversette på tvers av samfunn,

⁸⁷ I en sli diskusjon er det viktig å problematisere hva jeg mener med overkvalifisert. Dette indikerer ikke at Multirents ansatte nødvendigvis har hatt jobber, eller har tatt utdannelse, med høyere kvalifikasjoner enn renholdyrket. Det handler mer om at deres bakgrunn er svært annerledes enn i renhold, og om opplevelsen av tapt status.

kunnskap er ikke alltid enkelt å konvertere⁸⁸. På Multirent er det ansatte fra hele verden som opplever at de er overkvalifiserte i jobben. Flere av renholderne på Multirent er høyt utdannet, og mange har hatt jobber som er i veldig sprikende retninger fra renholdsyirket. Hermann har bodd i Norge siden 80 tallet, men begynte ikke på Multirent før rundt 5 år tilbake. Han hadde andre arbeidsoppgaver enn manuelt renhold når han begynte, og trivdes greit. Etter hvert var det omorganiseringer, og Herman måtte skifte ansvarsområde fra renhold av diverse kjøkkenutstyr, til daglig renhold. Han forteller at han opplevde omorganiseringen som vanskelig, og at han savner kommunikasjon og drøfting rundt hans nye tildelte arbeidsoppgaver «...*jeg ble aldri spurt om det var greit å begynne med å vaske her, det ble bare bestemt...*». Herman har kokke-utdanning som han tok i Norge, og han opplevde at hans tidligere arbeidsoppgaver førte han nærmere sin egentlige utdanning. Han har i mange år forsøkt å få en mer passende jobb, men har ikke lyktes. Han forteller at han ble lovet praksisplass når han tok utdannelsen sin i Norge, men at dette ikke ble noe av. «*Jeg er ikke fornøyd, men jeg trenger en jobb*», forteller han. Han mener Norge er for dårlige på å ivareta ressursene til folk som kommer utenfra, og at mye bra arbeidskraft derfor går tapt. Han savner kontaktpersoner som kunne hjulpet han med en utdanningsrettet jobb. «...*Det er tungt å ikke få jobb...Jeg har god utdanning og kan masse om mat, jeg aner ikke hvorfor jeg ikke får jobb...jeg ga etter hvert opp å søke...*», forteller Herman sårt.. Han mener Norge bør gjøre mer for å unngå overkvalifisert personell i lavt betalte og lavt ansatte yrker.

Man kan med historier som denne hevde at det for de med utdanningsbakgrunn, eller tidligere karriere i et annet yrke, kan være sårt å jobbe i renhold. Det er grunnlag for å hevde at denne sårheten kan ha rot i kjønnsrolle, og hvordan man har falt ut av kategorien for hva som er sosialt akseptert for en mann å jobbe med. I tillegg forteller flere at manglende motivasjon rundt jobben er et resultat av at de savner tidligere jobber, utdanning, og mening i det de holder på med.

Selv om mange ikke får brukt sin tidligere kompetanse på Multirent kommer det innimellom frem noen tilfeller hvor de ansatte får utvikle sine kunnskaper innenfor tidligere yrkesfelt. George nevnt ovenfor var en av disse.

⁸⁸ . I Norge er innholdet i utdanningen du har mye å si for hvorvidt den blir overført som en godkjent utdanningskompetanse. Mange fra Multirent forteller at de har blitt tvungne til å ta fag på nytt og noen forteller at de på begynne helt fra start igjen med utdannelsen sin.

Etter en stund ut i feltarbeidet kom George på jobb med et stort smil. Han satte seg ned ved siden av meg i frokosten og pirket meg på skulderen.. «*Vet du hva? Jeg skal få kjøre maskin!*» sa han, tydelig opprømt.

Det viste seg at George hadde fått anledning til å gå på kurs for å potensielt kunne få en stilling som maskinfører på institusjonen. I sammenheng med at trivsel kan ha mye å si for hvordan du utfører en jobb er det sannsynlig å kunne spå en fremtid på Multirent med en svært dyktig maskinfører.

Mange var svært opptatte av å fortelle om sin kompetanse, og ikke minst hvorvidt denne ville komme frem i dette prosjektet. Tony og Leo brukte mye tid på å snakke om sine akademiske bakgrunner. De brukte mye kroppsspråk og fremmedord, og tok en rekke initiativ til å snakke om samfunnsrelaterte meninger. Begge to brukte et «akademisk språk» i sin retoriske fremtreden. I slike samtaler var det ikke fokusert på renhold før jeg spurte spesifikt rundt jobben. Her er det tydelig at kunnskapsnivået var høyt, og det er ikke sikkert denne interessen var en konsekvens av mitt nærvær. Det er likevel nytte å reflektere over hvorvidt denne kunnskapsutvekslingen var en måte å ta avstand til renhold på. At det var viktig å kunne assosiere seg med fortiden og hva man egentlig er god for - fremfor renholdet. «*Jeg savner det akademiske miljøet hvor jeg kunne diskutere viktige spørsmål*», uttrykker en av mennene lengselsfullt.⁸⁹

Drømmer, ambisjoner og fremtid

«Å bevege seg i et sosialt system betyr både å bevege seg vekk fra noe og å bevege seg henimot noe man kanskje aldri når», skriver Wilken (2006:13). For mange av mennene (spesielt de under 40) er renholds-yrket et «means to an end» konsept hvor alle eventuelle ofre, kompenseres med målet man en gang drømmer om å nå. Mange er derfor i en ventetilstand.

⁸⁹ I metodekapittelet ga jeg en kort refleksjon rundt inntrykkshåndtering (Goffman 1992). Dette kommer godt frem i praten jeg hadde med Tony og Leo. Jeg fikk inntrykk av at det var viktig for de å vise andre sider av seg selv som sosial person, og at det derfor var vesentlig å signalisere at de først og fremst var akademikere. Dette er derfor også et metodisk poeng. Her kan man også tenke på situasjonsdefinisjon (Bart, Forord i Goffman 1992:8) hvor det oppstår en mulighet de gjerne ikke har ellers i arbeidsdagen til å snakke om utdannelsen sin. Det er av betydning å tenke over at mange har sider ved seg selv de aldri får brukt, og dette er gjerne med å forme møter med mennesker i arbeidsdagen som kommer utenfra, hvor Tony og Leo kan gjøre sine evner og erfaringer relevante.

