

“Hur vi är klädda och varför vi är klädda så”

– en kvalitativ studie av yrkeskläders betydelse för yrkesrollen som socialarbetare

Carolina Persson & Nathalie Nilsson

LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan

Kandidatuppsats SOPA63
Vt. 14



Handledare: Frans Oddner

Abstract

Author: Carolina Persson & Nathalie Nilsson

Title: "How we are dressed and why we are dressed like that" - A qualitative study of professional attires' importance for the professional role as a social worker [translated title]

Supervisor: Frans Oddner

Assessor: Malinda Andersson

The aim of this qualitative study was to examine professional attires' meaning for social workers' construction of the professional role. The questions focused on in this study were: how does the social worker perceive the attires' meaning in meetings with clients; what meaning does professional attire hold for the social workers' perception of their own and their colleagues' professional role; how does the social workers' perceptions of professional attire differentiate and coincide in different work environments. To answer these questions we conducted semi-structured interviews with seven social workers from three different working environments; hospital environment, office environment and what we called non-formal environment such as treatment homes. All of the interviewees' organizations were located in the south of Sweden. We then analysed the material we gained from the interviews using theories about power, field, doxa, facade, performance, framing, unintentional gestures, cynical and honest/sincere actor. The findings from this study showed that professional attire has had an effect on the perception the interviewees had on their professional role. In the sense that they felt that their clothing could communicate and send unspoken signals to their clients. Examples of such signals were expectations revolving feelings, peoples function, status, power and personal characteristics. The study also made it clear that the social workers, when thinking of what to wear at work, took into account the factor of the power relation between them and the clients. Making them opt out any clothing they thought might make them appear as if they were in a higher position than the client. Examples of these kinds of clothing were blazers, suits and uniforms. From our findings we concluded that there were worksite-located norms and standards, although usually unspoken, about which clothes that were considered appropriate and inappropriate as professional attire. The social worker used these norms when creating her or his professional role.

Key words: professional attire, work clothes, social workers, professional role, encounter, client, semi-structured interviews

Sökord: yrkesklädsel, arbetskläder, socialarbetare, yrkesroll, möte, klient, semistrukturerade intervjuer

Förord

Vi vill tacka alla socialarbetare som varit vänliga och ställt upp på att delta i våra intervjuer. Utan er hade denna kandidatuppsats inte varit möjlig att skriva! Vi vill också tacka vår handledare, Frans Oddner, som har varit ett bra stöd och kommit med många goda råd i vår arbetsprocess. Ett tack går också till rumskompisarna som har stått ut med att vi ockuperat köksbordet under otaliga timmar av uppsatsskrivande. Ett stort tack går även till våra familjer och vänner som har fått stå ut med att vi inte alltid har haft tid över för dem under skrivprocessen. Slutligen vill vi tacka varandra för ett gott samarbete som både varit effektivt och roligt.

Carolina Persson & Nathalie Nilsson

Lund, juni 2014

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Problemformulering.....	1
1.2 Syfte.....	2
1.3 Frågeställningar	2
2. Definitioner	3
2.1 Begreppslista	3
3. Tidigare forskning	3
3.1 Orientering av kunskapsläget	3
3.2 Kläders förmåga att kommunicera	4
3.3 Klädsel och identitet	4
3.4 Att klä sig för rollen.....	5
3.5 Kategorisering via kläder.....	6
3.6 Professionalitet i klädseln	6
3.7 Att välja yrkesklädsel utefter normer och förväntningar	7
3.8 Kläder och makt.....	8
3.9 Kollegor och organisation	9
3.10 Genus	9
4. Teoretiska utgångspunkter	10
4.1 Makt.....	10
4.2 Fält och doxa	11
4.3 Framträdande	11
5. Metod	12
5.1 Arbetsfördelning	12
5.2 Val av metod.....	13
5.3 Urval	13
5.3.1 Bortfall och korrigerig av urval.....	14

5.4 Tillförlitlighet	15
5.5 Tillvägagångssätt	16
5.5.1 Systematiserande av data	16
5.5.1.1 Val av transkriberingsmetod	17
5.6 Metodens förtjänster och begränsningar	17
5.6.1 Urval och respondentspridning	18
6. Etiska Överväganden.....	18
7. Resultat och analys.....	19
7.1 Miniporträtt.....	20
7.2 Klädsel i mötet med enskilda.....	21
7.2.1 Maktförhållande mellan socialarbetare och enskild.....	21
7.2.2 Närhet och distans i mötet	23
7.2.3 Uppfattning om rätt och fel klädsel.....	25
7.3 Yrkesklädsel och yrkesrollen.....	28
7.3.1 Yrkesidentitet och identitetsskapande	28
7.3.2 Signaler och kommunikation	31
7.3.3 Kategorisering via kläder i yrket	32
7.3.4 Normer och klädkod.....	34
7.4 Yrkesklädsel i olika arbetsmiljöer	37
7.4.1 Jämförande analys	37
8. Sammanfattning och slutdiskussion	39
9. Litteraturlista	45
10. Bilagor.....	48
10.1 Intervjuguide.....	48
10.2 Intervjuförfrågan 1.....	50
10.3 Intervjuförfrågan 2.....	51
10.4 Påminnelsebrev.....	52

1. Inledning

Varför är det så många som bär Odd Molly-koftor på denna arbetsplats? Det har inte jag. Är det någon slags outtalad klädkod för socialarbetare här, betyder det att jag inte passar in?

Det här är ett exempel på hur tankarna kunde gå under vår *praktikperiod*. Under den termin av socionomprogrammet vi var ute på praktik insåg vi att vi lade ned mycket tankeverksamhet på vilka kläder som var passande respektive opassande att bära på arbetsplatsen. Tröjan med en stor dödskalle på valdes bort och linnet med bandet KIZZ på fick ligga kvar i garderoben. Vi kom fram till att det fanns flera anledningar till varför vi valde att avstå från dessa plagg. Många av anledningarna var kopplade till rollen som socionomkandidat i förhållande till kollegorna och de enskilda, men även våra framtida yrkesidentiteter som socialarbetare. Detta väckte vårt intresse för vilken betydelse kläder kommer att ha i vårt framtida arbete och för skapandet av vår yrkesroll. Därför valde vi att i vår kandidatuppsats ge oss ut bland socialarbetare och undersöka om klädsel har någon betydelse i deras arbete och hur de i så fall ser på denna.

1.1 Problemformulering

Kläder har genom historien använts som ett sätt att markera maktpositioner. Yuet See Monica Owyong (2009:196) visar i sin artikel "Clothing semiotics and the social construction of power relations" att status redan i det gamla Egypten markerades utifrån vilka kläder, smycken och accessoarer som bars. Välbärgade egyptier med hög status kunde lätt särskiljas från samhällets sämre ställda genom deras klädsel (ibid.). Individer med makt, rikedom och inflytande klädde sig i plagg sydda av fina material och prydde sig med smycken och accessoarer, medan de som hade det sämre ställt inte hade råd med sådan utstyrsel (ibid.). Klädseln användes alltså för att markera klasstillhörighet (ibid.). Samhället har genomgått stora förändringar sedan faraonernas tid, men enligt Sherry E. Sullivan (1997:1), i artikeln "Do clothes really make the woman? The use of attire to enhance work performance", är frågan om klädsel som statusmarkering fortfarande ett aktuellt ämne, speciellt inom yrkesvärlden. Sullivan menar att valet av utstyrsel på arbetsplatsen kan användas som ett sätt att fastställa status och trovärdighet som professionell (ibid.). Enligt ovan förda resonemang är vi således intresserade av att undersöka om kläder fyller en liknande funktion inom arbetsplatser för socialt arbete och vad det i så fall har för betydelse för socialarbetares konstruktion av den egna yrkesrollen. Vi vill se hur socialarbetare uppfattar yrkeskläders betydelse i mötet med enskilda och för den egna samt kollegors yrkesroll. Vi vill även

jämföra om det finns några skillnader respektive likheter vad det gäller uppfattning och betydelsen av yrkesklädsel mellan socialarbetare som arbetar i en mer strukturerad kontorsmiljö och de som arbetar i sjukhusmiljö respektive socialarbetare som rör sig icke formella miljöer så som behandlingshem.

Yrkesrollen är enligt Kerstin Svensson, Eva Johnsson och Leili Laanemets (2008:96), författarna till boken *Handlingsutrymme: Utmaningar i socialt arbete*, en social roll som bildas inom en specifik position i en organisation. Den skapas utifrån formella regler och befattningsbeskrivningar, men även genom individens egen tolkning av sin roll gentemot kollegor, förväntningar från samhället och de egna förväntningarna på yrkesutövandet (ibid.). Inom en organisation formas yrkesrollen utefter individuell anpassning till de organisatoriska förutsättningarna, det vill säga socialiseras individen in i organisationskulturen genom att internalisera dennas identifikationer (ibid.:102). Arbetsplatsens specifika språkbruk kan vara en sådan identifikation och individen tar ofta snabbt till sig den språkkod som används, detta kan ske både medvetet och omedvetet (ibid.:103). Utifrån detta kan det sägas att socialarbeters sätt att kommunicera spelar en stor roll för hur denne ser på och utvecklar sin yrkesroll i förhållande till både kollegor och enskilda. Enligt tidningsartikeln "Säg det med kläderna", skriven av Therese Larsson Hultin (2012), är kläder en sorts kommunikationsmetod. Kompetensen hos individen är det viktigaste, men kläder sänder signaler om individens kompetens som inte ska underskattas (ibid.). Detta är även något som Owyong (2009:195) påpekar då hon menar att kläder sänder meddelande till andra oavsett om den som bär kläderna är medveten om detta eller inte. Här uppstår en problematik, enligt Hans Swärd och Bengt Starrin (2006:249) i boken *Socialt arbete: en grundbok*, då socialarbetare som redan i det dagliga arbetet måste tänka på den status och makt de besitter i form av professionalitet, resurser och kunskap får ännu en statusmarkör att förhålla sig till.

1.2 Syfte

Syftet med denna kvalitativa undersökning är att belysa och analysera vilken betydelse yrkesklädsel har för socialarbeters konstruktion av den egna yrkesrollen.

1.3 Frågeställningar

- Hur uppfattar socialarbetare klädselns betydelse i mötet med enskilda?
- Vilken betydelse har yrkesklädseln för socialarbeters uppfattning av den egna och kollegornas yrkesroll?
- Hur skiljer sig och sammanfaller socialarbeters uppfattningar kring yrkeskläder inom olika arbetsmiljöer?

2. Definitioner

Nedan följer en lista på våra definitioner av ord och begrepp som vi har använt i texten.

2.1 Begreppslista

Arbets-/yrkesgarderob: Privata outfits och klädesplagg som enbart eller främst används under arbetstid.

Icke-formell miljö: En miljö vi definierar som en arbetsplats utanför kontor/arbetsrum där socialarbetare jobbar i anslutning till kollegor och enskilda i en gemensam omgivning.

Enskild: Vi har valt att använda detta begrepp istället för brukare och klient som benämning på en person som kommer i kontakt med socialarbetare och som söker deras tjänster.

Kontorsmiljö: Definierar vi som den arbetsplats som är utformad med reception, väntrum, kontor/arbetsrum och eventuella korridorer till dessa.

Socialarbetare: Arbetare inom någon form av socialt arbete med eller utan socionomutbildning.

Yrkeskläder: Med yrkeskläder menar vi de kläder som bärs under arbetstid. Det kan både vara uniform och kläder från den privata garderoben.

Yrkesroll: Den roll, persona och manér som socialarbetare iklär sig under arbetstid.

3. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenterar vi tidigare forskning kring vårt uppsatsämne yrkeskläders betydelse för yrkesrollen som socialarbetare och hur vi har hittat denna. Forskningen är skriven av författare med olika bakgrund. De har rötter i ämnen som psykologi, sociologi, antropologi, medicin, social semiotik, industri- och organisationspsykologi, företagsadministration, organisatoriskt beteende, marknadsundersökning, public service och juridik.

3.1 Orientering av kunskapsläget

Inhämtning av kunskap kring vårt undersökningsämne, vilket är att belysa och analysera vilken betydelse yrkesklädsel har för socialarbetares konstruktion av den egna yrkesrollen, har skett via sökning efter artiklar, böcker och avhandlingar. Vi har även sökt efter material som behandlar tatueringar kopplat till socialt arbete då det kan ha en möjlig relevans för vårt undersökningsområde. Detta eftersom tatueringar kan representera en personlig stil samt kan ha en symbolisk innebörd som sänder vissa signaler till betraktarna och kan säga någonting om individen själv. Relevanta begrepp vi använt i sökningen är: *clothes, work clothes, social work, social worker, norm, tattoo, power* och *kläder*. För att få med alla ändelser på sökorden har vi i slutet av många av orden satt en asterisk (*). De olika kombinationerna av sökord vi

använt är clothes* och power*, work clothes* och social work*, social worker och clothes, tattoo* och work*, clothes* och norm*.

De databaser vi använt är *Libris*, för sökning efter avhandlingar och *Lubsearch*, för sökning av artiklar. För att få artiklar av hög vetenskaplig kvalitet har vi endast letat efter material som är referegranskat. Dessutom har vi via Lunds universitets hemsida (Lunds universitet, 2014) sökt via fliken *forskning* efter *avhandlingar och övriga publikationer* där vi hittat kandidatuppsatser och avhandlingar som sedan använts för att leta efter relevanta källor.

3.2 Kläders förmåga att kommunicera

När människor möts är det i de flesta fall oundvikligt att de ser varandra innan de hinner starta ett samtal menar Mary Ellen Roach-Higgins och Joanne B. Eicher (1992:5), visuell kommunikation kommer alltså före språklig. I Roach-Higgins och Eichers (ibid.:7) artikel, "Dress and identity", förklaras det att kläderna en människa bär är en av de första faktorer som förmedlar en bild av personens identitet. Detta blir aktuellt för vår undersökning då våra frågeställningar och syfte handlar om kläders betydelse. Det som kommuniceras via klädsel vid social interaktion påverkar både konstruktionen av individens egen identitet men även dennes uppfattning av andra individer (ibid.:1). Roach-Higgins och Eicher (ibid.:4) menar att det går att utläsa många budskap baserat på hur en person är klädd. De nämner bland annat ålder, kön, klasstillhörighet och religionstillhörighet som utläsbara faktorer, men påpekar också att budskapen en klädsel sänder ut även beror på observerandes subjektiva tolkningar, alltså de observerandes förutfattade meningar och individuella värderingar (ibid.). I artikeln "Navigating by Attire: The Use of Dress by Female Administrative Employees" skriver Anat Rafaeli, Jane Dutton, Celia V. Harquail och Stephanie Mackie-Lewis (1997:37–38) att klädsel även kan användas både för att frammana specifika känslor hos individen själv samt uttrycka känslor till andra människor i olika situationer. Owyong (2009:195) skriver dock att människor inte alltid är medvetna om vad deras klädsel säger om dem. Att kläder utstrålar budskap går dock inte att undvika eftersom observanter tolkar individens kläder oavsett om individen är medveten om detta eller inte (ibid.).

3.3 Klädsel och identitet

Kläder är en viktig symbol för en organisations värden och identitet, menar Michael Pratt och Anat Rafaeli (1997:867) i artikeln "Organizational dress as a symbol of multilayered social identities". Genom att individen klär sig i kläder som denne associerar till sin organisations identitet kan detta hjälpa konstruktionen av den egna yrkesrollen enligt Rafaeli et al. (1997:10), till exempel genom att klä sig efter eventuell *klädkod* eller enligt hur kollegorna

klär sig. Detta underlättar också för andra individer att relatera till individen i arbetsfären. Detta blir relevant för vår undersökning då vi vill analysera vilken betydelse kläder har för konstruktionen av yrkesrollen.

Symboler kan vara individuella variabler och de kan påverka dem som bär symbolen likaväl som målgruppen (Rafaeli et al. 1997:40). Symboler och deras innebörd kan variera inom och/eller mellan organisationer samt inom den kontext symbolen framträder (Pratt & Rafaeli, 1997:864), exempelvis kan en symbol ändra betydelse beroende på om den observeras av kollegor under lunchen eller av en enskild i ett möte med denne.

Klädsel tillåter organisationens medlemmar att se de olika identiteter som existerar inom organisationen (Pratt & Rafaeli, 1997: 863). De sociala identiteterna används för att beteckna de anställdas känsla av tillhörighet med särskilda individer och/eller grupper, det vill säga kan den sociala identiteten användas som en hjälp för att besvara frågan ”vem är jag?” (ibid.). Vi vill i enlighet med detta undersöka om de kläder som socialarbetaren bär under arbetstid har betydelse för hur de uppfattar sin egen och kollegors yrkesroll.

Kläder kan vara en väldigt viktig detalj i hur den anställde uppfattas av andra anställda, enskilda etcetera enligt Cristine L. Sellers och Phillip Gragg (2011:691) i artikeln “Dress for Success! The Battle for Class, Comfort, and Sexual Equality”. De menar att klädstilen kan symbolisera om den anställde är organiserad, självmedveten samt professionell och kan därmed uppfattas som mer kapabel (ibid.). Enligt Timothy M. Franz och Steven D. Norton (2001:81) i artikeln “Investigating Business Casual Dress Policies: Questionnaire Development and Exploratory Research” påverkar kläder hur individen ser på sig själv, alltså baseras självuppfattning delvis på vilka kläder individen bär. Genom val av klädsel kan individen ge uttryck för sin karaktär och sina känslor (ibid.).

3.4 Att klä sig för rollen

Rafaeli et al. (1997:28) skriver att kläder kan fungera som ett verktyg som gör det möjligt för individen att röra sig mellan olika roller. Genom att klä sig på ett visst sätt kan vissa beteenden stängas av medan andra aktiveras (ibid.). Till exempel kan en individ avsäga sig rollen som privatperson, förälder, vän med mera och inta rollen som, i vårt fall socialarbetare, anställd, kollega, professionell, etcetera genom att klä sig på ett speciellt sätt (ibid.:27). Genom att inta en roll kan individen uppfylla samt forma andra människors förväntningar (ibid.:10). Exempelvis har människor ofta, precis som beskrivs av Nathan Joseph och Nicholas Alex (1972:725) i artikeln “The Uniform: A Sociological Perspective”, olika förväntningar på personer de möter beroende på om de bär uniform, så som poliser, eller inte.

Bland de som inte bär uniform finns personer som väljer att ha en så kallad *yrkesgarderob* med kläder de enbart bär på jobbet för att underlätta för sig själva i bytet mellan den privata- och yrkesrollen (Rafaeli et al., 1997:27). Kläder kan även användas av individen för att förmedla sin roll i möte med andra personer, till exempel kan det med klädsel försöka förmedlas att bäraren är en person att ha respekt för eller är en person som kan litas på och som kan vara till hjälp (ibid.:30).

3.5 Kategorisering via kläder

Människor använder sig av olika metoder för att särskilja sig själva ifrån andra i samhället, bland annat med hjälp av stil, kläder och accessoarer (Roach-Higgins & Eicher, 1992:6). Genom att tolka en persons klädsel kan observatörer till exempel i vissa fall avgöra ifall en individ är medlem i en specifik kategori eller inte (Rafaeli et al., 1997:21–22), i vårt fall om individen till exempel är socialarbetare eller enskild. I sjukhusmiljö är det lätt att se vilka individer som faller inom kategorin för läkare och sjukhuspersonal bara baserat på deras vita rockar och enfärgade sjukhuskläder (ibid.:11). Att kunna placera personer i kategorier utefter deras kläder kan minska risken för rollkonflikt men även medföra negativa konsekvenser för individen enligt Rafaeli et al. (1997:39). Genom att bli kategoriserad som exempelvis polis utefter den uniform som yrkesgruppen bär läggs ett stort ansvar och statusstämpel på individen, som inte går att bli av med så länge uniformen är på (Joseph & Alex, 1972:725–726). Att som individ kategoriseras som någon annan än den man är i privatlivet kan uppfattas som att integritet och autenticitet saknas i arbetet menar Rafaeli et al. (1997:39).

3.6 Professionalitet i klädseln

Precis som kläder tilldelar individen en identitet, kommunicerar de positioner inom strukturer (Roach-Higgins & Eicher, 1992:5-6). Rafaeli et al. (1997:22) skriver att som professionell klädsel klassas det som är konservativt, konventionellt, i dämpande och lugnade färger samt det som inte har mycket utsmyckningar. Användandet av personliga kläder i arbetet kan visa på en lägre nivå av professionalitet inom yrket enligt Pratt & Rafaeli (1997:885). I enlighet med detta påstående hävdar Joseph och Alex (1972:725) att bärandet av en uniform ökar legitimiteten inom arbetet. Rafaeli et al. (1997:22) skriver dock att alla kläder som passar i enlighet med organisationens klädkod anses vara samordnade och professionella. Författarna skriver även att en avslappnad klädstil kan få bort känslan av *vi och dem*, det vill säga i vårt fall mellan socialarbetare och enskilda, vilket kan öka känslan av tillförlitlighet och integritet i arbetet (ibid.:39).

3.7 Att välja yrkeskläder utefter normer och förväntningar

I artikeln "Consumer perceptions of visible tattoos on service personnel" skriver Dwane H. Dean (2010:298) att det ofta finns en föränderlig, men stereotypisk syn på hur personal inom serviceyrken ska se ut. Det finns de som menar att den professionella agerar som en representant för sin organisation och därmed klär sig utefter detta (Sellers & Gragg, 2011:693). Detta blir intressant då våra respondenter i denna undersökning är socialarbetare som ofta representerar en myndighet eller organisation.

Enligt Franz och Norton (2001:80) kan kläder som bärs på arbetsplatser delas upp i tre huvudsakliga kategorier. Den första kategorin är den *traditionella klädseln* som är baserad på yrkeskläder ur ett historiskt perspektiv, till detta räknas bland annat kostym och slips (ibid.). Den andra kategorin är *ledig affärsklädsel* som kan bestå av till exempel blus samt byxa och går efter de aktuella trenderna i samhället (ibid.). *Ledig klädsel* är den sista kategorin och kan bestå utav jeans samt sportskor och identifieras som typisk informell eller fritidskläder (ibid.).

Att klä sig rätt, enligt andras normer och förväntningar, kan kräva en del tid och arbete, som till exempel planering och inköp av passande outfits (Rafaeli et al., 1997:34). Saknas det dessutom klädkod på arbetsplatsen, alltså regler kring klädsel under arbetstid, får de anställda själva komma fram till vad som är lämplig klädsel att bära i yrket (ibid.:38). Att vara olämpligt klädd under arbetstid kan för vissa vara distraherande då det möjliggör att individen uppfattas på ett annat sätt än som en medlem av organisationen (Rafaeli et al., 1997:29). Det kan medföra att individen känner sig obekväma i sin roll (ibid.). Exempel Rafaeli et al. (ibid.:22) ger på vad som kan uppfattas som olämplig klädsel under arbetstid är bland annat provokativa, smutsiga eller trasiga kläder. Att däremot klä sig rätt kan ge individen en ökad självsäkerhet i sociala sammanhang menar Rafaeli et al. (ibid.:29). Definitionen av vad som anses vara lämplig respektive olämplig klädsel beror dock på vilken typ av arbetsplats och yrke det handlar om, då det till exempel är skillnad på ett kontor och en byggarbetsplats. Därför vill vi undersöka hur socialarbetares uppfattningar kring yrkeskläder skiljer sig och sammanfaller inom olika arbetsmiljöer.

Kläder kan användas för att skapa och stärka relationer i yrket (ibid.:30). Exempelvis kan klädseln försöka matchas till vad enskilda förväntas uppfatta som professionellt (ibid.:31). Är en enskild klädd i skjorta och kostym kan denne se den anställda som mer professionell om denna också bär formell/traditionell klädsel än om den bär ledig klädsel (ibid.). En enskild som bär jeans och t-shirt kan dock ha lättare att relatera till den professionella om denna bär en liknande ledig klädsel (ibid.). Att förtroendet och relationen parterna emellan

kan stärkas med hjälp av kläder kan bero på att deras klädsel sänder ut signaler om hur de ska förhålla sig till varandra och vad deras respektive uppgift är i deras interaktion (ibid.). Om tanke läggs på den enskilde vid val av klädsel finns det en chans att individen även tänker mer på andra aspekter kring den enskilde och därmed får ett ökat engagemang samt möjlighet till att hjälpa denne på bästa sätt enligt Rafaeli et al. (ibid.:37). Val av kläder i möte med enskilda kan även visa på en vilja att se till den enskildes behov från den professionellas sida (ibid.). Ett exempel tas upp av Pratt och Rafaeli (1997:862) där patienter på sjukhus ser olika på sitt tillstånd i förhållande till sjukpersonalens klädsel. Var patienterna omgivna av personal klädda i sjukhuskläder såg de sig själva som sjuka (ibid.). Bar personalen vardagskläder såg patienterna sig vara på bättringsvägen, in i rehabilitering och på väg tillbaka till livet utanför sjukhuset (ibid.).

3.8 Kläder och makt

Dold makt kan plantera små nästan omärkbara meddelanden i människors medvetande utan att de märker det (Owyong, 2009:191). Kläder är en maktfaktor som kan användas på detta subtila sätt då individer, i vårt fall socialarbetare och enskilda, kan kommunicera bland annat status och auktoritet i relation till varandra via vad de har på sig (Rafaeli et al., 1997:30). Ett exempel på detta finns i artikeln "Nurse-Patient Interaction Before and After the Substitution of Street Clothes For Uniforms", skriven av Julia S. Brown och Lester S. Goldstein (1967:32), där den ständiga påminnelse av maktskillnad som patienterna upplever när de ser personal i vit sjukhusklädsel kan hämma kommunikationen mellan patienter och personal. Detta blir mer förståeligt då sjukhusklädsel ofta ses som en symbol för prestige, hög status och ansvarstagande (Pratt & Rafaeli, 1997:885).

Kläder kan även användas för att särskilja personal på de olika nivåerna inom organisationshierarkin (Rafaeli et al., 1997:23). Owyong (2009:195) menar att kostym kan uttrycka makt i en organisation och placera bäraren på en högre nivå i hierarkin än personal klädda i uniformer som ser likadana ut. Uniform kan å andra sidan visa på hög status och auktoritet när det gäller till exempel poliser (ibid.). Att en kostym kommunicerar makt är inte heller ett självklart faktum då klädseln lätt tappar sin status bara genom enkla justeringar så som att öppna den översta skjortknappen, lossa slipsen och slänga kavajen över armen (ibid.:203). Kläder är en viktig faktor för hierarkibildning och de kan även hjälpa oss att skapa mening i vardagen samt användas för att fördela makt mellan individer (ibid.:191).

3.9 Kollegor och organisation

I enlighet med social identitetsteori definierar individen sig själv delvis genom gruppmedlemskap (Ashfort & Mael, 1989:34). Genom att observera andra anställda i gruppen lär sig den anställde vilken klädsel som är lämplig att bära inom organisationen (Rafaeli et al. 1997:26). Vid bärandet av egna, privata kläder under arbetstid kopplar anställda ihop hur de klär sig med hur de känner för sitt arbete, exempelvis kopplas känslan av obekvämheter ihop med bärandet av olämpliga kläder, enligt Rafaeli et al. (ibid.:28). Vid bärandet av uniform blir det oftare den än själva gruppen fokus ligger på skriver Joseph & Alex (1972:720). Pratt och Rafaeli (1997:865) tar upp att organisatorisk klädsel har två nyckelfunktioner, det vill säga att utstråla kontroll och dölja identitet. Detta beror på att organisatorisk klädsel är en kontrollmekanism inom organisationen (ibid.). När organisationer har regler kring vad en individ har på sig inskränks dennes kontroll och möjlighet att agera som en självständig individ (ibid.). Vi vill se om detta återfinns i de organisationer för socialt arbete vi valt att undersöka.

3.10 Genus

Franz och Norton (2001:89) visar på att det kan finnas skillnader i förväntningar angående klädsel beroende på genus. Vi vill i denna undersökning se om genus kan vara en faktor i socialarbetares konstruktion av den egna samt kollegors yrkesroll. Vidare skriver Franz och Norton (ibid.:85) att svaren från de studenter som deltog i deras undersökning om "business casual dress policies" visar på att män och kvinnor föredrar att bära liknande typer av kläder i sitt arbete. Män föredrar exempelvis kakibyxor, långarmade skjortor och loafers medan kvinnor föredrar kjol, kakibyxor, lång- och kortärmade blusar samt låga skor (ibid.). Skillnader i genus gör sig dock påmind genom kroppsmodifiering, som att exempelvis sätta upp sitt hår i olika frisyrier samt vid användandet av smink (Roach-Higgins & Eicher, 1992:7). I enlighet med detta anger Joseph och Alex (1972:722) att en uniform inte kan dölja de statuskillnader som finns mellan män och kvinnor inom yrken. Rafaeli et al. (1997:12) argumenterar dock för att kvinnor är mer känsliga vad gäller utseende och kläder samt har en mer utarbetad klädkod än män, eftersom kvinnor i mansdominerade organisationer har ett större behov av legitimitet, acceptans och självförtroende. Kvinnor har även tillgång till ett brett utbud av kläder, vilket gör att energi måste läggas på koordineringen av den egna klädseln, energi som männen inte i samma utsträckning behöver lägga på detsamma (ibid.:40). Denna energi används av kvinnorna både för att försöka förhindra att klä sig fel och för att rätta till fel som skulle kunna uppstå (ibid.).

4. Teoretiska utgångspunkter

Vi väljer att använda oss teoretiska begrepp som vi anser är förenliga med det syfte och de frågeställningar vi har valt att utgå ifrån i denna undersökning. Teorier om makt är användbart för att exempelvis förklara yrkeskläders eventuella betydelse i möte med enskilda (Skau, 2007:35). För vår analys kring uppfattning av yrkesroll använder vi bland annat teori kring framträdande då det kan användas för att undersöka hur individer presenterar sig själv för andra i arbetssituationer (Goffman, 2009:9). För att förstå hur uppfattningar i olika arbetsmiljöer uppkommit och bildats kan teorier om fält och doxa användas då dessa kan variera från person till person och mellan organisationer (Järvinen, 2010:269–269,273).

4.1 Makt

I alla interaktioner mellan enskilda och socialarbetare finns makt, anger sociologen Greta Marie Skau (2007:35) i boken *Mellan makt och hjälp: om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Franske filosofen och historikern Michel Foucault menar att makt existerar i alla sociala relationer, enligt Sven-Åke Lindgren (2010a:347, 360). Foucault säger också att makt inte är en resurs eller förmåga en individ kan besitta, utan en neutral kapacitet som går att förändra och påverka (ibid.). Skau (2007:36) använder maktbegreppet enligt Max Webers definition som utgår från att makt i en social relation innebär möjlighet att få igenom sin vilja trots eventuellt motstånd och vad möjligheten beror på. Makt behöver alltså inte utövas för att finnas till, utan makten finns i möjligheten att få igenom sin egen vilja (ibid.).

Enskilda och socialarbetare har ett ojämlikt maktförhållande (Skau, 2007:37). Detta ojämlika förhållande är till nackdel för de enskilda och förstärks ytterligare om de enskilda inte känner till sina rättigheter (ibid.). Kunskap är makt, och kunskap om de regler som finns är ojämnt fördelade mellan den enskilda och socialarbetaren till fördel för den sistnämnda (ibid.:57). Sven-Åke Lindgren (2010b: 259) skriver att en kunskap som Foucault nämner är problematiseringen där sociala fenomen avskiljs från förgivettagna betydelsesammanhang, invanda samt självklara synsätt och föreställningar om världen respektive oss själva. Problemativering syftar till att förändra, ingripa och reformera genom att analysera och bryta ner beståndsdelar samt sedan kategorisera allt på ett nytt sätt (ibid.).

Enligt Foucault går makt alltid hand i hand med motstånd som utgör hinder för maktutövning (Lindgren, 2010b:256). Motstånd finns i många slag menar Foucault, bland annat egennyttiga, spontana, isolerade, samordnade, våldsamma, kompromissvilliga och oförsonliga (ibid.). Maktrelationer kan ses som strategiska spel och eftersom den relationella

makten är rörlig och föränderlig är det alltid ovisst vem som kommer besitta makten i slutet av spelet (ibid.:257).