Ny jobb eller bygge på utdanning

Drømmene og ambisjonene er av ulik karakter og noen er mer ambisiøse enn andre. Sebastian venter på at konen skal utdanne seg ferdig. I mellomtiden har han store ambisjoner og kommer stadig med nye ideer til hva han kan gjøre i fremtiden. Han vil bli lærer eller bussjåfør. «..*Eller kanskje sånn som du holder på med...ja, jeg tror jeg kunne blitt flink i antropolog..*» nikker han bestemt mens han går over en vask med kluten sin.

Theo har utdanning fra sitt hjemland, men han har og jobbet lenge i parkvesenet. Jeg spurte Theo om hvorfor han hadde valgt å søke jobb i renholdsyrket istedenfor å søke jobb i parkvesenet. Han svarte at både hans nåværende utdanning (ut fra norsk standard), og jobb i parkvesenet, gir dårligere betalte jobber i Norge enn renholdsyrket. Han mener på sin side at renholdsyrket faktisk ikke er så dårlig betalt i sammenligning med andre jobber. Her er det akkurat som ved Lukas sitt utsagn ovenfor, viktig å huske at perspektivet på aspekt ved renholdsyrket som lønn er relativt ut fra hvilket utgangspunkt man har, og renholds i Norge kan derfor være et lukrativt alternativ. Theo er likevel bestemt på at han ikke vil jobbe som renholder resten av livet «*Jeg har jo 4 år med utdanning bak meg!*» Han satser heller på å lære enda bedre norsk og ta Bergenstesten. Han ønsker på sikt å bygge på utdannelsen sin og ta seg inn i et yrke relatert til denne.

Pensjonsdrømmen

Benjamin jobber på daglig renhold, men har en stor drøm: «*Når jeg går av med pensjon, da skal jeg reise tilbake til mitt hjemland og åpne butikk!!*» Mange drømmer om pensjonstiden. Dette var ofte samtale i lunsjen og dersom en person var nærme pensjonstiden, satt alle og drømte om hva han kunne bruke tiden på. Smilene var mange, og alle var like engasjerte, også flere av de yngre. William drømmer om bli gartner og forteller at han bare skal stelle i hagen når han går ut i pensjon.

«Jeg trives godt som renholder!»

Dette sa Salomon en dag jeg fikk følge han på jobb. Han gikk gjennom alt av ansvar han hadde, og viste stolt frem alle arbeidsoppgaver. Han er en av de som vil ta fagbrev som renholder, og er tydelig engasjert i jobben. Salomon snakker mye om kompetansen sin og ansvarsområdene han har. Han har fortalt om hvordan han sliter med å få sosial aksept i hjemlandet for yrket han har valgt. Det er få som vet at han jobber i renhold, og de som vet hvor han jobber har hatt mange innvendinger, forteller han. Likevel trives han så godt at han ikke vil slutte «*Jeg har masse ansvar og renholdet her er mye mer enn de hjemme tror det*

er!», sier han mens han strekker ut armene. Salomon mener det er større sosial aksept for en mann å bli eksempelvis taxi eller bussjåfør⁹⁰.

Oppsummerende

I dette kapittelet har jeg gått gjennom mange nyanser og perspektiv rundt renholdsyrkets status i en yrkeshierarkisk tilnærming. Jeg har sett på hvordan dette oppleves for den enkelte renholderen både i forhold til personlig tap, men og hvordan den enkelte oppjusterer og jobber mot sosial mobilitet. Jeg har også forsøkt å fange hvordan ulike differanser (bakgrunn, alder, kjønn, typen renhold man jobber med) kan legge grunnlaget for individuelle forskjeller og likheter i opplevelsen av arbeidsdagen. En mann på maskinrenhold trives gjerne bedre i renholdsbilen, enn han gjør i daglig renhold. Dette vil også påvirke hans opplevelse av sosial mobilitet og selvbilde. For andre er det tanken om renholdet som midlertidig som er styrende for deres opplevelse av yrket.

Man kan hevde det er vesentlig og også reflektere over at det for mange er nok og bare ha en jobb å gå til. Da spiller det gjerne ikke en like stor rolle hva jobben innebærer. George, Theo, og Rico er bare noen av de som uttalte seg om dette:

«Renhold er kanskje ikke det jeg har lyst til å holde på med resten av livet, men det slår å sitte i sofaen hele dagen og bare få penger fra NAV...det har jeg prøvd selv...en kamerat av meg bare sitter hjemme hele dagen...han kunne gått på jobb, men gidder ikke.. det hadde jeg aldri orket, da er dette mye bedre» forklarte Theo.

I Norge kan man hevde at det å gå arbeidsledig uten noen spesiell grunn gjerne er enda mindre sosialt akseptert enn å jobbe i renhold. Ut fra hva ansatte på Multirent har fortalt er dette også et gjeldende fenomen andre steder i verden – arbeidsledighet er ikke bra. Det er derfor for mange en prestasjon, og et privilegium å i det hele tatt ha en jobb å gå til. I mange land er arbeidsledigheten høy og nåløyet inn i arbeidslivet gjerne smalere enn her i Norge.

⁹⁰ En slik påstand kan synes å kunne gjelde også i andre samfunn. Når man ser på ambisjonene til menn på Multirent, hvor blant annet George, Rico og Sebastian drømmer om å jobbe som yrkessjåfører. Ambisjonen om å bli sjåfør kan derfor handle om mer enn å være glad i å kjøre bil: Det kan handle om en søken etter en jobb med større sosial (og maskulin) anerkjennelse.

Som jeg tidligere har sett på i denne avhandlingen er koblingen mellom et yrke som lavere ansett og det kvinnelige noe Margareth Mead grep fatt i (se kapittelet om renholdsyrket som kjønnet). Hennes hovedpoeng at menn kan praktisere en hvilken som helst aktivitet, og denne vil bli sosialt akseptert, mens dersom kvinner utfører samme oppgaven vil denne aktiviteten brått bli degradert (1970:168 I Rosaldo & Lamphere 1974:Vingnett).

Et poeng i denne avhandlingen har vært at man kan påstå virkeligheten på Multirent ikke samsvarer med en slik påstand. Renholdsyrket har ikke nødvendigvis fått en økt status fordi menn har entret yrket. Jeg har likevel argumentert for at man på tross av økt andel menn i yrket forbinder renhold med en kvinnelig arena. Dersom man da skal ta Mead sitt utsagn inn videre forskning rundt renholdsyrket i Norge vil et spørsmål gjøre seg gjeldende: Vil den påståtte lave statusen til yrket endres i fremtiden med mannens økte tilstedeværelse? Og hvis ja, vil yrket oppleve sosial mobilitet i et yrkes-hierarkisk perspektiv?

6. OPPSUMMERENDE REFLEKSJONER

«Mannen med moppen» har vært et forsøk på å gi et overblikk på hverdagen blant menn i renholdsyrket. Jeg har forsøkt å åpne døra inn til en verden som med sine mange paradokser gir assosiasjoner til et «bakvendtland» hvor menn trer inn i en rolle som i kraft av «yrkets kjønn», ikke tilhører de.

Renhold & kjønnsidentitet

I tråd med tanken om kjønn som performativt, slik den eksempelvis er formulert av Judith Butler (YouTube video, [Nedlastet 23.04.2015]), har det i denne oppgaven blitt belyst hvordan «vaskekjerringa» lenge har formet sin kjønnsidentitet i kraft av yrkesidentitet. Dersom man ut fra dette kan si at renholdsyrket kan produsere kvinnelighet, dukker det med tilveksten av menn i yrket opp et spørsmål; Kan renholdsyrket (gjennom dagens mekanisering av yrket) produsere mannlighet?

Noe annet det er viktig å påpeke, er at det ikke er alle damer på Multirent som kjenner seg igjen i beskrivelsene av «vaskekjerringa». Mange av damene med multikulturell bakgrunn, eller yngre kvinner fra Norden (gjerne studenter med renhold som en deltidsjobb), er ikke knyttet til yrket på samme måte som de Skilbrei (2002) omtaler som «vaskekjerringer». Et interessant spørsmål er om damer som ikke passer en slik beskrivelse opplever samme utfordringen knyttet til den maskinelle utviklingen? Mange av damene jeg snakket med var skeptiske til maskiner, men jeg fikk likevel inntrykk av at de yngre kvinnene var merivrige enn mange av de som var litt eldre. Samtidig er det ikke sikkert dette indikerer en større interesse hos kvinnene, men heller at de potensielt er mer fleksible enn de kvinnene som jobber under «vanens makt» (Freds begrep fra tidligere). Da jeg hovedsakelig fulgte menn i dette prosjektet, er ikke dette spørsmålet noe jeg har et klart svar på. I fremtidige studier vil dette forhåpentligvis belyses nærmere.

Når man snakker om hvordan kjønn kan «gjøres» gjennom yrket er det også vesentlig å påpeke at hva man jobber med kan være viktig, men MÅ ikke være det. Her er det fruktbart å åpne for tanken om at det er mulig å innhente maskulinitets følelse og påfyll fra andre hold enn via jobben. Identitetsforvaltning er ikke ensidig, men kan ivaretas av en rekke andre

premisser enn jobb. Dette innebærer og at man ved tap av maskulin selvfølelse gjerne kan danne nye former for maskulinitet innenfor konteksten renholds-yrket gir, eller utenfor jobben. Eksempelvis ved fisketurer eller ved å se fotballkamper sammen med andre menn (hvor man kan hevde begge deler er aktiviteter man forbinder mest med menn).

Maskulinitet – hvorfor metodisk utfordrende?

I dette oppsummerende kapittelet er det også fornuftig og igjen reflektere litt tilbake på de metodiske utfordringene jeg hadde knyttet til det å studere `maskulinitet`. Her fortalte jeg litt om sårbarheten knyttet til dette begrepet og hvilke assosiasjoner det ga de jeg møtte. Det kan kanskje virke som om kjønnsidentitet for menn er mer sårbart enn hos kvinner. Dette kan ha sammenheng med hierarki mellom kjønn hvor man gjerne har sett på maskulinitet som det udelt positive (styrke, autonom rolle, fornuftig) mens femininitet har noe mer flertydig ved seg (yndig og rolig, men også svak, ufornuftig og underordnet mannen). Det er med andre ord flere negative sider heftet med femininitet enn maskulinitet, noe som gjør at dette kanskje kan innebære fallhøyden er større og tabbekvoten lavere hos menn, enn hos kvinner. For menn kan man også anta at en eventuell sårhet eller opplevelse av å måtte beskytte seg gjerne blir aktualisert gjennom renholdsyrket som truende for mannsfølelse. Gjør man et studie rundt maskulin kjønnsidentitet i et bilverksted vil man antagelig ikke møte samme typen utfordring.

I ettertid ser jeg hvordan det å studere kjønnsidentitet hos det motsatte kjønn enn en selv kan by på utfordringer. Jeg har erfart at man ved den typen arbeid bør ha god tid til tillitsbygging, samt planlegge tilnærming og metode på en måte som gjør en slik problemstilling bærekraftig.

Kjønnsroller og arbeidsfordeling – i endring?

Har utviklingen i renholdsyrket innflytelse på mannens rolle og selvfølelse? Og kan renholdsyrket (gjennom dagens mekaniseringsprosesser) produsere mannlighet? I begynnelsen av denne oppgaven beskrev jeg hvordan William lærte et utvalg av kvinnene på Multirent å håndtere renholdsbilene. Senere fulgte jeg William med maskinene, og fikk selv prøve å kjøre. I denne oppgaven har det vært viktig å vise hvordan menn i dette yrket får nye roller som en konsekvens av den maskinelle utviklingen. Fra å være de som mottar opplæring fra kvinnelige kollegaer og ledere, får de selv en rolle som kunnskapsformidlere. Via jobben med maskinene forteller William at han opplever å trives bedre, enn når han jobber med manuelt renhold, og gjennom teksten har vist til flere eksempel på hvordan dette kan gi en

følelse av økt nytteverdi, trivsel, yrkesstolthet. Med renholdets maskinelle utvikling kan menn styrke en eventuell opplevelse av å ha tapt mannlighet gjennom å jobbe som renholder.