4.2 Fält och doxa

I boken *Klassisk och modern samhällsteori* nämner Margaretha Järvinen (2010:264, 268, 278) att den franske filosofen, antropologen och sociologen Pierre Bourdieus kultursociologi använder begreppet *fält* för att beskriva ett nätverk som är likt ett mikrokosmos i den sociala världen med självständighet samt specifika regler och värden. För att kunna ingå i ett fält krävs att vissa kriterier och regler specifika för just det fältet är uppfyllda, då tillträdet är begränsat (Bjurström, 1997:195). Fält kan skilja sig åt på så sätt att de intressen och det som anses prestigefyllt i ett fält kanske inte ses som åtråvärt i ett annat fält (Järvinen, 2010:273). Inom varje fält finns specifika föreställningar om vad som anses vara normalt och onormalt samt rätt och orätt, så kallad *doxa* (ibid.). Ofta är den doxa som anses mest självklar och naturlig osynlig och behövs ej diskuteras av medlemmarna i fältet (ibid.). Doxa kan bestå av beteenderegler för spel, så som förbud och spelregler, som inte är medvetandegjorda (ibid.). Doxa upprätthålls inom fältet genom bland annat rekommendationer och överförd kunskap mellan medlemmarna, nyanlända medlemmar socialiseras och invigs på så vis i fältets doxa (ibid.).

4.3 Framträdande

Självupplevelse bestäms inte av individens egna personliga egenskaper eller drifter utan via individens handlingar och observerandes reaktioner på dessa enligt Lars-Erik Berg (2010:168–169). Erving Goffman, professor i antropologi och sociologi, använder i boken *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik* begreppet *framträdande* för att förklara den aktivitet och det inflytandet en person visar inför en speciell grupp av observatörer (Goffman, 2009:28; Harste & Mortensen, 2010:161). *Fasad* i sin tur är den delen av framträdandet som definierar situationen för de observerande och används medvetet eller omedvetet av utövaren under framträdandet (ibid.). Med hjälp av omgivningen och den *personliga fasaden* uttrycks de detaljer som kopplas till samt förväntas höra samman med individen (ibid.:30). Här kan faktorer så som rang, kön, ålder, kläder, hållning, gester, storlek och utseende inkluderas (ibid.). Goffman (ibid.:33) menar att det för många vedertagna sociala roller redan finns upprättade fasader, det kan betyda att individen måste iklä sig en redan etablerad fasad. Vidare menar Goffman (ibid.) att detta kan medföra svårigheter för individen som ofta måste välja en lämplig fasad utav flera, då fasader till största del väljs och inte skapas. Fasader åtas även ofta för att tjäna i ett större sammanhang och inte

nödvändigtvis bara för att projicera den bild av individen som denne önskar visa för andra (ibid.:73). Framträdande uttrycker alltså oftast inte de egenskaper individen besitter, utan framträdandet visar egenskaperna för de uppgifter som ska utföras (ibid.).

En del som ingår i individens fasad vid framträdandet är den så kallade *inramningen* (ibid.:28–29). Inramningen består av sådana bakgrundsinslag som ytplanering, möbler och dekor, vilket tjänar som sceneri och eventuell rekvisita vid sociala interaktioner (ibid.:29). Oftast är en inramning platsbunden, vilket betyder att individen inte kan börja eller avsluta sitt framträdande utanför inramningens gränser (ibid.).

Goffman (ibid.:182) tar upp *oavsiktliga gester*, vilket han menar är oavsiktliga händelser och handlingar som sänder olämpliga signaler om sammanhanget. En oavsiktlig gest kan störa bilden av framträdandet och därmed minska förtroendet för individen (ibid.). Följderna av oavsiktliga gester kan bli att de involverade blir nervösa, förlägna, förvirrade och känner sig illa till mods (ibid.:185). Verklighetsbilden som framställts rubbas då individens nervositet inte är kompatibel med dennes rollgestalt, vilket blottlägger människan bakom rollen för de observerande (ibid.). Goffman använder begreppen *cynisk-* och *ärlig/uppriktig* i förklaringen av hur en individ ser på sitt framträdande och roll (Berg, 2010:171; Goffman, 2009:25). Den cyniske gör skillnad mellan sin identitet och den roll som spelas, medan den uppriktige identifierar sig med rollen som denne åtagit sig (Berg, 2010:171).

I framträdandet kan individen välja vad den vill dölja respektive avslöja för de observerande (Goffman, 2009:64). Genom att behålla en social distans i framträdandet kan individen bevara respekt från de observerande (ibid.:65). Ett framträdande utspelar sig i det Goffman (ibid.:97) kallar *främre regionerna*. I den främre regionen lägger individen tanke på hövlighetsnormer och hur denna beter sig inom synhåll för observerande (ibid.:98). Motsatsen är *bakre regionen* där individen kan släppa sin fasad och roll i avskildhet för observerandes ögon (ibid.:101–102). I de bakre regionerna kan scenkostym granskas, uttryck genomtänkas och individen kan reflektera över samt förbättra sitt framträdande (ibid.:102).

5. Metod

I detta avsnitt presenterar vi den metod som vi använt oss utav i vår undersökning.

5.1 Arbetsfördelning

Vi har under hela processen för denna uppsats strävat efter en så jämn arbetsfördelning som möjligt. Detta har vi gjort genom att enbart dela upp arbetet när det kom till att läsa in sig i ämnet samt systematisera material. Första utkasten på texten i underrubrikerna till avsnittet

för tidigare forskning skrevs först var för sig men dessa har vi under arbetets gång reviderat och skrivit om tillsammans. Övrigt arbete har vi utfört tillsammans, inklusive intervjuerna och hela skrivprocessen.

5.2 Val av metod

Vi har använt oss av en kvalitativ metod med induktiv inriktning till vår undersökning. Detta eftersom syftet med denna undersökning är att belysa och analysera vilken betydelse yrkesklädsel har för socialarbetares konstruktion av den egna yrkesrollen. För att få fram innebörd och tolkning av olika fenomen är den kvalitativa metoden att föredra enligt Alan Bryman (2011:40) i boken *Samhällsvetenskapliga metoder*. Vid val av en kvantitativ metod med deduktiv inriktning hade fokus istället hamnat på att titta på effekt, frekvens och förekomst av olika fenomen (ibid.:167). I boken *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning* anger Peter Sohlberg att det inom den deduktiva inriktningen tas avstamp i hypoteser och begrepp från teorier som sedan testas och undersöks, medan teoribildning uppstår först efter datagenomgång inom den induktiva inriktningen (Sohlberg, 2006:88). Vårt syfte är förenligt med den kvalitativa forskningsmetoden som fokuserar på individens uppfattning och skapande av den egna sociala verkligheten (Bryman, 2011:41).

För att svara på våra frågeställningar har vi valt att använda oss utav semistrukturerade intervjuer. Detta för att, som Bryman (ibid.:415) anger, intervjupersonen vid användning av denna sorts intervju ges frihet att själv utforma svaren. Det finns inte lika mycket utrymme för intervjupersonen att uttrycka sig med samma frihet i strukturerade intervjuer som är mer styrda av på förhand uppsatta ramar (ibid.:207). Eftersom det är respondentens egen uppfattning och tolkning som utgör vår empiri vill vi inte riskera att begränsa respondentens möjlighet att framföra sin åsikt med för mycket standardiserade frågor som i strukturerade intervjuer (ibid.). Vi har istället för ett fast frågeschema använt oss utav olika teman som stöd vid intervjuerna, en så kallad intervjuguide (se bilaga 1) (ibid.:415), för att försäkra oss om att vi berörde de ämnen som är relevanta för vår undersökning. Intervjuerna har dokumenterats via inspelning. Detta för att information inte skulle gå förlorad och för att varken vi eller respondenterna skulle distraheras av att vi antecknade vad som sades under intervjuerna (ibid.:428). Ljudinspelningarna har vi transkriberat och kodat samt sedan analyserat med hjälp av valda teorier.

5.3 Urval

Val av intervjupersoner skedde via ett *icke-sannolikhetsurval*, som Tim May (2011:124–125) menar är lämpligt då undersökningen inte har som mål att generalisera resultatet till en

större population. Det är även lämpligt på den punkten när storleken på urvalet inte är känd, det vill säga när n är okänd (ibid.). Vi ansåg att denna urvalsmetod var mest förenlig med vårt syfte då vi inte har haft avsikt att försöka generalisera våra resultat, utan analysera dem. Vi gjorde först ett urval av organisationer i en stad i Sydsverige som var relevanta för vår undersökning, vilket Göran Ahrne och Peter Svensson (2011:42) benämner vara enklare än att göra urval av individer. Valet av de som skulle intervjuas gjorde vi inom organisationerna med hjälp av ett *selektivt urval*, som är en form av icke-sannolikhetsurval (May, 2011:125). Det innebär att intervjupersoner väljs ut baserat på en redan känd egenskap, i vårt fall i egenskap av att de är socialarbetare (ibid.).

Vi har valt organisationer som befinner sig inom en stad i sydvästra Sverige. Detta blir för oss ett *bekvämlighetsurval*, då vi använder oss av organisationer som finns i samma del av Sverige som vi befinner oss i, nämligen Sydsverige (Bryman, 2011:194). Anledningen till att detta val gjordes var för att vi ansåg att staden vi valt var en så pass stor stad, men samtidigt tillräckligt åtkomlig, för att vi skulle komma i kontakt med olika sorters organisationer utan att det var för tidsomfattande. Bryman (ibid.:191) nämner också tidsfaktorn i relation till undersökningar då han menar att tid och pengar är faktorer som är viktiga att ta med i beräkningarna vid urval. Tidsaspekten avgjorde också hur många personer vi tänkte intervjua, tanken var att hålla oss till sex till åtta personer. Vi mejlade ut förfrågningar (se bilaga 2 & 3) till enhetschefer och organisationers kontaktmejladresser och lät sedan dem avgöra vem inom organisationen som kunde ställa upp på intervju utifrån de kriterier vi har satt upp. Kriterierna vi har haft för respondenterna är att de ska ha kontakt med enskilda och med fördel vara någon med lång respektive någon med kort yrkeserfarenhet inom organisationen och utom, eller någon som är nyexaminerad socionom. Anledningen till dessa kriterier var för att vi skulle kunna se kopplingar i deras svar till deras yrkeserfarenhet och eventuellt göra jämförelser mellan personer med lång respektive kort yrkeslivserfarenhet.

De vi tänkte intervjua var personer från cirka sex olika organisationer med jämn fördelning av respondenter från socialt arbete i kontorsmiljö, sjukhusmiljö och icke-formell miljö som till exempel behandlingshem. Anledningen till detta urval var för att se om det finns skillnad i resultat mellan de olika arbetsmiljöerna.

5.3.1 Bortfall och korrigering av urval

Under processen för att hitta respondenter som var villiga att ställa upp på intervju fick vi inte det gensvar som var förväntat. Vi började med att skicka ut förfrågningar (se bilaga 2 & 3) om att medverka i en intervju i en stad i Sydsverige. Vi sände förfrågningar via mejl till tre organisationer med sjukhusmiljö, två organisationer med kontorsmiljö och tre organisationer

med icke-formell arbetsmiljö. Från dessa fick vi endast tre organisationer som hade anställda villiga att delta i vår undersökning. Vi valde därför att skicka ut förfrågningar till ytterligare en stad i Sydsverige. Vi skickade i denna stad intervjufrågningar till sex stycken organisationer med sjukhusmiljö, tre stycken med kontorsmiljö och till fem organisationer med icke-formell arbetsmiljö. Av dessa fick vi villiga respondenter från två organisationer. Sammanlagt fick vi sju intervjupersoner från de båda städerna, fem kvinnor och två män.

5.4 Tillförlitlighet

När det talas om en undersökningens tillförlitlighet brukar begreppen *reliabilitet* och *validitet* komma upp (May, 2011:121). För att vara reliabel måste en undersökning kunna återskapas med samma metod samt ge samma resultat och för att vara valid måste den mäta just det som den är ämnad samt ha som syfte att mäta (ibid.). Enligt vad Bryman (2011:351) skriver så finns dock andra begrepp än validitet och reliabilitet, då dessa ofta kan kopplas mer till mätning och kvantitativ forskning. När det talas om tillförlitlighet inom kvalitativ forskning används bland annat begreppen *överförbarhet*, som är en motsvarighet till extern validitet, och *pålitlighet*, som representerar reliabilitet (ibid.:354). Kvalitativa undersökningar har ofta fokus på kontextuella meningar och betydelser av fenomen, vilket gör att det kan vara svårt att få samma resultat vid upprepning av undersökningen vid ett annat tillfälle eller i en annan kontext (ibid.:355). För att uppfylla kravet om överförbarhet, alltså för att kunna avgöra hur pass överförbara resultaten är till en annan miljö än den undersökta, så måste det finnas en utförlig beskrivning av detaljerna kring det fenomen och den kontext som undersökts (ibid.). Vi har därför beskrivit så mycket som möjligt kring kontexten för vår undersökning och intervjupersonerna (se 6.1 Miniporträtt). Dock är vår undersökning utförd i en kontext bunden till tiderna och platserna för våra intervjuer samt de personer vi har intervjuat. Detta kan påverka överförbarheten av våra resultat till en annan miljö. Med pålitlighet menas att det finns ett granskande förhållningssätt till undersökningen. Detta underlättas bland annat genom att det finns en komplett redovisning av hela processen för undersökningen som sedan kan granskas kritiskt (ibid.). Därför har vi under undersökningens gång varit noggranna med att dokumentera och granska allt vi har gjort. Bryman nämner även *äkthet* i relation till kvalitativ forskning som bland annat kan tolkas handla om konsekvenserna av den forskning som utförts (ibid.:356). Vi har försökt uppnå äkthet i vår undersökning på så sätt att vi försökt ge en så *rättvis bild* som möjligt av respondenternas utsagor (ibid.:357). Vi har även till viss del *ontologisk autenticitet*, en del av äkthet som handlar om att förse medverkande med en bättre förståelse om deras sociala situation och miljö, i vår studie då respondenterna uppgett att

intervjuerna har medfört ett nytt perspektiv på hur de ser och tänker kring kläders betydelse (ibid.).

Bryman (2011:370) tar även upp begreppet *transparens* vilket innebär att det är viktigt att redovisa hur undersökningen, val av metod, urval och bearbetning av material har gått till. Vi har därför vid redovisning av undersökningen utförligt dokumenterat vårt tillvägagångssätt.

Intervjuerna som gjordes i samband med undersökningen spelades in. Bryman (ibid.:428) uppger att det finns mindre önskvärda konsekvenser vid användandet av inspelningsutrustning som att intervjupersonerna blir oroade eller självmedvetna över att det de säger kommer finnas inspelat. Om denna oro inte överkommes finns risk att innehållet i intervjun inte blir lika intressant som förväntat (ibid.:429). Det var dock svårt för oss att säkerställa ifall respondenternas svar hade blivit de samma om vi utfört intervjuerna utan ljudinspelning. Efter bearbetning av insamlad data diskuterade vi tillsammans hur vi tolkade empirin.

För att stärka vår undersöknings tillförlitlighet ville vi undvika att fastställa något med vårt resultat som kanske inte är representativt i ett större perspektiv. Därför har vi valt att inte generalisera resultatet till en större population.

5.5 Tillvägagångssätt

Intervjuerna hölls på intervjupersonernas arbetsplatser på respondenternas egen begäran. Vi förberedde oss innan intervjuerna genom att klä oss på ett sätt som vi inte trodde skulle vara så uppmärksammande. Anledningen till detta val var att vi inte ville att fokus skulle läggas på hur vi var klädda, vilket det fanns en risk för eftersom det ämne intervjuerna berörde var kläder. Därför tog vi anstånd från att klä oss i de kläder som vi anser säger mer om vår identitet och stil då vi ville att intervjupersonerna skulle kunna förhålla sig neutralt till oss.

5.5.1 Systematiserande av data

För att få material till uppsatsen använde vi oss av semistrukturerade intervjuer. Dessa spelades in för att sedan transkriberas. Fördelar med att transkribera intervjuer är, som Bryman (2011:429) anger, att intervjupersonernas formuleringar och uttryckssätt bibehålls. Dock nämner han också att det kan vara nödvändigt att redigera citaten lite för att få bort eventuella stakningar, upprepningar och verbala tics som "eh" (ibid.:431). Vi har därför redigerat några av de citat vi tagit med i texten, men varit noga med att deras ursprungliga innebörd inte gått förlorad. För att tolka empirin från intervjuerna använde vi oss av kodning. Håkan Jönsson (2010:56) anger koder som definitioner, vilka skapas för att strukturera

material. Kodningen har som syfte att utifrån valda teman synliggöra mönster och samband samt strukturera det befintliga materialet (ibid.).