Samtidig har jeg trukket frem hvordan man kan se utviklingen som utfordrende for mange av kvinnene, og hvordan den påvirker arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Selv om jeg fikk inntrykk av at flere av kvinnene var skeptiske til å bruke maskiner, har jeg samtidig lagt vekt på at jeg mener dette ikke nødvendigvis vil hindre kvinner i å ta del i utviklingen. Dette vil selvfølgelig være individuelt, men jeg har tiltro til at de fleste kvinnene vil tilpasse seg underveis i utviklingen. En annen side av profesjonaliseringen og «Ny offentlig styring» (Seeberg 2007) er at man satser i høyere grad på kontroll og prosedyrer. Som jeg har vist til i denne oppgaven utfordrer dette både den symbolske «vaskekjerringa», men også menn som Herman, som ønsker større rom for å kunne vurdere oppgaver selv.

I relevans til Hermans opplevelse er det samtidig interessant å reflektere over at det også er menn som har jobbet svært lenge i yrket, og som også passer karakteristikkene til «vaskekjerringa» med hennes yrkesstolthet. En mann som har jobbet 30 år i yrket vil også gjerne savne fleksibiliteten de hadde tidligere. En av de eldre mennene fortalte meg med nostalgi i stemmen hvordan man tidligere kunne ta så mange røykepauser man ville, mens det i dag er altfor travelt. I forbindelse med Hermans opplevelse er mitt poeng at vaskekjerringa hadde mer handlingsrom enn menn i yrket har i dag; men det kan også være betydningsfullt å foreslå at det også kan finnes «vaskegubber», med lignende opplevelser som «vaskekjerringa». Feltarbeidet på Multirent har flere eksempler på menn som har jobbet i yrket i både 20 og 30 år, og som også har gjennomgått endringsprosesser i yrket. Man kan innvende at deres kjønnsidentitet ikke er forankret i rollen som renholder på samme måte som hos «vaskekjerringa» (blant annet ettersom hun tok arbeidet med seg fra hjemmet, og ut i yrkeslivet – mens disse mennene lærte å gjøre rent gjennom jobben). Argumentet her er likevel kan være fruktbart å ta høyde for at menn med lang tid som renholder, også kan gjenkjenne «vaskekjerringas» opplevelser, eksempelvis savn etter fleksible arbeidstider.

At profesjonelt renhold vil reversere i utviklingen og gå tilbake til mindre standardiserte former er lite trolig, men ved god kommunikasjon mellom de som har praktisk erfaringsgrunnlag i jobben, og ledere som utvikler standarder, vil forhandlingsgrunnlaget for hva «det korrekte renhold» er, kunne bli mer fleksibelt enn i dag.

Etnisitet på arbeidsplassen

På Multirent er det nasjoner presentert fra godt over 30 land, og de kulturelle bakgrunner folk bringer med seg spiller en stor rolle med hensyn til kommunikasjon og sosial praksis.

Blant mennene er det kun en håndfull med samme bakgrunn, og i motsetning til kvinnene, er derfor grupperinger basert på etnisitet sjeldent blant menn. Det er derfor grunnlag for å foreslå at mennene på Multirent er mer opptatt av kjønn, enn etnisitet når de sosialiserer. Menn er ennå en minoritet i yrket, og for de er det viktigere å skape sosiale relasjoner med menn, enn å la etnisitet være styrende for hvem man omgås. Da kvinner fra samme land gjerne spiser lunsj sammen, går menn som eksempelvis Salomon avgårde for å spise sammen med andre menn. Det er selvfølgelig unntak da eksempelvis menn med samme språk gjerne prater spansk sammen i lunsjen, men dette er sjeldent.

Integrering på arbeidsplassen og utfordring som `innvandrer` i norsk arbeidsliv

Innledningsvis i denne oppgaven forteller jeg om Lisa, som mener skepsisen rettet mot mannlige renholdere tilhører fortiden, og at holdningen til mannlige utenlandske renholdere blant ansatte i andre yrkesgrupper og innad i Multirent, er uproblematisk. Gjennom denne oppgaven har jeg ved flere eksempler vist hvordan dette gjerne ikke er tilfelle, og hvordan tvert imot etniske differanser og dimensjoner gjøres gjeldende i mange ulike sammenhenger. Med referanse til for eksempel «Symbolsk vold» (Wilken 2006) og ulike perspektiv fra boka *Likhetens paradoks* (2010), har jeg gitt innblikk i flere relasjonsutfordringer knyttet til blant annet etnisitet, hierarki, sosialitet og språklige utfordringer, kan spille en rolle som uttrykk for etnisitet i et komplekst samspill med yrkets nedvurderte posisjon. De mange fasettene ved Multirents ansatte utgjør komplekse utfordringer knyttet til samhandling, integrering og trivsel på arbeidsplassen, det er gjerne ikke nok med et bønnerom for at man skal oppnå integrering.

Statusen som innvandrer er ikke uproblematisk. Det eksisterer både ulike assosiasjoner og forestillinger knyttet til begrepet. Som Gullestad viser til er `innvandrer` et retorisk kraftfullt (og tidvis belastet) begrep (2010:44). For en stor andel innbyggere i Norge kobles den prototypiske innvandrer ikke bare til språk og hudfarge, men og til å være ufaglært (og følgelig en passende ansatt i et yrke mange ser på som lite kompetansekrevende). Dette er en del av den underforståtte oppfatningen av begrepet, som dermed omfatter sosial klasse. I

ordboks-definisjonen vil element som sosial klasse derimot ikke være relevant (Gullestad 2010:44-45). Denne beskrivelsen og oppfatning av de som kommer til Norge er en del av den naturliggjorte og selvfølgelige definisjonsmakten `Nordmenn` har (Gullestad 2010:46), og den er sentral i utformingen av «innvandrere» møte med samfunnet - og i denne sammenhengen: Arbeidslivet. Dette er verdt å tenke over når man ser renholderne på Multirent, og hvordan deres etniske bakgrunn former og preger deres relasjon til andre yrkesgrupper, og i det øvrige samfunnet.

Med hensyn til ambisjoner for fremtiden er det også viktig å se på konsekvensene av statusen som `innvandrere` i en større sammenheng i det norske arbeidsliv. Mange ønsker seg inn i nye yrker og vil i fremtiden forsøke å redusere (og eventuelt utviske) sin merkelapp som `innvandrere`, blant annet ved å styrke utdanning og forfremme sin posisjon i arbeidslivet. For de fleste er det mange hindringer å overkomme før de får komme inn drømmejobben (språk, videreutdanning – og ikke minst: statsborgerskap). Å erverve gode norsk kunnskaper gi deg en god sosial status på Multirent. Spørsmålet blir om gode språklige ferdigheter også da gir deg mobilitet bort fra å bli kategorisert som `innvandrere`. Flere på Multirent, samt kvinnen Gullestad siterer i avsnittet om språk som kulturell kapital, fremmer hvordan språk er vesentlig i en integreringsprosess i Norge. Man kan likevel påstå at å gå helt bort fra en merkelapp som `innvandrere` vil ta tid. I Norge kategoriserer vi eksempelvis ikke «innvandrere» ut fra hvor vedkommende opplever å høre til, men ut fra en generasjonsforståelse av innvandring (eksempelvis ved uttrykket 3.generasjons`innvandrere`).

Samtidig kan man kanskje tenke seg en annen mulig utvikling, hvor stempelet `innvandrere` kan få positive assosiasjoner. Samene hadde i Norge lenge mye stigma knyttet til seg, men de snudde selv på dette og brukte forskjellighet som en positiv ressurs (Eidheim,1969). Dette var det man kan kalle et sosialt og kulturelt arbeid, som også kanskje vil kunne fungere for stigma knyttet til innvandring. Det er forståelig at man opplever det vanskelig å aldri oppleve å bli betraktet som `norsk`, men i fremtiden kan det kanskje hende at det å være `innvandrere` blir noe positivt. På noen nivå i samfunnet kan man se en utvikling i den retningen, eksempelvis ved at begrepet «kulturell kompetanse» blir stadig mer brukt i offentlig byråkrati, rekrutteringsbyrå og lignende.

Forskjeller i norsk kontekst.

Gullestad og flere av de andre forfatterne (blant annet Lien, Lidèn) i boka *Likhetens Paradoks*, peker på hvordan forskjeller i den norske konteksten blir underkommunisert og sett på som problematiske i sammenheng med fellesskapstenkning og innlemming av «det kulturelle mangfoldet» i Norge (2010). Jeg stiller meg bak deres refleksjoner rundt disse temaene og syns tankene om underkommunisering av forskjeller har vært svært belysende på flere nivå for å forstå sosialitet og samhold blant de ansatte på Multirent. Dette kan eksempelvis komme frem ved en at man kan hevde en av egenskapene humor har på Multirent, er å ufarliggjøre forskjeller.

Multirent presenterer en virkelighet hvor forskjeller i mange kontekster blir fremhevet og hvor sosialitet blir skapt med grunnlag i forskjellene. Når mennesker fra 12 land samles for å spise i et lite lokale, og gjerne den eneste fellesnevneren er renholdsuniformen de bærer, skaper dette en ny setting i en norsk sammenheng. Forskjellene blir her en identitetsmarkør og fellesskapet skapes rundt forskjeller som eksempelvis mat preferanser, eller norsk kunnskaper. Da utviklingen i Norge er preget av at flere slike miljø etter hvert vil oppstå (i takt med et voksende etnisk mangfold) vil det være svært interessant å følge utviklingen og se om «Likhet» vil være like viktig for det sosiale fellesskapet som tidligere. Dette kan være nyttig kunnskap å ta med seg inn i en refleksjon rundt hvordan man på best mulig skal forvalte og løse utfordringer knyttet til integrering på arbeidsplassen. Å forstå hvordan likheter og forskjeller utheves og tildekkes i ulike kontekster kan være nyttig kunnskap i arbeidet videre i forbindelse med integrering på arbeidsplasser og kunnskap rundt multikulturelle arbeidsmiljø.

Yrkes fremtid

En av de første informantene jeg snakket med i dette prosjektet uttalte: «*..Det gir et en følelse av å ha et formål når jobben din blir sett på som viktig. Dersom andre også anerkjenner verdien i jobben du gjør, vil du også gi jobben verdi.*»

En slik opplevelse av jobben er det grunnlag for å anta at mange yrkestakere har. Hva skjer så med renholdsyrket, hvordan blir statusen for yrket i fremtiden?

Renholds: Et lavstatus yrke?

I denne oppgaven har jeg med utgangspunkt i Multirent, belyst hvordan renhold kan karakteriseres som et lavstatus yrke. Noen mener det lave statusen er linket til at yrket ennå sees som lite kompetansekrevede, mens andre mener det dreier seg om at renhold gjerne blir tatt for gitt. Selv om noen har pekt på at en av de store utfordringene i forbindelse med renholdets lave status er de økonomiske premissene i yrket, er ikke alle samstemte på dette punktet.

Både Fred og André uttalte at de tror økt lønn i yrket antagelig ikke vil ha noe å si. Theo og Lukas er blant de som har pekt på at renholdsyirket i Norge faktisk ikke er så dårlig betalt i en større sammenligning ellers i verden.

Ut fra disse uttalelsene kan kanskje arbeidsplasser som Multirent være attraktive for enkelte arbeidssøkere⁹¹. Mange av Multirent sine ansatte er mennesker som har reist fra alt de kjenner i en jakt på et lykkeligere liv. Mange kommer fra samfunnslag hvor jobb motiveres av å ha mat på bordet, og arbeidsledigheten er stor. I Norge er mange mest opptatt av hvilken plass jobben har ellers i livet, og hvordan den bidrar i konstruksjonen av identitet og selvfølelse. For mange ellers i verden er jobb en ren nødvendig inntektskilde, og en slik opplevelse av arbeidssituasjon kan derfor være både utenkelig og uopnåelig. Dette betyr ikke at en slik holdning til renholdsyirket ikke er ønskelig, og drivkraften for flere av de jeg snakket med var at de ønsket en arbeidsplass de kunne trives på.⁹² Man kan si er en av grunnene til at flere velger å bosette seg i Norge. Argumentet her er at man kan si det er viktig å tenke over at man kan ha forskjellig opplevelse av hvilken funksjon og rolle en jobb er ment å ha i livet. Samtidig er disse refleksjonene også et forsøk på å gi innblikk i hvorfor mange reiser utallige mil for å jobbe som renholder i Norge – for flere er jobben som renholder bedre enn å gå arbeidsledig.