Koderna konstruerade vi utifrån teoretiska begrepp och den intervjuguide (se bilaga 1) som vi skapade utifrån våra frågeställningar samt intressanta teman som framkom under intervjuerna. Val av koder baserades även på vilka teman som var lämpliga att utföra jämförelser med och som tjänade till att synliggöra intressanta sammanhang och respondenters uppfattningar.

Koderna vi använde oss av var: *genus, makt och status, yrkesidentitet och identitetsskapande, privat klädstil, kategorisering, normer och klädkod, närhet och distans, klädrelaterade situationer, uppfattning om rätt klädsel, uppfattning om fel klädsel, arbetslivserfarenhet, fritidsintressen samt signaler och kommunikation.*

För att koda intervjumaterialet använde vi oss av gratisprogrammet Open Code 4.01 (ICT Services and System Development and Division of Epidemiology and Global Health, 2013). Anledningen till att vi använde Open Code 4.01 är för att vi lättare skulle få en översikt över och sortera det material vi samlade in under intervjuerna. Detta underlättade för oss när vi sedan analyserade och såg samband i data.

5.5.1.1 Val av transkriberingsmetod

Vi valde att lyssna på ljudfilerna och skriva ut dem i Microsoft Word-dokument. Denna process fann vi vara väldigt tidsödande och valde därför att byta till ett transkriberingsprogram. Vi sökte med söktermen *transkriberingsprogram* på sökmotorn *Google.se* och hittade ett gratisprogram med bra recensioner. Programmet vi använt heter *Express Scribe Transcription Software* (NCH Software, 2013).

5.6 Metodens förtjänster och begränsningar

En begränsning med användandet av kvalitativa metoder och semistrukturerade intervjuer är att respondenternas svar kan ha påverkats av hur de förhöll sig till oss som intervjuare (May, 2011:169). Vetskapen om att vår undersökning sedan skulle publiceras kan också ha varit en faktor som påverkade respondenterna på ett medvetet och/eller omedvetet plan. Detta är något vi inte kunde styra över utan bara har fått ha med i tankarna under tolkningen av intervjuerna.

Det är viktigt med flexibilitet under kvalitativa undersökningar och semistrukturerade intervjuer då det ger möjlighet att reda ut oklarheter och be om uppföljning samt utveckling av respondenternas svar (Bryman, 2011:430). Det kan dock även ses som en begränsning då en allt för stor flexibilitet kan ha fått intervjupersonen att komma ifrån de teman som finns inskrivna i intervjuguiden (se bilaga 1) och som vi har ämnat ta upp i undersökningen. En

förtjänst med kvalitativ metod och semistrukturerade intervjuer är att vi fick möjlighet till användning av olika sorters *öppna* och utvecklande frågor för att få fram material och svar på frågeställningarna (ibid.:423). Bryman nämner som exempel bland annat *sonderingsfrågor* där intervjupersonen bjuds fördjupa sitt svar från en direkt fråga (ibid.). En annan slags fråga som är fördelaktig i kvalitativa undersökningar är *uppföljningsfråga*, då intervjupersonen får förklara och utveckla sitt svar (ibid.).

Vi valde att spela in våra intervjuer. Bryman (ibid.:431) nämner dock att det kan komma upp intressant information efter avstängningen av ljudinspelningen. Vi hade därför anteckningsblock och penna med under intervjuerna för att ha något att falla tillbaka på om detta hade skett eller om ljudinspelningen hade slutat fungera.

En begränsning som finns med vår metod är, som Bryman (2011:429) anger, att transkribering är en väldigt tidskrävande process. En förtjänst är däremot att ljudinspelningen tillät oss att inte bli distraherade under själva intervjun utan kunde fokusera på samtalet. Ännu en förtjänst är att kodning kan vara till stor hjälp för att sortera insamlad data och urskilja eventuellt förekommande mönster i materialet, enligt Håkan Jönson (2010:56).

5.6.1 Urval och respondentspridning

Som tidigare nämnt ändrades vårt urval under undersökningens gång. Detta resulterade i att spridningen av respondenter inte blev som tidigare förväntat. Fördelningen av intervjupersoner på de tre olika arbetsmiljöerna vi valde att undersöka blev inte jämn. Vi fick istället tre intervjupersoner i kontorsmiljö, en i sjukhusmiljö och tre i icke-formell miljö. Dessutom arbetade två av intervjupersonerna som kom från kontorsmiljö och två från icke-formell miljö inom samma organisationer. Detta kan ha resulterat i att de jämförelser vi gjort av empirin från våra intervjuer inte gett en tillräckligt varierad och nyanserad bild av socialarbetares syn på arbetskläder inom de olika arbetsmiljöerna. Anledningen till detta är att det finns en chans att de respondenter som arbetade inom samma organisation har liknande värderingar och uppfattningar, vilket i så fall inte gett oss en lika stor variation på intervjuer och empiri (Ahrne & Svensson, 2011:43). Vi har dock tagit detta i beaktning under vår analys av det insamlade materialet. Vi har inte heller, som tidigare nämnt, försökt generalisera våra resultat till en större population utan vi har fokuserat på att analysera dem istället.

6. Etiska Överväganden

Vetenskapsrådet (2002) har sammanställt fyra etiska grundkrav att ta hänsyn till vid forskning och undersökningar, *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*, i dokumentet *Forskningsetiska principer inom humanistisk-*

samhällsvetenskaplig forskning. Det första kravet är informationskravet och innebär att deltagare och uppgiftslämnare i en undersökning ska informeras om allt som kan tänkas påverka deras vilja att delta i undersökningen (ibid.:7). Sådan information delgavs våra respondenter dels i det mejl vi skickade ut med förfrågan (se bilaga 2 & 3) om deltagande men även vid första kontakt och vid intervjuerna.

Det andra kravet är samtyckeskravet, detta innebär att samtycke ska hämtas från deltagare i undersökningen innan denne påbörjas (ibid.:9). Intervjupersonerna gavs möjlighet att själva bestämma om de ville vara med i undersökningen eller inte. Vid medverkan hölls intervjuerna på intervjupersonens villkor gällande plats, tid och hur mycket de ville delge om sig själva.

Konfidentialitetskravet är det tredje kravet och innebär att alla känsliga uppgifter ska hanteras så att utomstående inte kommer åt dem eller kan identifiera enskilda individer som medverkat i undersökningen (ibid.:12). Utefter detta krav har vi förvarat all elektronisk data på ett externt lagringsminne på en säker plats, likaså med pappersmaterial. Vi har öppnat ett mejlkonto som exklusivt har använts under undersökningens gång för kommunikation med respondenterna. Det fjärde kravet är nyttjandekravet, vilket innebär att personuppgifter inte får lämnas ut för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften (ibid.:14). I uppsatsen har vi avidentifierat våra intervjupersoner och därmed inte lämna ut några personuppgifter. Intervjupersonerna har givits fingerade namn i texten för att deras identitet inte ska avslöjas. De inspelade ljudfilerna och transkriberingsdokumenten har döpts enligt ett schema om: intervju 1, intervju 2 etcetera.

Det faktum att vi har varit två intervjuare är också en faktor vi har fått vara medvetna om kan ha påverkat intervjuerna (ibid.:208). Att intervjuas med två personer närvarande kan för vissa personer vara stressande och obekvämt. Vi har även fått tänka på vårt språkbruk så vi inte har använt oss av termer som är svårförstådda (Svensson et al, 2008:217).

7. Resultat och analys

I det här avsnittet presenteras och analyseras det resultat vi har fått fram genom valda metoder för materialinsamling och bearbetning av denna. Analysen är indelad i stycken utefter våra tre frågeställningar. Detta eftersom vi anser att dessa rubriker ger en röd tråd genom texten och för att det kan underlätta översikten av våra resultat i förhållande till de frågeställningar som vi utgått ifrån i denna undersökning. Vi har också ett inledande avsnitt med miniproträtt av respondenterna för att ge en förförståelse och bättre bild av respondenterna i förhållande till deras uttalanden som citeras i analysen nedan.

7.1 Miniporträtt

Intervjuperson ett, My, arbetar i kontorsmiljö. Hon tog socionomexamen år 2003 och har sedan dess arbetat inom olika områden av socialt arbete. My har arbetat på sin nuvarande arbetsplats sedan 2010. Vid intervjutillfället var hon iklädd en löst åtsittande orange trekvartsärmad topp, ljusa jeans med små detaljer av slitningar i tyget, rosa strumpor och vita Nike-skor med rosa detaljer på. Hon bar även ett guldhalsband med en hjärtberlock, en silvrig klocka, en silverring och glasögon.

Intervjuperson två, Elias, arbetar också i kontorsmiljö. Han har arbetat på sin arbetsplats en lång tid och tog socionomexamen år 1991. Dagen för intervjun är han iklädd en blå skjorta med ett mönster av små vita måsar samt med skjortarmarna uppkavlade. Elias bar gråspräckliga jeans som slutade strax ovanför fotknölen så att mörka strumpor syntes. Till detta bar han svarta skor med turkosa skosnören. Elias hade inte några accessoarer på sig.

Intervjuperson tre, Tova, arbetar även hon i kontorsmiljö. Hon har arbetat på den här arbetsplatsen i två år och har tidigare arbetat inom andra områden av socialt arbete. Vid mötet bar Tova en vit, V-ringad, blus med en grå öppen kofta över. Hon hade indigoblå jeans och vita Converse-skor. I öronen bar Tova stora silverringar.

Intervjuperson fyra, Fia, arbetar i sjukhusmiljö. Fia har jobbat inom sjukhusmiljö sedan tio år tillbaka men inte konstant då hon även har ägnat en längre tid åt bland annat forskning. Vid intervjutillfället bar Fia en topp som gick i toner av gammelrosa och grå med veckad överdel. Ovanpå detta hade hon en grå figursydd kavaj i ett grövre tyg där hennes namnbricka och passerkort var fästa. Till detta bar Fia vita jeans och vita sneakers med grå mönster på. Hon hade ett silverhalsband med ett hänge i klotform, en silverklocka, två silverringar och en svart ring som accessoarer.

Intervjuperson fem, Vilma, arbetar i en icke-formell miljö. Hon har arbetat som socionom sedan år 2000 och sedan snart sju år på denna arbetsplats. Före det har Vilma arbetat inom olika yrken, både inom och utanför socialt arbete. Vid intervjutillfället bar Vilma blommiga trekvartsbyxor samt en beige blus med ett svart linne under. De accessoarer som hon bar var ett armband i aztekstil, ett svart halsband med ett svart hänge, silverringar i öronen, och en ring på vardera hand.

Intervjuperson sex, Leo, arbetar också inom en icke-formell miljö. Han blev socionom år 2003 och har arbetat på sin arbetsplats sedan år 2006. Leo sitter på en högre position inom sin arbetsplats sedan ett år efter att han började arbeta där. Vid mötet bar Leo en jeansskjorta, mörka jeans med slitningar och vita strumpor. Till detta hade han svarta glasögon och en silverring med runskrift.

Intervjuperson sju, Tilde, arbetar även hon i en icke-formell miljö. Hon har utbildning inom behandling och har jobbat på sin arbetsplats sedan 2012. Vid intervjutillfället bar hon ett vitt linne med en randig, färgglad trikåtröja över. Tilde hade till detta ett par jeans. De accessoarer som bars var ett chockrosa halsband som matchade tröjan, en silverring på ena handen och ytterligare en ring på andra. Till detta bar Tilde även ett svart trådarmband.

7.2 Klädsel i mötet med enskilda

Under denna rubrik försöker vi svara på frågeställningen: Hur uppfattar socialarbetare klädslens betydelse i mötet med enskilda?

7.2.1 Maktförhållande mellan socialarbetare och enskild

Alltså det är viktigt och tänka på när man jobbar med socialt arbete det är ju det här med att, alltså typ att vi har redan så stor makt som socialarbetare [...] Och då är det viktigt att på något sätt genom kanske sina kläder eller någonting möta dem på andra sätt så att de känner sig bekväma.

På det här sättet uttrycker Tova en maktaspekt i förhållande till enskilda. Genom att använda sig av medel som kläder anser Tova alltså att maktförhållandet mellan socialarbetare och enskild kan tunnas ut. Detta ojämlika maktförhållande som Skau (2007:37) också menar finns kan då, utifrån Tovas uttalande, påverkas av socialarbetarens val av kläder. Kläder är en maktfaktor som kan kommunicera status och auktoritet (Rafaeli et al., 1997:30). Genom valet av kläder kan det alltså tolkas att det ojämna maktförhållandet kan bli jämnare. My berör också det här ämnet då hon anser att kläder kan bidra till att inte visa ojämlikhet i mötet med en enskild. Hon sade under intervjun att kläder kan signalera vem som sitter på makten och att det kan bli en trevligare stämning i mötet om den ojämlikheten inte syns. Detta visar att medvetenhet kring maktfaktorerna i kläderna kan bidra till att socialarbetaren väljer att bära plagg som jämnar ut det maktförhållande som Skau (2007:35) menar alltid finns mellan socialarbetaren och den enskilde.

My anser att hon kan uppfattas som mer kompetent vid bärandet av formell klädsel. Fia anser liknande att en kavaj kan vara till hjälp för att väga upp hennes känsla av okunskap inom vissa områden och därmed komplettera henne samt få bort hennes osäkerhet i sin yrkesroll. Det kan därför tolkas som om dessa personer anser att formell klädsel hör ihop med kunskap. Enligt Skau (ibid.:57) innebär kunskap makt och därmed kan formell klädsel, utifrån intervjupersonernas uttalanden, få dem att framstå som att de besitter mer kunskap än vid bärandet av mindre formell klädsel. Kunskap om de regler som finns kring socialt arbete är ojämnt fördelade mellan enskilda och socialarbetare (ibid.). En möjlig tolkning är här att mer

formell klädsel kan ge signaler till de enskilda om att socialarbetaren har mer kunskap, och då mer makt, än om socialarbetaren bar mindre formell klädsel. Detta kan tolkas som att formell klädsel anses kunna stärka det ojämlika maktförhållandet (ibid.:37), men samtidigt, utifrån Fias uttalande, även stärka socialarbetaren i den egna yrkesrollen.

Intervjupersonerna har olika åsikter kring om kavaj är ett passande plagg att bära under arbetstid med tanke på de signaler om makt och status plagget kan kommunicera. Fia anser att kavajen kan vara henne till hjälp för att känna sig tryggare i sin yrkesroll medan My menar att hon känner sig obekvämt i kavaj och som att hon gömmer sig bakom någonting, att hon känner sig "utklädd". Elias berättar att han ibland tar på sig en kavaj när han vill känna sig lite extra snygg. Tilde tycker att det inte passar att hon bär en kavaj på sin arbetsplats eftersom det då blir svårt för henne att passa in i arbetsgruppen och för att det blir svårt för de enskilda, som är ungdomar, att relatera till henne. Att synen på bärandet av kavaj är olika kan bero på att de inte har samma doxa (Järvinen, 2010:273). Skillnaderna i doxa kan bero på att de arbetar på olika arbetsplatser, alltså olika fält; sjukhusmiljö, kontorsmiljö och icke-formell miljö, med olika regler (ibid.). Skillnaderna kan även bero på att intervjupersonerna har bakgrund i andra fält, det vill säga har befunnit sig på olika utbildningsorter samt olika arbetsplatser. De kan därmed ha tagit med sig olika former av doxa bundna till de fält de tidigare befunnit sig i (ibid.) som påverkar hur de förhåller sig till det nuvarande fältets regler och normer. Till exempel har Fia varit borta från det arbetsfält hon nu befinner sig i, det vill säga sjukhusmiljö, under en längre tid och behöver kavajen som en "trygghet" tills hon känner sig bekväm i sin yrkesroll. My och Elias har arbetat inom sina fält en längre tid och kommer där i kontakt med enskilda som kan bära på tidigare dåliga erfarenheter med auktoritära personer på grund av trauma från krig eller problem med myndighetskontakt. Tilde arbetar på en arbetsplats som ska ge en hemkänsla då de enskilda bor i byggnaden och en relativt allmänt erkänd doxa i samhället tror vi är att folk inte går omkring i kavaj när de är hemma.

Kavajen och kostymen är de plagg som intervjupersonerna är överens om utstrålar mest pondus och makt i möte med enskilda. Leo anser exempelvis att en kavaj utstrålar auktoritet, Fia att en kavaj utstrålar pondus och Vilma anser att kostym, slips samt skjorta signalerar makt. Att dessa plagg anses ha hög status inom arbetslivet kan tolkas vara en doxa (Järvinen, 2010:273). Det vill säga kan kavajen samt kostymens status vara självklar och normal bland medlemmarna i fälten (ibid.), det vill säga kontorsmiljö, sjukhusmiljö och icke-formell miljö. Owyong (2009:195) menar att kostym kan uttrycka makt och placera den som bär kostym högre upp i hierarkin än vid bärandet av uniform. Elias uttrycker sin åsikt kring uniform så här:

Men visst va, i vissa sammanhang är det ju väldigt praktiskt med uniform då, för att då ser man ju, det är väl det att då ser man exakt vilken funktion en person har då liksom, en flygvärdinna då liksom, det råder inga tvivel om vem det är som står där i gången då liksom, det är ju liksom praktiskt på något sätt då.

En uniform kan alltså enligt Elias visa vilken funktion en individ har och enligt Owyong (2009:191, 195) kan den även visa vilken status individen har i sitt yrke. Dock är alla intervjupersonerna negativt inställda till att bära uniform just på deras arbetsplatser. De anser alla att privata kläder är att föredra. Tova anser till exempel att det skulle bli en väldigt kontrast i mötet mellan henne och den enskilda vid bärandet av uniform, att det inte passar på just den arbetsplatsen. Vilma anser i samma anda att en uniform tar bort möjligheten att matcha klädseln till den enskilda. Joseph och Alex (1972:720) menar att det ofta blir uniformen som fokus läggs på vid bärandet av den. Det kan tolkas som att om fokus är fast vid uniformen får kläderna större betydelse samt blir en större maktfaktor och att det påverkar det ojämna maktförhållandet mellan socialarbetare och enskild mer än vid bärandet av privata kläder under arbetstid.

7.2.2 Närhet och distans i mötet

Vi bad intervjupersonerna att dela med sig av sina tankar kring kläders eventuella koppling till närhet och distans i mötet med enskilda. Det visar sig att alla sju intervjupersoner är överens om att kläder spelar en viss roll i skapandet av närhet respektive distans i interaktion med enskilda. Detta styrker den tidigare forskning vi redovisat som säger att kläder kan användas för att skapa relationer i yrket (Rafaeli et al., 1997:30). De olika förklaringarna som framkommer kring vilken klädsel som skapar närhet handlar alla om att klä sig neutralt eller bära vanliga kläder. Vilma talar om att inte vara för extrem på något vis, Leo pratar om att inte sticka ut för mycket och att man ska vara ganska så "vanlig" och My menar att klädseln inte ska vara allt för strikt eller formell. Elias anser att enskilda nog kan uppskatta att den professionella ser lite prydlig ut, då han tycker att detta kan vara ett tecken på respekt då den professionella avsatt tid för att tänka på vad för kläder den bär. Utifrån ovanstående kan det sägas att ledig klädsel och ledig affärsklädsel är det som intervjupersonerna anser skapar närhet till de enskilda (Franz & Norton, 2001:80). I intervjupersonernas definition av neutral klädsel ingår plagg som jeans, blus, tröja och t-shirt. Att den neutrala klädseln definieras på nästan exakt samma sätt av alla intervjupersonerna kan bero på att de har liknande doxa för vad som är neutral klädsel (Järvinen, 2010:273). Likhet i doxa kan i sin tur bero på att intervjupersonerna har liknande utbildningsbakgrund, det vill säga att alla utom Tilde har en

socionomexamen och att den bakgrunden har format en syn på vad som ingår i neutral klädsel. Att Tildes syn på neutral klädsel ändå överensstämmer med de övrigas kan bero på att hennes utbildning inom behandlingspedagogik berör liknande ämnen som en socionomutbildning. Under dessa utbildningar kan det ha skapats en doxa kring vad som anses vara rätt eller fel samt normalt eller onormalt som alla studerande lärt sig och socialiserats in i (ibid.). Detta kan enligt oss kallas för *socionomdoxa*. Goffman pratar om att en uppriktig rollinnehavare identifierar sig med den roll som den spelar, den gör ingen avskiljning mellan rollen och den egna identiteten som en cynisk gör (Berg, 2010:171). Att då klä sig neutralt och vanligt kan förstärka intrycket den enskilde får av att den professionella är ärlig i sin roll.

Klädsel som intervjupersonerna anser kunna skapa distans till de enskilda varierar en del grundat på vilken målgrupp de arbetar med. Elias och Fia kommer i sitt arbete i kontakt med personer från annan kultur än deras egen och känner bland annat att skillnader i värderingar och synsätt kring klädsel kan resultera i kulturkrockar som riskerar att skapa distans mellan dem och de enskilda. Vilma, som i sitt arbete kommer i kontakt med många ungdomar, målar upp ett scenario för hur klädsel hade kunnat skapa distans i hennes arbete:

[...] om jag till exempel skulle sitta i samtal med föräldrar till någon ungdom som är kriminell och som drogar, som är jätteeoroliga för det, och ungdomen sitter med ett visst sätt att klä sig, om det nu, om man ska vara lite så här klyschig och att de sitter med vad vet jag guldkedjor och kepsar och olika märken och sådär och jag skulle sitta och se likadan ut, det är klart att det skulle bli superdistans mellan mig och föräldrarna. Det blir väldigt svårt att känna tillit till någon som ser ut som det barnet som man är orolig för.

Leo berättar om en erfarenhet av en före detta kollega som ofta klädde upp sig väldigt mycket med dyra kläder och accessoarer även på hembesök hos enskilda. Vid frågan om hur han tror att de enskilda uppfattade denna kollega sade Leo att kollegan nog gav ett slags "välgörenhetskänsla", att personen var där trots att hon inte var i ekonomiskt behov av jobbet. Många av intervjupersonerna nämner plagg som kavaj, skjorta och uniform som distansskapande plagg. Vilma associerar dessa plagg med makt och My anser det vara lite snobbigt att vara klädd på det viset när de enskilda kan vara hemlösa samt utan pengar till mat och kläder. De intervjupersoner som kommer i kontakt med enskilda från andra länder och kulturer menar att kavaj och kostym kan vara för likt en uniform vilket kan skapa en distans till de enskilda som varit med om krig. Någon sorts distanstagande kan dock vara ett sätt att

bibehålla en form av respekt från de observerandes, i vårt fall de enskildas, håll enligt Goffman (2009:65). Ett distanstagande är enligt våra intervjupersoner möjligt bland annat genom att bära yrkeskläder så som kavaj, kostym eller uniform.

Vid frågan kring kläders eventuella förmåga att skapa närhet eller distans är det en del av våra intervjupersoner som får tänka lite extra då de uppger att de inte tänkt så mycket kring detta förut. Trots detta och trots att de arbetar i olika miljöer är det en genomgående trend att neutral och vanlig klädsel anses skapa närhet till de enskilda och kavaj, kostym eller uniform ses som distanserande. De svar vi får kring varför de tror att bland annat plagget kavaj är lätt att associera till distans är ofta kopplade till kontorsarbete, liknelser med uniformer så som militäruniform samt kostym och affärsklädsel ur ett historiskt perspektiv.

7.2.3 Uppfattning om rätt och fel klädsel

Under intervjutillfällena bad vi intervjupersonerna förklara vad de anser, eller vad som på arbetsplatsen uppfattas, vara rätt och fel klädsel att bära under arbetstid. Något som i princip alla intervjupersonerna tar upp är att det är viktigt att vara hel och ren i sin klädsel. Att vara hel och ren kan hänga ihop med det Goffman (2009:64, 73) kallar framträdandet, vilket är en metod som används medvetet av socialarbetaren för att visa upp den bild som hen vill ska spegla rollen som professionell för de enskilda. Goffman (ibid.:33) anger att det för många roller redan finns etablerade fasader. Hel och ren klädsel kan vara en faktor som spelar in här, det vill säga kan antagandet om att kläderna som bärs under arbetstid ska vara hela och rena passa in i fasaden som socialarbetare. Att intervjupersonerna väljer att anamma den hela och rena fasaden kan därför vara ett resultat av att de ska representera sin organisation (Sellers & Gragg, 2011:693), och att kläder som inte är trasiga eller smutsiga är lämpligast för detta.

Några av intervjupersonerna ger förklaringar till varför ett visst plagg eller en viss klädsel är opassande att bära under arbetstid baserat på tidigare erfarenheter. Till exempel förklarar Leo sin uppfattning om att en tidigare kollega från en tidigare arbetsplats sänt ut "konstiga vibbar, eller konstiga signaler" när hen gjort hembesök hos enskilda som haft det svårt ställt iklädd mycket smycken och varit "väldigt uppklädd". När Leo sedan svarar på frågan kring vilken klädsel han anser vara opassande på hans nuvarande arbetsplats så nämner han vikten av att klä sig jämlikt med de enskilda och att det blir konstigt om han skulle klä upp sig på arbetet. Det kan tänkas att den tidigare erfarenheten kring den före detta kollegans klädsel gjort ett avtryck i hur Leo tänker kring rätt och fel klädsel. Vilma och Tildes tankar kring rätt och fel klädsel kan också ses vara grundade i tidigare erfarenheter, då de uppfattar att det kan bli ett störningsmoment i möte med de enskilda när de är för bart klädda. Eftersom de då känner att vissa enskilda ser dem på ett sexuellt sätt, och väljer därför att bära mer

täckande kläder under arbetstid. Just tanken kring att socialarbetarens klädsel inte ska ta fokus i mötet med enskilda är en återkommande trend i alla intervjupersoners svar.

Makt finns alltid i mötet mellan enskilda och socialarbetaren (Skau 2007:35). Intervjupersonerna tar under intervjuerna upp exempel på fel klädsel som vi ser kan vara en betydande faktor kopplat till makt i mötet mellan dem och de enskilda. Nedan uttrycker Elias sig kring fel klädsel och dess betydelse för mötet:

[...] jag vet också att det har varit några personer som har jobbar här då men som har, alltså kvinnor som har klätt sig lite väl sextigt då och det har väl också blivit lite irritationer kring det då eller kanske inte irritationer, men liksom det är inte sådär jättelämpligt liksom. [---] Det kommer i vägen på något sätt då va, jag menar det är väl nästan lite förbjudet att säga det då liksom, för var och en ska få klä sig som man vill och det är ingen som har med det där och göra och sådär då va, men som sagt så påverkar det ändå liksom va [...]

Elias menar alltså att trots att individen har rätt att klä sig som den vill påverkar valet av kläder mötet. Kläder är en maktfaktor på så sätt att de kan användas för att skapa och stärka relationer mellan socialarbetare och enskild (Rafaeli et al., 1997:30). Att under arbetstid vara klädd på ett sätt som anses vara olämpligt kan enligt Rafaeli et al. (ibid.:29) vara distraherande. Att däremot klä sig på ett sätt som uppfattas vara rätt kan ge socialarbetaren en ökad självsäkerhet i mötet (ibid.).

Samtliga av de sju intervjupersonerna använder ord i stil med "neutral" och "vanlig" klädsel för att förklara vilka sorts kläder de anser vara passande eller rätta att bära på deras arbetsplatser. Plagg som beskrivs som sådana, det vill säga lämpliga att bära, är först och främst jeans och tröja. För män sägs även skjorta och för kvinnor längre kjol och klänning. Exempel som ges kring fel klädsel uttrycks ofta med argument om att "inte sticka ut", "inte vara för fint", "strikt" eller "formellt" klädd och att inte "klä sig i något som enskilda kunde uppleva som besvärande eller stötande". Exempel som ges angående fel klädsel är bland annat korta shorts, kjolar och klänningar samt uringade tröjor och linnen för kvinnor. För män är det linne, shorts, nerhasade byxor och kostym. Gemensamt för alla intervjupersoner är åsikten om att det inte är passande med smutsiga, skrynkliga eller trasiga kläder. Kläder som de tycker är associerade till makt, så som kostym, uniform, slips och även kavaj enligt vissa, anses inte heller vara passande klädsel för en socialarbetare. Vilket kan ha en koppling till Goffmans (2009:33) teorier kring upprätthållandet av en fasad, i vårt fall som socialarbetare, som kanske redan till viss del är etablerad sedan tidigare. Det vill säga kan de kläder som

anses olämpliga att bära inte passa in i den fasad intervjupersonerna samt deras kollegor åtar sig under arbetstid.

Vikten av att till viss del försöka *matcha* sin klädsel till enskildas förväntningar och värderingar är något som kom upp under intervjuerna, men som även nämns av Rafaeli et al. (1997:30–31) som menar att det kan styrka och skapa relationer parterna emellan. Elias, Fia, Leo, Tova, My, Tilde och Vilma menar alla att det är viktigt att tänka en extra gång på vad för kläder som bärs och vad det kan slå ann för känslor och tankar hos de enskilda. Vilma talar till exempel om att det kan kännas obekvämt för någon som blivit sexuellt utsatt om hon kommer till jobbet lättklädd. Tilde menar att det kan vara svårt för vissa enskilda att relatera till henne om hon klär sig för olikt dem med till exempel kavaj samt högklackade skor och Tova tycker att det är respektfullt att till viss del matcha med tanke på de enskilda men att inte anpassa sig för mycket då det trots allt handlar om den egna identiteten. Att kläder har förmågan att frambringa känslor hos andra människor är något som även Rafaeli et al. (ibid.:37–38) nämner och som vi skrivit om under rubriken *Kläders förmåga att kommunicera*. De exempel som intervjupersonerna ger är ofta relaterade till uniformen och dess koppling till det militära, många av intervjupersonerna avstår även från att använda annan klädsel i militärgrön färg. Anledningen till detta uppges vara att sådan klädsel bland annat väcker obehag hos enskilda som varit med om krig eller som är på flykt från krigsdrabbade länder. Att matcha sin klädsel till de enskildas värderingar exemplifieras genom att intervjupersonerna väljer att inte bära för utmanade eller bar klädsel när de är i kontakt med enskilda från andra kulturer med andra värderingar och klädkoder. De intervjupersoner som har mycket kontakt med ungdomar i sitt arbete uttrycker också tankar kring att matcha sin klädsel till de enskilda genom att varken klä sig för ålderdomligt eller för ungdomligt. Anledningen till att de har olika syn på vad det innebär att matcha sin yrkesklädsel till de enskilda kan tolkas som att det kan bero på att de arbetar inom olika fält med olika doxa (Järvinen, 2010:273). Det kan alltså vara för att de har olika yrkesinriktningar och det är dessutom några av dem som har annorlunda utbildning. Tilde har utbildning som behandlingspedagog medan Vilma har gått lite olika utbildningar och Fia har erfarenhet av forskning. Resten av intervjupersonerna, inklusive Vilma och Fia, har socionomutbildning.

Genom att se på de svar vi fått om rätt respektive fel klädsel för socialarbetare i kontors-, sjukhus- och icke-formell miljö överensstämmer det till största del med det som Franz och Norton (2001:80) benämner som ledig klädsel och i vissa fall ledig affärsklädsel. Gemensamt för alla intervjupersoner är avståndstagandet från vad Franz och Norton (ibid.) kallar för traditionell klädsel.

7.3 Yrkesklädsel och yrkesrollen

Under denna rubrik försöker vi svara på frågeställningen: Vilken betydelse har yrkesklädseln för socialarbetarens uppfattning av den egna och kollegornas yrkesroll?