Renholdsyirket med ny identitet?

Innledningsvis presenterte jeg en teori om hvordan «vaskekjerringa» som et symbol på renhold potensielt blir erstattet av at mange ser renholdsyirket som knyttet til innvandring. En slik hypotese om utviklingen ved assosiasjoner til renholdsyirket mener jeg ut fra tiden på Multirent er svært sannsynlig. Man kan si at «vaskekjerringa» (Skilbrei 2002) dermed ikke bare utfordres av profesjonalisering i yrket, men og at renholdere i det offentlige rom i større

⁹² Samtidig var det flere som av ulike årsaker måtte flytte, og for flere av disse fortalte om drømmer hvor de kunne flytte tilbake til hjemlandet og jobbe der.

grad forbindes med kategorien «innvandrere» - og etter hvert i intensiverende målestokk: Flere menn.

«Renholdsrevolusjonen» i yrket – styrkende for fremtiden?

Profesjonaliseringen av yrket er ifølge Skilbrei (2002) et stort prosjekt for å fremme yrkets status. Dersom denne satsningen på kompetansebygging, bedre lønnsvilkår, og fornying av yrkets innhold kan gjøre at det får større sosialt bifall, vil dette kunne få positive konsekvenser for ansattes fremtid. Økt annerkjennelse for jobben man gjør, kan bidra til at flere blir i yrket. Samtidig er ambisjonen at yrkes stolthet blir noe flere deler og at antallet ansatte som opplever sosial mobilitet øker. Til slutt vil målet med profesjonaliseringen i yrket være at yrkes stoltheten vil blomstre på alle nivå i arbeidsmiljø som på Multirent.

Samtidig har jeg gjennom denne oppgaven vist hvordan «renholdsrevolusjonen» byr på utfordringer for mange av Multirent sine ansatte, og man kan derfor hevde profesjonaliseringen vil by på utfordringer for flere, kanskje spesielt de som passer karakteristikken «vaskekjerring».

En positiv utvikling i renholdsyrket som en følge av profesjonalisering vil kunne være mulig. Mange av renholderne på Multirent har fortalt om hvordan renhold i deres hjemland har en lav status. Det kan derfor være viktig å påpeke at renholdets sosialt lave status i mange land, gjør at en positiv utvikling for yrke ikke er en prosess som blir lett å forvalte.

Avsluttende kommentarer

«...i mylderet av små dagligdagse hendelser kan vi se mønsteret av menneskeskjebner, og virkningene av samfunnssystemet på den enkelte – ikke som passiv mottaker, men som aktiv, om enn hjelpeløs, medskyldig i den livsform som vi påtvinger hverandre.» Barth, Forord i Goffman 1992:8)

Dette sitatet passer bra i en avrundning av denne teksten. Goffman navigerer sin leser gjennom som beskrivende for min opplevelse av Multirent.

Multirent var nettopp bestående av menneskeskjebner påvirket av hverdagshendelser og effekten av samfunnets styrende oppfatninger av yrket.

Mye av forskningen som finnes på kjønn i arbeidslivet portretterer menn som de med flest muligheter i arbeidslivet. En av mine ambisjoner med denne avhandlingen var å vise at det eksisterer arenaer hvor dette ikke er tilfelle, og hvor menn opplever reduserte valgmuligheter og sårbarhet gjennom jobben. Selv om det å studere maskulinitet i seg selv ble en utfordring, opplever jeg likevel og ha funnet noen relevante tråder som gir innblikk i menns hverdag på Multirent og hvordan maskulinitet kan manifestere seg som en kontrast i et feminint miljø.

Tiden min blant menneskene på Multirent har gitt meg et mer nyansert bilde av en bransje som etter mitt syn er undervurdert, og som jeg selv har ervervet stor respekt og ydmykhet for. Fremtiden for Multirent sine ansatte er ikke lett å forutsi, og for den enkelte vil den gjerne ta mange ulike former. Renholdsyrket er i endring, og om ti år vil et nytt innblikk i temaene jeg har undersøkt i denne oppgaven antagelig være preget av store forskjeller, i sammenligning med materialet jeg nå har gått gjennom.

Jeg avslutter derfor med å invitere flere forskere inn i dette feltet da det ikke tar skade av flere sosialantropologiske besøk. Renholdsyrket er et unikt eksempel på nødvendigheten av å denaturalisere. Yrker med kjønnsidentitet bør problematiseres og undersøkes i lys av endringsprosesser ellers i samfunnet.

Dette har vært en reise jeg aldri vil glemme og jeg håper flere vil ta skrittet inn i feltstudier ved Norges multikulturelle høysete i arbeidslivet!

LITTERATUR

Barfield, T. red, (1997) *The dictionary of anthropology*, USA, Storbritania, Australia. Blackwell Publishing.