7.3.1 Yrkesidentitet och identitetsskapande

Kläder påverkar hur en individ ser på sig själv (Franz & Norton, 2001:81). Individen kan ge uttryck för sin karaktär och sina känslor via de kläder som bärs (ibid.), vilket kan innebära att kläder kan användas för att uttrycka och skapa en identitet. Intervjupersonerna ger exempel på situationer där yrkesidentiteten har tagits ifrån dem eller deras kollegor samt där yrkesidentiteten varit otydlig i samband med vilka kläder och accessoarer som bars vid specifika tillfällen. Exempelvis uttrycker sig Fia så här om något hennes kollega upplevt:

[...] det finns en sån jourverksamhet för kuratorerna under helgerna, man blir inkallad tre gånger om året till det och då är det att någon, alltså då sitter man beredd hemma och så ringer någon och så får man, och så måste man in inom en timme och hon hade sådan beredskap. När hon kom då, så var hon civilklädd och då var det en läkare som frågade henne om hon, ja om hon också var anhörig och då sa hon till mig att hon inte hade känt sig så dum i hela sitt liv någon gång som den här gången då. Så där togs ju hela hennes kuratorsidentitet och pondus bort, då för stunden och sen så hade hon säkert jobb med och liksom då, ja komma tillbaka i den rollen och liksom utstråla den här tryggheten då som en kurator ska utstråla.

Det här är ett exempel på vad Berg (2010:168–169) skriver, att en individs självbestämmande inte bara bestäms utav de egna personliga egenskaperna utan också delvis via observerandes reaktion på dessa. Kollegan till Fia blev alltså berövad på sin kuratorsidentitet av läkaren eftersom hon hade civilkläder på sig. Läkarens reaktion var att ta intervjupersonens kollega som en anhörig när hen såg henne. En liknande erfarenhet har Elias som vid ett tillfälle blev tillfrågad vem som var hans socialsekreterare, varpå Elias då fick förklara att han var en socialsekreterare. Detta är ett exempel på när fasaden som dessa personer åtar sig i sitt arbete inte uppfattas som det är tänkt. Goffman (2009:28) anger att fasaden är det som används för att definiera situationen för de individer som observerar. Vid dessa två exempel definierades inte individerna som socialarbetare utan som enskilda istället, på grund av att de inte såg ut som socialarbetare i de olika kontexterna förväntades se ut. Goffman (ibid.:28–29) nämner att i fasaden ingår även inramningen. Att dessa personer inte togs för socialarbetare kan bero på

att de kläderna de bar inte passade in i den kontext de befann sig i. Det vill säga att de kläderna inte förväntades bäras inom den inramningen.

Även andra detaljer än just klädsel kan vara avgörande för yrkesidentiteten. Fia uppger att det kändes "jättekonstigt" att inte ha sin namnbricka eller sitt passerkort redan från starten på arbetet. Dessa accessoarer upplever intervjupersonen vara en del av arbetsidentiteten och innan hon fick dessa kändes det bättre att ta på sig en sjukhusrock för att visa att hon var en av sjukhuspersonalen. För att ingå i ett fält krävs vissa kriterier (Bjurström, 1997:195). I detta fall anser intervjupersonen att det krävs en namnbricka och ett passerkort för att få yrkesidentiteten som kurator och då ingå i fältet.

Tova anser att det är viktigt att vara "objektiv", alltså neutral, vad gäller att visa politisk tillhörighet eller liknande under arbetstid. Detta genom att inte bära symboler så som palestinasjal, kors etcetera vid möte med enskilda. En anledning till detta kan vara att Tova inte vill att symboler som dessa ska vara en del av den fasad som visas upp i möten med enskilda (Goffman, 2009:28). Kläder kan alltså påverka hur den anställde uppfattas av andra anställda och enskilda (Sellers & Phillip, 2011:691), och därmed bli en del av dennes uppfattade identitet.

När vi frågar intervjupersonerna om hur de tänker kring användandet av symboler, så som kors och fredstecken, under arbetstid skiljs deras åsikter åt. Tilde uttrycker sig på så sätt att symboler inte är något som hon funderar mycket kring, utan ifall en individ bär en symbol, exempelvis ett kors, så har personen antagligen en anledning till detta. På så sätt lägger Tilde ingen direkt värdering i symbolen som bärs. Den här åsikten delas inte av alla intervjupersoner. My, till exempel, tycker att kläder med konstiga symboler på ska undvikas helt och hållet, speciellt eftersom vissa symboler kan stå för hets mot folkgrupp. Elias anser också att en del kläder och symboler inte passar in på arbetet, som till exempel en militärgrön skjorta. Skillnaderna i uppfattningar kring symboler kan bero på de olika fältens doxa (Järvinen, 2010:273). My och Elias kommer från arbetsplatser i kontorsmiljö, medan Tildes arbetsplats är i en icke-formell miljö. I dessa arbetsmiljöer kan det ha utvecklats normer kring rätt och orätt vad gäller bärandet av symboler på olika sätt och därmed konstruerats olika doxa (ibid.). Detta beroende på vilka enskilda medlemmarna i de olika miljöerna möter, vilka arbetssituationer de ställs inför och hur de ser på symboler inom arbetsgruppen. Orsaken till att Elias inte vill bära en militärgrön skjorta är exempelvis för att han kommer i kontakt med en del enskilda som har negativa kopplingar till militären och till krig och han vill därför inte associeras med detta.

Under intervjuerna bad vi intervjupersonerna att även beskriva sin egna privata klädstil. Detta för att se om det finns skillnader i hur de väljer att klä sig under arbetstid respektive under sin fritid och därmed se eventuella skillnader mellan yrkesidentiteten samt hur de genom kläder identifierar sig själva privat. Majoriteten av intervjupersonerna anser att det inte är någon större skillnad gällande detta. Tova uttrycker sig exempelvis:

[...] min privata stil. Den är nog väldigt, vanlig. Jag ser, det är ingen skillnad mellan min privata klädstil, till min klädstil på jobbet. Utan det, det är samma sak.

Goffman (2009:97,101–102) använder begreppen främre och bakre region, vilket kan jämföras med individens arbetsplats respektive hem. Då den privata klädstilen till stor del stämmer överens med den som används på jobbet kan det tolkas som att det inte finns någon tydlig gräns mellan dessa två regioner vad gäller klädstilen. Kläder kan göra det möjligt för en individ att röra sig mellan olika roller (Rafaeli et al. 1997:28). Om då klädstilen hos socialarbetarna i princip är likadan under arbetstid som privat kan det möjligtvis vara svårt för individerna att röra sig mellan arbetsrollen samt den roll som innehas i privatlivet. Det vill säga kan det vara problematiskt att kliva ur sin privata roll i arbetet och stänga av de beteenden som är specifika för denna när de privata kläderna även används i arbetslivet (ibid.:28). Likaså kan det vara problematiskt att kliva ur arbetsrollen i privatlivet. Den bakre regionen används enligt Goffman (2009:103) för att skapa distans mellan sig själv och de krav individen omges av. Genom att använda samma kläder under arbetstid som på fritiden kan det därför vara möjligt att den distansen inte existerar och att kraven från arbetslivet även följer med in i privatlivet.

Jag tycker att man kan ha, alltså jag har ju [...] alltid min egen stil och det, det passar, jag har inte haft några problem med det, men jag tycker att det är viktigt att man visar respekt för den enskilde också. För det gynnar mig också i mötet och i samarbetet med dem. Sen får man ju, det är en balansgång, man kan inte anpassa sig för mycket heller, man har ju sin egna identitet [...]

Så här uttrycker sig Tova angående identitet och klädsel. Den sociala identiteten kan användas av individen för att hitta sig själv och kläder är en faktor som låter individen se identiteter inom en organisation (Pratt & Rafaeli, 1997: 863). Därför kan bärandet av privata kläder under arbetstid vara ett sätt att visa den egna identiteten. Klädstilen påverkar hur individen ser på sig själv (Franz & Norton, 2001:81), vilket kan tolkas som att bärandet av privata kläder under arbetstid är ett sätt att framhäva den egna identiteten och då även ett sätt att visa upp

hur individen uppfattar sig själv. Enligt Tovas uttalande ska dock den egna identiteten sättas i andra rummet när det kommer till att respektera de enskilda, eftersom det gynnar henne som socialarbetare i mötet och samarbetet med den enskilde. Vilma är inne på samma spår, det vill säga att sätta den enskilde först. Vilma anser att den skillnad i kläder som bärs under arbetstid och privat existerar för att i privatlivet behöver hon inte ta hänsyn till någon annan eller tänka på vad som är rätt, utan där ska hon kunna vara sig själv. Den egna identiteten visas alltså genom bärandet av privata kläder under arbetstid, men i den utsträckningen att det inte påverkar mötet med de enskilda. Kläder kan förmedla en roll i mötet med andra individer (Rafaeli et al., 1997:30), och genom att anpassa klädseln till den enskilda påverkar socialarbetaren vilken roll, och så även vilken del av identiteten, som ska visas i mötet.

7.3.2 Signaler och kommunikation

Skau (2007:57) skriver att socialarbetarens yrkesroll är en stor del av dennes liv och att mycket tid läggs på att utforma denna. Yrkesrollen byggs upp av många olika beståndsdelar och yrkesklädsel kan vara en av dessa. Därmed kan eventuella signaler som sänds ut via en socialarbeters klädsel ha betydelse för hur denne ser och formar sin egen yrkesroll. Vilket i sin tur gör det viktigt att som professionell reflektera över den möjliga kommunikation som förs via kläder. Vi frågade intervjupersonerna som ställt upp i undersökningen om de ansåg att kläder kunde kommunicera eller sända ut signaler till andra människor, alla sju var överens om att detta var möjligt. Så här lät Elias svar:

Dom gör ju det, så är det bara. Allting vi gör och hur vi ser ut och hur, vad vi säger såhär det kommunicerar ju hela tiden då.

Detta svar påminner om det som Owyong (2009:195) skriver i sin artikel om “clothing semiotics”, att kläder sänder ut signaler oavsett om den som bär kläderna är medveten om detta eller inte. Roach-Higgins och Eicher (1992:4) säger i sin tur att hur signalerna tolkas beror på de observerandes förutfattade meningar och värderingar. Denna ovisshet om hur de egna kläderna tolkas av andra är något som speglas i Tildes svar på om kläder kan kommunicera något om en individ:

Det tror jag absolut, jag tror att det säger rätt så mycket om en person. På gott och ont. Dels vilken typ av stil du har så per automatik så sätter man ju nästan en person i ett fack när man ser någons klädsel [...]

Utefter Tildes svar kan det dras en parallell till att kläder även kan säga “rätt så mycket” om en persons yrkesroll och yrkesidentitet. Detta gör det viktigt för den professionella att veta

vad dennes kläder kan signalera, då det är de observerande som tolkar dessa signaler. Lindgren (2010b:257) skriver att relationell makt alltid bollas mellan individer i ett strategiskt spel där det inte är förutsägbart vem som kommer inneha makten och när. Att som individ inte veta vad en klädsel kan kommunicera och sända ut för signaler kan vara ett exempel på ett maktskifte. Där kan det bli de observerande som har makten att tolka och tillskriva individens klädsel en mening och i förlängningen även definiera dennes fasad, med eller utan dennes vetskap. En del av intervjupersonerna reflekterar kring detta även i förhållande till de enskilda. Vilma och Leo arbetar med ungdomar och försöker i sitt arbete med dessa förse ungdomar med makt att själva vara medvetna om vad deras klädsel kan kommunicera om dem. Så här förklarar Vilma det:

[...] det kan vara någon ungdom som utsätter sig själv för risker på olika sätt eller som är med om olika saker där en del, en del av, eller att man pratar om vem man är eller vem man vill vara eller faktiskt, vad man sänder ut för signaler.

Att klä sig i kläder utan att inse vad de kan kommunicera till andra kan ses som en variant av vad Goffman (2009:182) kallar en oavsiktlig gest. Detta kan i möten mellan socialarbetare och enskilda orsaka att socialarbetarens roll framställs på ett oönskat sätt som i värsta fall leder till att den enskilde tappar förtroende för denne. Signaler kan tolkas olika, inte bara beroende på vem det är som observerar eller mottar signalerna, utan även beroende på i vilken kontext de sänds ut. Tova nämner som exempel att det hon anser vara utmanande klädsel i ett sammanhang kanske för en annan person, i en annan kontext, inte anses vara utmanande. Detta kan kopplas till Bourdieus teori om olika fält med sina egna specifika värden och regler (Järvinen, 2010:278). Föreställningar kring vad som är rätt eller fel samt normalt eller onormalt varierar från fält till fält då varje fält har en egen doxa (ibid.:273).

Från intervjupersonernas svar kan det tolkas att de socialarbetare vi intervjuat ser kläder som ett medel för att kommunicera och sända olika signaler till andra människor. Det som ansågs av intervjupersonerna kunna kommuniceras och förmedlas via klädsel är tilltro, respekt, värderingar, klass och social ställning, politisk ideologi och solidaritet, makt, seriositet, mående, förmåga att ta hand om sig själv, sexualitet och välstånd.

7.3.3 Kategorisering via kläder i yrket

En individs gruppstillhörighet kan ibland avgöras utifrån de kläder den bär (Rafaeli et al., 1997:21–22). Tankar kring hur professionella samt de enskilda de kommer i kontakt med kan tilldelas gruppstillhörighet och kategoriseras kan ses vara en del av konstruktionen av den egna och kollegors yrkesroll. Under intervjuerna är det många av de sju intervjupersonerna som ger

exempel på hur personer, bland annat socialarbetare, kan placeras i fack och yrkeskategorier utefter vilka kläder de bär. Elias sätter ord på detta fenomen på ett passande sätt vid frågan om varför han tror att folk dömer efter kläder:

[...] för att jag skulle kanske nog mer säga bedömer egentligen då va, amen det måste vi ju göra, jag menar på något sätt, hur ska man, det är väl bara en djup mänsklig egenskap att man måste liksom sortera in verkligheten på något sätt för och, tänk om vi bara skulle börja från helt noll varenda gång då liksom, det går ju inte liksom, man förutsätter ju en massa grejer då liksom va [---] man har en väldig hjälp av sina förutfattade meningar också, hela tiden då ju. Sen, men sen gäller det ju och, det är väl en viktig del för, i det här jobbet då att kunna liksom skjuta undan dem här fördomarna också och verkligen försöka lyssna på liksom va, förutsättningslöst då och försöka bedöma lite mer förutsättningslöst då vad som händer.

Utifrån detta citat kan det tolkas att varje människa alltså har i sin makt att kategorisera andra personer och placera dessa i fack utefter egna förutfattade meningar och föreställningar. Elias nämner dock att personer som arbetar inom socialt arbete måste se förbi dessa så kallade fördomar och se med ett förutsättningslöst sinne. Detta är något som även Foucault pratar om och benämner som problematisering, Lindgren (2010b: 259) förklarar att problematisering är ett sätt att skilja på sociala fenomen och föreställningar, att genom nya klassificeringar bryta ned verkligheten och analysera den utefter nya kategoriseringar. Elias menar att det är mänskligt att kategorisera andra utefter egna förutfattade meningar, My ger insikt till hur en del av dessa fördomar skapas. Hon menar att människor inte kan undgå att insupa samhällets projicerade bild av kläder och deras värde, “[...] man matas ändå hela tiden från olika sätt, om man säger reklam, TV, se bilden av hur en lyckad människa ser ut”. Detta stämmer överens med Bourdieus livsstil- och smakanalyser som han menar visar att det individerna tror är fria val de gör, egentligen styrs av sociala inkluderings och exkluderingsprocesser (Järvinen, 2010:269). Tankar kring att exkluderas och inkluderas i en grupp eller kategori är något som återfinns i den empiri intervjuerna gett oss. Bland annat så nämner både Tova och Fia att de kan känna igen sig i att vid ung ålder klä sig med målet att passa in i en viss social grupp eller kategori. Fia berättar att hon lyssnar mycket på hårdrock och som ung ville visa detta genom att bära utmärkande kläder. Hon berättar även om klädval under arbetstid som är kopplade till tankar kring kategorisering:

[...] jag kan dra på mig en sjukhusrock om jag går ner på en avdelning. Om jag vill. [...] Jag har valt bort det. För att jag, för det första måste jag visa att jag är inte barnmorska, jag är inte läkare, jag är inte sjuksköterska eller undersköterska. Utan jag är kurator. [...] För annars är det lätt att man suggs in i, den övriga gruppen.

Fias berättelse om hur hon väljer att inte bära ett plagg som hon anser associeras med yrkesgrupper utanför den egna kan kopplas till Goffmans (2009:30) teori om personlig fasad och faktorer som klädsel som förväntas höra samman med en individ. Fias avståndstagande från att bära en sjukhusrock, då hon inte vill riskera att misstas för att ingå i en annan yrkesgrupp, kan även kopplas till det Goffman (ibid.:33) säger om att det finns många fasader som redan är etablerade. Fia påvisar att den vita sjukhusrocken är starkt kopplad till den vedertagna fasad som utmärker sjukhuspersonal så som läkare och sjuksköterskor, vilket ger underlag för hennes val att inte bära detta plagg.

Tova pratar om en annan sorts kategorisering som eventuellt kan göras baserat på en persons klädsel, tal och språk, nämligen klasstillhörighet. Att tillhöra en viss grupp av människor, besitta viss utbildning samt genom att ha resurserna (Järvinen, 2010:268) för att till exempel införskaffa fina eller dyra kläder tror vi kan vara ett exempel på hur en person, som Tova är inne på, kan kategoriseras in i en viss klasstillhörighet.

Från intervjuerna har det framkommit att kläder kan ge upphov till att en person kategoriseras av andra på olika sätt, bland annat efter grupptillhörighet, yrke och klass.

7.3.4 Normer och klädkod

Ingen av de sju socialarbetare vi har intervjuat jobbar på en arbetsplats som har en bestämd klädkod, det vill säga plagg som de är tvungna till att bära under arbetstid på uppmaning av deras arbetsgivare. Trots detta kan de alla förklara vilken sorts klädsel som är lämplig respektive olämplig att bära under arbetstid. I förlängningen kan detta tolkas som att de har en uppfattning av vilka kläder som lämpliga eller inte för yrkesrollen som socialarbetare. Elias, som jobbar i kontorsmiljö, förklarar inställningen till kläder på sin arbetsplats på detta vis:

Det är väl ganska, det är väl lite sådär ganska outtalat så där då va, faktiskt då, men jag tror nog att dom flesta är liksom nog överens om ungefär det här då [---] Ja, jag tycker väl att det är bra som det är då att man, det är ju frihet under ansvar då, så det är ju liksom ingen, på ett sätt är det ingen som lägger sig i då va, men om man skulle gå utanför ramarna så är det ju någon som lägger sig i då va, så att det är någon slags frihet under ansvar då, det är väl rätt så skönt att få ha det så.

Tova, som jobbar i samma miljö som Elias, anser att det är upp till var och en hur den vill klä sig på arbetsplatsen. Dock menar hon att det kanske ändå är viktigt att lyfta ämnet om klädsel ifall kläderna "kan påverka mötet med den enskilde på ett dåligt sätt". En som känner att hon kan skifta mellan privat klädsel och mer formell är Fia. Hon jobbar i sjukhusmiljö och kan själv välja om hon vill bära sjukhusrock när hon går ned till någon sjukhusavdelning. Vilma, som jobbar i en mer oformell arbetsmiljö inriktad på stöd och behandling, berättar att hon skulle blivit väldigt förvånad om det plötsligt infördes klädkod på hennes arbetsplats. Den genomgående trenden av outtalade men gemensamt accepterade klädnormer som intervjupersonerna pratar om kan ses som den doxa som existerar i de fält/arbetsplatser, de befinner sig inom (Järvinen, 2010:273). En doxa inom ett fält är ofta underförstådd och behöver inte diskuteras mellan medlemmarna i fältet (ibid.), vilket speglas i att majoriteten av intervjupersonerna berättar att kläder inte är ett ämne som ofta diskuteras kollegor emellan. Icke medvetandegjorda förbud kan också klassas som doxa (ibid.) och även detta är något som överensstämmer med sådant som framkommit ur intervjuerna. Nämligen att många anser att alla på arbetsplatsen redan har en klar och överensstämmande bild av vad för klädsel som inte är passande att bära under arbetstid utan att det behövs sägas eller diskuteras.

Elias förklarar att eftersom han representerar en myndighet och kommun så vill han klä sig neutralt. Detta för att inte låta kläderna ta fokus från den service som ska tillgå den enskilda. Liknande förklaring och aspiration till att klä sig på ett sätt som inte stjäl fokus i möte med enskilda är återkommande bland majoriteten av intervjuerna, oberoende av arbetsmiljö och arbetsuppgifter. Det kan ses som en strävan efter att undvika oavsiktliga gester som skulle rubba framställningen av den professionella socialarbetaren (Goffman, 2009:182).

Att upprätthålla sin fasad som socialarbetare kan vara problematiskt då det många gånger redan tillskrivits normer för hur denna fasad ska se ut (ibid.:33). Fia berättar bland annat att hon hade svårigheter med att anpassa sig till den redan etablerade fasaden inom sin yrkesroll när hon först började arbeta. Anledningen till detta är att hennes privata klädstil, som hon också anser utgöra en del av hennes identitet, inte passar in i den fasad som är kopplad till hennes yrkesroll. Fia fick alltså korrigera den klädsel hon bar under arbetstid så att den överensstämde med de normer som är kopplade till yrkesrollen och dess fasad. Detta är ett exempel på hur klädnormers existens kan ses som en kontrollmekanism inom en organisation (Pratt & Rafaeli, 1997:865). Den professionellas individualitet och autonomitet begränsas av regler kring vad denne får och inte får ha på sig under arbetstid (ibid.). Vilket kan förklara

varför majoriteten av intervjupersonerna föredrar att deras arbetsplats inte har någon klädkod, utan att de istället, som Elias säger, har frihet under ansvar.

Vid genomgång av empirin framkommer det ytterligare teman om passande respektive opassande klädsel som kan ses som uttalade normer och klädkoder kring det som bärs av socialarbetarna under arbetstid, nämligen gällande genus. Vid tal om fel klädsel under arbetstid är majoriteten av de exempel som ges kring detta riktade till kvinnlig klädsel, så som kort kjol, uringad tröja och högklackade skor. Förslag på opassande manlig klädsel ges också, till exempel nerhasade byxor och shorts, men dessa är i minoritet. Förslagen för manlig fel klädsel innehåller fler kopplingar till smutsiga och trasiga kläder, till skillnad från kvinnlig klädsel där enskilda plagg pekas ut som opassande med koppling till kvinnlig sexualitet. Även om intervjuerna genomfördes i olika miljöer, och därmed olika fält med sina egna kriterier och regler, fick vi liknande svar från de olika intervjupersonerna angående vad som anses vara fel klädsel, vilket då kan ses som att de olika organisationerna har liknande doxa (Bjurström, 1997:195; Järvinen, 2010: 273, 278). Franz och Norton (2001:89) anger att det kan finnas olika förväntningar på män och kvinnor vad gäller klädsel. Empirin visar att detta är fallet, det vill säga visar den att individer ur båda könen ska vara hela och rena i sin klädsel, men att det finns fler plagg som kvinnor inte förväntas bära än vad det finns för män. Dessa regler om klädsel sägs av intervjupersonerna inte alltid vara uttalade på arbetsplatserna, utan är allmänt accepterade och har socialiserats, som en doxa, in på arbetsplatsen och bland dess medlemmar (Järvinen, 2010:273).

Att det finns fler uppfattningar om opassande klädsel för kvinnor än för män kan vara ett resultat av att händelser som har utspelats på arbetsplatserna vid bärandet av dessa plagg har gjort att ett införande av exempelvis kort kjol och uringade tröjor som opassande har varit berättigat. Vilma berättar att hon tänker till en extra gång angående vad hon ska sätta på sig vid möte med en enskild som hon uppfattar tittar på lättklädda unga tjejer. Den här enskilde får intervjupersonen att klä på sig mer kläder, som Vilma förklarar som ett extra skal i mötet. Tidigare erfarenheter som dessa kan vara en orsak till att klädesplagg som på arbetsplatserna anses vara lättklädda hos kvinnor inte är att rekommendera enligt intervjupersonerna.

Tova anser att det kan vara viktigt att tänka på kläder när hon ska prata inför stora grupper av män. Hon berättar att hon kan få blickar och kommentarer som kan härledas till den klädsel hon bär. En faktor för bestämmandet av passande klädsel för kvinnliga socialarbetare under arbetstid verkar därför vara de manliga enskilda. Kläderna blir då, som Foucault benämner det, ett hinder i socialarbetarens maktutövning, eftersom motstånd alltid

går hand i hand med makt (Lindgren, 2010b:256). Detta eftersom de manliga enskilda inte förhåller sig neutralt till den kvinnliga klädseln utan ger blickar och kommentarer.

Individen kan själv välja vad den vill avslöja eller dölja i sitt framträdande (Goffman, 2009:64). Att de kvinnliga intervjupersonerna inte anser det vara lämpligt att bära korta kjolar och uringade tröjor kan bero på att de under arbetstid inte vill visa sig eller definieras som kvinnliga eller sexuella personer. Kläder kan kommunicera professionalitet och status inom ett yrke (Roach-Higgins & Eicher, 1992:5-6). Detta kan vara en faktor till att intervjupersonerna vill bära mer neutrala klädesplagg under sin arbetstid och eventuellt använda kläder som inte är lika neutrala på fritiden. I den bakre regionen, det vill säga intervjupersonernas fritid, kan de släppa på sin fasad och själva välja om de vill visa sin kvinnlighet samt sensuella sida (Goffman 2009:101–102).

7.4 Yrkesklädsel i olika arbetsmiljöer

Under denna rubrik försöker vi svara på frågeställningen: Hur skiljer sig och sammanfaller socialarbetares uppfattningar kring yrkeskläder inom olika arbetsmiljöer?

7.4.1 Jämförande analys

De intervjupersoner som valde att delta i vår undersökning kommer från olika miljöer och då även olika inramningar (Goffman, 2009:28–29). Tre av intervjupersonerna är från kontorsmiljö, tre från icke-formell miljö och en från sjukhusmiljö.

Intervjupersonerna ger olika svar angående om de pratar om kläder i sina arbetsgrupper samt om de pratar om de kläder som enskilda bär. My, från kontorsmiljö, menar till exempel att det pratas om enskildas klädsel “när dom ansöker om extra klädnorm”, ifall enskilda är dåligt utrustade och har slitna kläder. Elias, som även han befinner sig i kontorsmiljö, säger att det kan pratas om kollegors klädsel om det är någon kollega som inte sköter sin hygien och som klär sig “våldigt slarvigt”. Tova, som också befinner sig i kontorsmiljö, uppger att “vår klädsel pratar vi inte om, den enskildes klädsel pratar vi inte heller om”. Vilma, från icke-formell miljö, uppger bland annat att det är “en del av den kontakten som vi har med nån [...]” att prata om de enskildas klädsel. Hon säger även att det pratas om kläder i arbetsgruppen, det vill säga kring hur de som arbetar klär sig samt om de klädesplagg som bärs matchar varandra färg- och stilmässigt eller inte. Att de som befinner sig på de olika arbetsplatserna pratar olika om kläder kan bero på den inramning dessa platser existerar inom (ibid.:29). På vissa arbetsplatser kan kläder vara en del i kontakten och de används aktivt i arbetet som utförs där, medan kläder inte tas upp till diskussion alls på andra arbetsplatser. Att det är så kan bero på de olika fältens regler och kriterier (Järvinen, 2010:278), det vill säga att kläder

medvetandegörs på ett annat sätt där de aktivt används i kontakten mellan enskilda och socialarbetare. Detsamma gäller de arbetsplatser inom vilka de som arbetar där pratar om den egna och kollegornas klädsel. Exempel som ges kring detta handlar om ifall klädseln inte uppfattas som acceptabel på arbetsplatsen. Vilma uttalar sig exempelvis så här:

Mm, ja vi gör det ibland, pratar om kläder och hur vi är klädda och varför vi är klädda så och om det matchar eller inte matchar [...] något exempel som man pratade om var någon som hade shorts, sådana jättekorta shorts. Att vi pratade om det och hur tänkte man då när man kom till jobbet i dom och sådär, så absolut, ja men det gör vi.

Det kan tolkas som om de kläder som det talas om mellan kollegor är dem som inte faller under de regler som existerar inom den aktuella inramningen (ibid.). I Vilmas fall passade det inte att komma i "jättekorta shorts" till arbetsplatsen enligt de som arbetade där, vilket då togs upp till diskussion.

I de olika miljöerna, som enligt Bourdieus teori kan ses som olika fält, finns det skilda syner på hur yrkeskläder ska användas för att definiera den yrkesroll som innehas (Järvinen, 2010:278). Av de tre intervjupersoner som arbetar i kontorsmiljö läggs det tyngd vid att klä sig neutralt, dels för att inte låta yrkesklädseln stjäla utrymme och uppmärksamhet från arbetet och mötet med de enskilda, samt dels med tanke på att de besitter en yrkesroll som representant för en myndighet. För Fia, som arbetar i sjukhusmiljö, är det viktigt att kunna utmärka sig från de andra yrkeskategorier som också vistas inom hennes arbetsfält. Leo däremot jobbar i en icke-formell miljö, ett behandlingshem, där anställda strävar mot att skapa en så hemlik atmosfär som möjligt genom att bland annat försöka klä sig i vardagliga kläder, alltså kläder de kan ha på sig även hemma privat. Kontoret, sjukhuset och behandlingshemmet kan ur Bourdieus ögon ses som olika fält och Goffman pratar om inramning som ofta är platsbunden (Goffman, 2009:28–29; Järvinen, 2010:278). Det kan då ses som att till exempel en hemlik inramning är platsbunden till det fält som behandlingshemmet utgör och skapar den scen där de anställdas framträdande utspelas och där deras fasad som socialarbetare konstrueras.

Tankar kring kategorisering av vem som är enskild och vem som är socialarbetare är något som inte diskuteras helt ut men som ändå kommer upp i vissa av intervjuerna. My som arbetar i kontorsmiljö menar till exempel att det är viktigt att tänka på att inte klä sig allt för formellt eller fint. Detta för att det då kan bli stor kontrast mellan den professionella och de enskilda som inte ens har pengar att köpa hela och rena kläder, vilket i sin tur kan få de

enskilda att känna sig illa till mods. På behandlingshemmet försöker de anställda smälta in så att det inte finns någon klar skillnad mellan vem som är enskild eller inte. Så här svarar Leo på hur han ser på användandet av uniform på hans arbetsplats:

I och med att vi vill vara så hemlika som möjligt så tycker jag ju inte att det hade varit någon bra idé, då blir det verkligen vi och dom och det vill inte jag att det ska vara, det ska vara gemensam känsla. Man får, när man jobbar här så flyttar man in här. Och det är ungdomarnas hem och jag skulle inte vilja att mina föräldrar när jag växte upp att de hade uniform på sig.

Att han ser det på detta sätt kan också bero på att maktfördelning hade blivit mer uppenbar och påtaglig om socialarbetarna hade klätt sig avsevärt annorlunda än de enskilda. Vilket enligt Rafaeli et al. (1997:30) kan förklaras genom att kläder är en faktor som kan kommunicera auktoritet i sociala relationer. Fia som arbetar i sjukhusmiljö pratar inte direkt om kategorisering mellan socialarbetare och enskilda, utan som tidigare nämnt mer mellan kurator och annan sjukhuspersonal. Dock kan hennes namnbricka och passerkort tjäna som detaljer för att särskilja och kategorisera henne som kurator, inte bara i förhållande till andra kollegor, utan även i förhållande till de enskilda.

Från denna jämförande analys har det framkommit att det finns skillnader kring hur de socialarbetare vi har intervjuat i de olika arbetsmiljöerna tänker och talar om vissa aspekter knutna till kläder. Det är olika i vilken utsträckning och på vilket sätt det talas om kläder inom arbetsgruppen. Hur kläder kan användas för att definiera yrkesrollen och för att kategorisera varierar också mellan de olika miljöerna.

8. Sammanfattning och slutdiskussion

Vårt val av urvalsmetod medförde att vi inte hade kontroll över vilken spridning vi fick på respondenterna. Detta resulterade i att vi fick två par respondenter som arbetade på samma arbetsplats. De befann sig inom samma fält och därmed under samma doxa, vilket kan ha varit orsaken till att deras svar hade likheter i vissa avseenden. Hade vi gjort om undersökningen hade vi kanske tänkt om i vårt urval och använt en mer strategisk metod för att komma i kontakt med intervjupersoner. Exempelvis genom att välja ut specifika individer från utvalda organisationer som representerar de tre olika miljöerna vi valt att titta på och därmed få större spridning och variation på våra respondenter. Metodvalet semistrukturerade intervjuer anser vi gav bra empiri då intervjupersonerna fritt kunde tala kring våra teman i intervjuguiden (se bilaga 1) och vi kunde be om fördjupande svar. Dock blev det lätt för mycket om vi inte höll

oss inom den utsatta intervju tiden på 45 minuter, vilket resulterade i tidsödande transkribering.