Berkaak, O,A. (Publisert på YouTube 16.12.2014) *Odd Are Berkaak: Hvordan bruke informanter som kilde i akademisk tekst?*. [Internett]. Tilgjengelig fra: <<https://www.youtube.com/watch?v=ktM1r1Ca5Tc> /> [Lest 27.1.2015]

Bernard, R H. (1994). Participant Observation. I Bernard, R.H. *Research Methods in Anthropology: Qualitative and Quantitative Approaches*. London: Sage Publications S. 136-154

Bjerke, E. (Publisert 2010, Oppdatert 2014) Her tjener renholderen 661 000 kroner. Dagens næringsliv, [Internett] Tilgjengelig fra: <<http://www.dn.no/nyheter/energi/2010/08/30/her-tjener-renholderen-661000-kroner> > [Lest 18.5.2015]

Bourdieu, P. & Wacquant, L. (2004) Symbolic Violence. I: Scheper Hughes & Philippe Bourgois (red). *Violence in war and peace: An Anthology*. Great Britain, Blackwell Publishing Ltd, 272-274

Braanen Sterri, A. (12.mars.2014) Sosial mobilitet I: Store norske leksikon [Internett], Tilgjengelig fra: <https://snl.no/.versionview/548497> [Lest:17.4.2015]

Bourdieu, P. (1986) 'The Forms of Capital', in Richardson (red.), *Handbook of Theory of Research for the Sociology of Education*. London. Greenwood Press. Side. 15-29

Butler, J. (Opplattet av www.bigthink.com 06.06.2011) *Judith Butler: Your Behavior Creates Your Gender*. YouTube. [Internett]. Tilgjengelig fra:

<https://www.youtube.com/watch?v=Bo7o2LYATDc&feature=youtu.be> [Lest: 23.4.2015]

Carsten (1987) *Cooking Money: gender and the symbolic transformation of means of exchange in a malay fishing community*. I Parry, J. & Bloch, M. (1989) *Money and the morality of exchange*. Cambridge University Press. Cambridge. Side. 117-141.

Carty, J. & Musharbash, Y. (2008) You`ve Got to be Joking: Asserting the Analytical value of Humour and laughter in Contemporary Anthropology. *Anthropological Forum: A Journal of Social Anthropology and Comparative Sociology* [Internett], Vol 18, No 3 , s.209.-217.

Tilgjengelig fra: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00664670802429347#abstract> [Lest: 10.3.2015]

Connell, R. 1995 & 2005 (1 & 2 utgave) *Masculinities*. University of California Press. Berkley og Los Angeles, California.

Discovery Channel. *Dirty Jobs About the Show*. [Internett] Tilgjengelig fra:

<http://www.discovery.com/tv-shows/dirty-jobs/about-this-show/dirty-jobs-about/> [Lest 23.4.2015]

Douglas, M. (2002) *Purity and danger: an analysis of the concept of pollution and taboo*; with a new preface by the author. Routledge. London

Eidheim, H. (1969) When ethnic identity is a social stigma. I *Ethnic Groups and Boundaries*, Barth, F. (red.). Oslo: Universitetsforlaget, Side 39-57

Eriksen, A. Fagertun, A. & Ødegaard, C. (2007) Introduksjon. Om kjønn og antropologi. I *Norsk antropologisk tidsskrift*, vol 18 Nr 2, S.80

Fagforbundet Seksjon samferdsel og teknisk (2010) *HMS for ansatte innen renhold*

[Internett], Tilgjengelig fra:

<http://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=3&ved=0CCgQFjAC&url=http%3A%2F%2Fwww.fagforbundet.no%2Ffile%2F48f69d943d189883ed34542437034d23%2FRenhold_HMS_2010-nett.pdf&ei=Pd9NveqVM4KOsgHbqYGADA&usg=AFQjCNEPYHn7HZM154ZQtAz mzZdOz_VdVg&sig2=UjHjTpUJIZSF3NnSgExIEg> [Lest: 09.05.2015]

Fiksdal, B (15.10.2012) *Nøkkeltall 2011-12* [Internett] NHO Service. Tilgjengelig fra:

<<http://www.nhoservice.no/article.php?articleID=3980&categoryID=198>> [Lest: 19.5.2015]

Flø B.E. (2012) «Kjøtt, kjensler og kameratskap. –Om reglar, normer og kulturell danning. s.275-303. I Bringslid M.B. red. *Bygdeutviklingas paradoks*. Oslo. Scandinavian academic Press. Side 245-303.

Foucault, M. (1976) Dicipinary power and subjection. I Lukes, S. (red.) *Power*. Oxford. Basil Blackwell.

Foucault, M. (1980), "Power/Knowledge: Selected Interviews and Other Writings 1972-1977". Redigert av Gordon, C. Harvester, London.

Frøystad, K. (2003) Forestillingen om det “ordentlige» feltarbeid og dets umulighet i Norge. I: Rugkåsa, M og Trædal Thorsen *Nære steder, nye rom*. Oslo, Gyldendal Akademisk. Side 11-29

Goffman, E. (1992) Innledning. I *Vårt rollespill til daglig: En studie i hverdagslivets dramatik*., Oslo. Pax forlag. Side 11- 23

Goldstein , D. M. (2003) *Laughter out of place: Race, Class, Violence, and Sexuality in a Rio Shantytown*. California. University of California press Berkley and Los Angeles

Gullestad, M. (2010) Likhetens grenser. I: Lien, M.E. & Lidèn, H. & Vike, H, red (2010, 3 opplag). *Likhetens paradoks*. Oslo, Universitetsforlaget, 32-67)

Hillestad, T.E. (2014) 64 prosent innvandrere i renhold. *Renholdsnytt*, 30.09.2014, [Internett] Tilgjengelig fra: < [http://renholdsnytt.no/Nyheter/Siste-nytt/Arkiv/2014/September-2014/64-prosent-innvandrere-i-renhold/\(language\)/nor-NO](http://renholdsnytt.no/Nyheter/Siste-nytt/Arkiv/2014/September-2014/64-prosent-innvandrere-i-renhold/(language)/nor-NO)> [Lest: 09.05.2015]

Hyggen, C (2008) *Slitne kvinner og farlige menn – om grunnlaget for særaldersgrenser i Norge*. FAFO rapport [Internett], Nr 16. [Internett] Tilgjengelig fra: <http://www.faf.no/index.php?option=com_zoo&task=item&item_id=3034&Itemid=923&language=nb> [Lest: 17.04.2015]

Hylland Eriksen, T, (2007) Mangfold versus forskjellighet. I: Hylland Eriksen, T og Øyvind Fuglerud. Red. *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Oslo, Pax forlag. [Internett] Tilgjengelig fra: < <http://hyllanderiksen.net/Grenser.html>> [Lest: 14.05.2015]

Jacobsen, C. (2002) *Tilhørighetens mange former: unge muslimer i Norge*, Unipax Forlag, Oslo.

Kvande, E (1998) *Paradoxes of gender and organizations*, Dr.polit.avhandling, NTNU Trondheim Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.

Leviton, R. (2005) *Encyclopedia of Earth Myths: An Insider's A-Z Guide to Mythic People, Places, Objects, and Events Central to the Earth's Visionary Geography* [Kindle Edition] Hampton Roads Publishing. [Internett] Tilgjengelig fra:

[https://books.google.no/books?id=I9W4Hlx4_VEC&pg=PT135&lpg=PT135&dq=meat+viking+einherjer+valhalla&source=bl&ots=ROHuytGNxp&sig=xzf2aLiKzXaea70NwxvVSOWE\)rCs&hl=no&sa=X&ei=We8VVay8Her6ygO35oDYAg&ved=0CFIQ6AEwBg%20-%20v=onepage&q=meat%20viking%20einherjer%20valhalla&f=false#v=snippet&q=meat%20viking%20einherjer%20valhalla&f=false](https://books.google.no/books?id=I9W4Hlx4_VEC&pg=PT135&lpg=PT135&dq=meat+viking+einherjer+valhalla&source=bl&ots=ROHuytGNxp&sig=xzf2aLiKzXaea70NwxvVSOWE)rCs&hl=no&sa=X&ei=We8VVay8Her6ygO35oDYAg&ved=0CFIQ6AEwBg%20-%20v=onepage&q=meat%20viking%20einherjer%20valhalla&f=false#v=snippet&q=meat%20viking%20einherjer%20valhalla&f=false) [Lest: 20.04.2015]

Lien, M. (2001) Likhet og verdighet. I Lien, Lidèn og Vike (red) 2001. *Likhetens paradokser*. Oslo, Universitetsforlaget. Side 86-109

Mauss, M. (Norsk oversettelse 1995 [Først utgitt 1925]) *Utvexlingens form og årsak i arkaiske samfunn*. Oversatt av: Eriksen, T, H. Cappelen's upopulære skrifter. Cappelen Damm. Oslo

Moore, H, L. (1995, [først utgitt 1994]) *A passion for difference*. Cambridge/Oxford UK. Polity Press/Blackwell Publishers

Müller, H (1996). *Veier inn i den 'tause kunnskapen'*. Norsk antropologisk tidsskrift 7 (3). Side 225-232.

Ortner, S. (1996) *Making gender: The Politics and Erotics of Culture*. Boston. MA. Beacon Press

Reskin, B & Padavic, I. (1994) *Women and men at work*. Thousand Oaks, California. London. New Dehli. Pine Forge Press.

Rosaldo Zimbalist, M & Lamphere 1974 (Red), *Woman Culture and Society*. Stanford. Stanford University Press

Rugkåsa, M og Trædal Thorsen (2003) *Utfordringer i antropologiske studier i Norge. I: Rugkåsa, M og Trædal Thorsen Nære steder, nye rom*. Oslo. Gyldendal Akademisk, Side 11-29

Skilbrei, M. (2003) «*Det er jo bare en husmorjobb*» - *Ufaglærte kvinner i arbeidslivet*. Dr.Polit.avhandling 2003, Universitetet i Oslo. I Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring. NOVA rapport 17/2003. [Internett] Tilgjengelig fra: http://www.nova.no/asset/2837/1/2837_1.pdf >[Lest: 03.03.2015]

Skilbrei, M. (2002) *Modernisering makt og mening i renholdsbransjen*. I Ellingsæter, A L. Solheim, J. *Den usynlige hånd – Kjønnsmakt og det moderne arbeidsliv*. 1 utgave Oslo. Gyldendal Akademisk. Side 235-263

Sharma, B. (2014) *India lower cast still removing human waste*. *Aljazeera*, 25.08.2014, [Internett] Tilgjengelig fra: <http://www.aljazeera.com/indepth/features/2014/08/india-lower-caste-still-removing-human-waste-201482582623585755.html>> [Lest: 09.04.2015]

Tenden, L (2011) *Renhold – Bransjestatistikk 2010-2011*. NHO Sevice Bransjestatistikk [Internett] Renholdsportalen.no. Tilgjengelig fra: <http://renholdsportalen.no/category.php/category/Bransjestatistikk/?categoryID=309>> [Lest: 09.05.2015]

Utdanning.no. (22.04.2015) *Beskrivelse Renholdsoperatør* [Internett]. Tilgjengelig fra:
<<https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/renholdsoperator>> [Lest: 03.05.2015]

Seeberg, M, L. (2007) *Velferdsstaten møter verden: Arbeidsplasser i endring*. Oslo.
Gyldendal Akademisk

Skilbrei, M. (2002) *Modernisering makt og mening i renholdsbransjen*, Ellingsæter, A L.
Solheim, J. *Den usynlige hånd – Kjønnsmakt og det moderne arbeidsliv*. 1 utgave Oslo.
Gyldendal Akademisk. Side 235-263

Vaula Rasmussen, M. (2005) *Performativitet og meningsskapning blant transkjønn og andre
kjønn i Norge*. Masteroppgave i Sosialantropologi, Universitetet i Bergen.

Vike, H (2003) *Formelt organiserte verdener*. I: Rugkåsa, M og Trædal Thorsen *Nære steder,
nye rom*. Oslo. Gyldendal Akademisk, Side 11-29

Vike, H (2010) *Likhetens kjønn*. I: Lien, M. E, Lidèn, H og Vike, H. red. *Likhetens paradoks*.
Oslo. Universitetsforlaget, S.145-170

Wergeland, E. (2/2012) *Hvem overtar når renholderne gir seg?* *Fagbladet Arbeidervern*. Nr 2.
2.4.2012. Hentet fra Arbeidstilsynet – Kontroll og veiledning om Arbeidsmiljø [Internett]
Tilgjengelig fra: <<http://www.arbeidstilsynet.no/nyhet.html?tid=232938>> [Lest: 8.02.2015]

Wilken, S. (2006) *Makt og Symbolsk vold*. I: Wilken, S. *Pierre Bourdieu*. Roskilde. Roskilde
Universitetsforlag, s. 67-79