I analys och resultatdelen av vår uppsats har vi presenterat och analyserat den empiri vi fått fram under genomförandet av intervjuerna. Detta har gjorts i förhållande till det syfte och de frågeställningar som vi ställt upp för vår undersökning. Den första frågan vi ställde i vår frågeställning behandlar hur socialarbetare tänker kring klädselns betydelse i mötet med enskilda. Detta har vi svarat på under rubrikerna *Maktförhållande mellan socialarbetare och enskild*, *Närhet och distans i mötet* och *Uppfattning om rätt och fel klädsel*. Kläder kan enligt de socialarbetare vi har intervjuat agera som en maktfaktor. Genom att vara medveten om detta kan socialarbetaren välja att bära kläder som hjälper till att jämna ut det ojämna maktförhållandet som existerar mellan denne och den enskilde. I relationen mellan enskild och socialarbetare kan kläder fungera som verktyg för att skapa närhet respektive distans mellan de två parterna. De socialarbetare vi har intervjuat har därför valt att ta avstånd och inte bära sådana kläder de definierar som distanserande under arbetstid och i kontakt med enskilda. I skapandet av fasaden som socialarbetare tas de enskildas uppfattning av de burna kläderna i beaktning. De kläder som uppfattas av socialarbetarna vara rätt för att bäras under arbetstid är en neutral klädsel, det vill säga blus, tröja, t-shirt och jeans. Fel klädsel är trasiga, smutsiga och för kvinnor även kläder som anses vara utmanande.

Den andra frågeställningen, det vill säga vilken betydelse yrkesklädseln har för socialarbetarens uppfattning av den egna och kollegornas yrkesroll, har vi svarat på genom att analysera empirin utifrån fyra olika teman. Dessa teman är *Yrkesidentitet och identitetsskapande*, *Signaler och kommunikation*, *Kategorisering via kläder i yrket* samt *Normer och klädkod*. Vi har kommit fram till att uppfattningen av den egna yrkesrollen påverkas av yrkeskläder på så sätt att de kan vara en faktor som hjälper individen att konstruera sin egen yrkesidentitet. Vi har också kommit fram till att kläder alltid sänder ut signaler om den som bär dem enligt de socialarbetare som har ställt upp på våra intervjuer. Signaler som kläder kan sända ut handlar både om förväntningar kring känslor, funktion, ansvar, status, makt och personliga egenskaper. Det har även framkommit att hur signaler tolkas beror på i vilken kontext och i vilket fält de sänds ut. Kläder kan även vara en faktor för att kunna kategorisera vem som är socialarbetare och vem som är enskild. Våra intervjupersoner är medvetna om detta och försöker därför klä sig på ett sätt som försöker suddas ut dessa skiljelinjer. Det finns även normer inom socialarbetares arbetsfär kring vad för klädsel som kan anses vara opassande respektive passande för en socialarbetare att bära under arbetstid. Här kommer även genusaspekten in då tankar kring de enskildas uppfattning

av socialarbetarnas klädsel kan variera beroende på om den professionella är av kvinnligt eller manligt kön.

Den tredje frågeställningen handlar om hur socialarbetares uppfattningar skiljer sig och sammanfaller kring yrkeskläder inom olika arbetsmiljöer. För att svara på denna fråga har vi gjort en jämförande analys kring den empiri vi fått fram genom våra intervjuer och vi har kommit fram till att det finns en skillnad i hur man på de olika arbetsplatserna talar om klädsel. Dels gällande kläderna som de anställda bär och dels de som bärs av de enskilda. Det finns även skillnader i hur kläder som bärs i yrket kan användas för att definiera de anställdas yrkesroller. Skilda uppfattningar om yrkeskläder inom olika arbetsmiljöer verkar utefter den empiri vi samlat in vara kopplat till huruvida kläder anses vara en aktiv del i arbetet och kontakten med enskilda.

Genom denna analys, som har gett oss svar på våra frågeställningar, anser vi att vi har uppnått vårt syfte med undersökningen. Syftet var att belysa och analysera vilken betydelse yrkesklädsel har för socialarbetares konstruktion av den egna yrkesrollen. Empirin visar att en del av de socialarbetare vi har intervjuat inte tidigare insett vilken betydelse yrkesklädsel har och har haft på deras konstruktion av den egna yrkesidentiteten. Dock har våra intervjuer för dessa intervjupersoner fört till ljuset att klädsel faktiskt varit en av flera avgörande delar i hur de konstruerat den egna yrkesrollen.

Under processen för skrivandet av denna kandidatuppsats har det varit en del aspekter av den empiri och de resultat vi fått som vi finner extra intressanta och som det skulle gå att undersöka vidare om det hade funnits resurser och tid för detta. En av dessa faktorer som vi finner intressant berör genus. Från våra intervjupersoner fick vi när vi frågade dem om rätt respektive fel klädsel flest svar kring olämplig kvinnlig klädsel. Det handlade då om sådan som reflekterade den kvinnliga sexualiteten som exempelvis urringad tröja, kort kjol och högklackade skor. När de pratade om detta var det ofta i relation till manliga enskildas respons och tolkning av dessa plagg. Detta får oss att fundera över ifall det är männen som kommer i kontakt med de kvinnliga socialarbetarna som sätter normen för vad som är passande för kvinnor att bära under arbetstid. Våra tankar dras till associationer kring könsmakt då det verkar som att männen har makten att begränsa kvinnornas frihet att kunna välja klädsel utan att riskera utsättas för sexistiska kommentarer och blickar samt uppfattas som distraherande och promiskuöst klädda. De förslag på manlig fel klädsel som gavs hade istället kopplingar till att vara ovårdad och inte tillräckligt propert klädd, som att exempelvis bära nerhasade jeans och shorts. Här fanns alltså ingen koppling till männens sexualitet. I svaren kring opassande klädsel var det bara kvinnliga plagg som togs upp på ett sätt som vi

anser sexualiserar det kvinnliga könet, medan den manliga socialarbetaren inte objektifieras på samma vis. Svaren som vi fick kring detta var både från manliga och kvinnliga socialarbetare, vilket kan tolkas som att kvinnorna själva till viss del var delaktiga i sexualisering av den kvinnliga socialarbetaren. De anledningar till denna objektifiering från kvinnornas sida som vi kan utläsa från deras intervjuer är att en del av de kvinnliga intervjupersonerna har varit med om situationer där de själva eller andra kollegor av det kvinnliga könet har utsatts för sexualisering på grund av hur de varit klädda.

Utmanande klädsel var även något av det som nämndes när vi frågade om klädsel som uttryckte närhet respektive distans. Vi finner detta ämne intressant och ser även en koppling till kategorisering. Ska socialarbetare klä sig på ett sätt som visar att de är de professionella eller ska de klä sig så att de ser ut som att de själva kan vara enskilda? Goffman (2009:65) talar om att en individ får och bibehåller respekt från sin publik genom att hålla en viss distans till dem. Respekt är något alla individer förtjänar, både i privatlivet och i arbetslivet. Kanske är det extra viktigt att få respekt som socialarbetare då vi ofta sett att denna yrkesgrupp utsätts för smutskastning i media. Kanske kan distinktionen via klädsel av vem som är socialarbetare och vem som är enskild då vara ett sätt att sätta en gräns och visa att det är en relation med ömsesidig respekt från båda parter. Eller så blir det klara motsatsen, kanske hamnar socialarbetaren istället i en position där distansen blir ett hinder för uppdraget att vara till hjälp för den enskilda. Att som socialarbetare klä sig på ett sätt så att en utomstående inte skulle kunna avgöra om det är en professionell eller enskild tycker vi också kan visa på respekt. Det kan vara ett sätt för socialarbetaren att visa att det inte är någon skillnad, statusmässigt, värdemässigt, med mera mellan den enskilda och den själv. Detta är en faktor som gör att kläder är en maktaspekt. Genom att klä sig på ett sätt som antingen skiljer socialarbetare och enskild ifrån varandra eller som gör att de liknar varandra kan då möjligtvis ha betydelse för mötet dem emellan och då även för de relationer som skapas.

Från vår empiri har vi kunnat utläsa ett mönster av att rätt klädsel är en neutral stil. I intervjupersonernas definition av neutral stil räknades jeans, tröja, t-shirt och blus in. Vi anser det vara intressant att alla intervjupersoner, oberoende av arbetsmiljö, beskrev neutral stil på nästan exakt samma sätt med samma plagg. I vår analysdel diskuterade vi om detta kunde bero på bland annat liknande doxa. Vår uppfattning är att människor i dagens samhälle i allmänhet har samma definition av vad de ser som en neutral klädstil. Vi funderar kring om detta kan kopplas till en för samhället gemensam doxa, som eventuellt framkommit ur media och modetrender. Jeans och tröja verkar på något sätt ha blivit allmänt erkänt som neutrala klädesplagg. Det hade varit intressant att fördjupa sig ännu mer och analysera hur det kan vara

så att den neutrala klädseln är att föredra samt varför det är vissa specifika plagg som verkar vara allmänt accepterade till att ingå i denna stil.

Ett annat återkommande mönster var att privata kläder föredrogs framför uniform. Vilket framkom via teorier om makt, fasad, och doxa, med mera. Dock tolkades bärandet av uniform olika. Uniform associerades av vissa intervjupersoner till yrken som militär, polis, brandman, flygvärdinna och busschaufför. Medan andra tolkade ordet uniform på ett annorlunda sätt. Vi tolkar det som att det för dem hade setts som att de bar en uniform om de hade haft en klädkod på sitt arbete som krävde att de bar något specifikt plagg, till exempel en kavaj. Det var alltså inte bara en hel dräkt som de definierade som uniform utan som vi uppfattade det kunde det vara vilket plagg som helst, så länge alla inom yrket var tvungna att bära det. Det fanns även de som menade att om de bar ett plagg under arbetstid som de inte kände sig bekväma i eller som de inte ansåg passa deras identitet så kunde det kännas som att de bar en sorts uniform, att det som de bar inte riktigt representerade dem själva. Användandet av uniform och definitionen av ordet är ett ämne vi tror hade kunnat utforskas vidare och som nog hade visat att det är ett mer komplicerat och mångfacetterat ämne än vad många kanske tror.

Den av de faktorer som vi har uppfattat varit en av de mest intressanta är vad kläder kan kommunicera och sända ut för signaler. Dels kring vad människor kan läsa in och uppfatta från kläder och färger, men även vad kläder spelar för roll i en individs konstruktion av den egna identiteten. Eventuellt kunde detta ämne analyseras vidare med hjälp av teorier kring begreppen *professionell*, *personlig* och *privat* för att få en djupare insikt kring var socialarbetare drar linjen för vilka accessoarer eller vilken klädsel som känns för privat för att bära under arbetstid. Det hade även varit intressant att utefter dessa begrepp se hur socialarbetare eventuellt med hjälp av kläder avgör när de vill vara professionella eller personliga i sin yrkesroll. Hade vi haft tid och utrymme hade vi kanske kunnat ta med denna aspekt i vår egen uppsats.

Under våra intervjuer har som tidigare nämnt många av respondenterna uttryckt att de inte förut har tänkt på klädernas förmåga att kommunicera lika mycket, men att de under intervjuens gång har insett att kläder har en djupare innebörd än vad de tänkt. Några har sagt att de nu insett att de i själva verket tänker mer på kläder och vad de signalerar än vad de lagt märke till. Vi tror att kläder spelar en stor roll i människors vardag, men kanske uppfattar eller lägger människor inte märke till det eftersom de kläder de bär bara är en del av dagens alla val. Att klä på sig kläder är också något som av de flesta anses vara något självklart och som

de då kanske inte lägger så mycket tanke kring. Vi tror dock att alla har tankar kring sin klädsel och vad den säger om dem, om inte medvetet så omedvetet.

9. Litteraturlista

- Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2011) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber
- Berg, Lars-Erik (2010) "Den sociala människan: om den symboliska interaktionismen". I Pär Månsons, (red.): *Moderna samhällsteorier: traditioner, riktningar, teoretiker*. Stockholm: Norstedts
- Bjurström, Erling (1997) *Högt & lågt - Smak och stil i ungdomskulturen*. Umeå: Boréa Bokförlag
- Brown, Julia S., & Goldstein, Lester S. (1967) "Nurse-Patient Interaction Before and After the Substitution of Street Clothes For Uniforms" *International Journal Of Social Psychiatry*, 14, 1, 32-43
- Bryman, Alan (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Dean, Dwane H. (2010) "Consumer perceptions of visible tattoos on service personnel" *Managing Service Quality*, 20, 3, 294-308
- Franz, Timothy M., & Norton, Steven D. (2001) "Investigating business casual dress policies: Questionnaire development and exploratory research" *Applied H.R.M. Research*, 6, 1-2, 79-94
- Goffman, Erving (2009) *Jaget och maskerna: En studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Studentlitteratur
- Harste, Gorn & Mortensen, Nils (2010) "Sociala interaktionsteorier". I Heine Andersen & Lars Bo Kaspersen, (red.): *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur AB
- ICT Services and System Development and Division of Epidemiology and Global Health (2013) "Open Code 4.01" (elektronisk) *University of Umeå, Sweden*. <<http://www.phmed.umu.se/english/divisions/epidemiology/research/open-code/?languageId=1>> (2014-05-07)
- Joseph, Nathan, & Alex, Nicholas (1972) "The Uniform: A Sociological Perspective" *The American Journal Of Sociology*, 77, 4, 719
- Järvinen, Margaretha (2010) "Pierre Bourdieu". I Heine Andersen & Lars Bo Kaspersen, (red.): *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur AB
- Jönson, Håkan (2010) *Sociala problem som perspektiv - en ansats för forskning & socialt arbete*. Malmö: Liber AB

Larsson Hultin, Therese (2012) "Säg det med kläderna" (elektronisk), *SvD Näringsliv* <http://www.svd.se/naringsliv/sag-det-med-kladerna_6910441.svd> (2014-03-17)

Lindgren, Sven-Åke (2010a) "Michel Foucault och sanningens historia". I Pär Månson, (red.): *Moderna samhällsteorier: traditioner, riktningar, teoretiker*. Stockholm: Norstedts

Lindgren, Sven-Åke (2010b) "Michel Foucault". I Heine Andersen & Lars Bo Kaspersen, (red.): *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur AB

Lunds Universitet (2014) "Publikationer" (elektronisk), *Lunds Universitet* <<http://www.lu.se/search/publikationer?query=>> (2014-03-19)

May, Tim (2011) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.

NCH Software (2013) "Express Scribe Transcription Software" (elektronisk), *NCH Software* <<http://www.nch.com.au/scribe/>> (2014-05-07)

Owyong, Yuet See Monica (2009) "Clothing semiotics and the social construction of power relations" *Social Semiotics*, 19, 2, 191-211

Pratt, Michael & Rafaeli, Anat (1997) "Organizational dress as a symbol of multilayered social identities" *Academy of Management Journal*, 40, 4, 862 - 898

Rafaeli, Anat, Dutton, Jane, V Harquail, Celia, Mackie-Lewis, Stephanie (1997) "Navigating by Attire: The Use of Dress by Female Administrative Employees" *The Academy of Management Journal*, 40, 1, 9-45

Roach-Higgins, Mary Ellen, & Eicher, Joanne B. (1992) "Dress and identity" *Clothing & Textiles Research Journal*, 10, 4, 1-8

Sellers, Christine L. & Gragg, Phillip (2011) "Dress for Success! The Battle for Class, Comfort, and Sexual Equality" *Law Library Journal*, 103, 4, 691-695

Skau, Greta Marie (2007) *Mellan makt och hjälp: om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Malmö: Liber AB

Sohlberg, Peter (2006) "Teorier och kunskapsbildning i socialt arbete". I Björn Blom, Stefan Morén & Lennart Nygren, (red.): *Kunskap i socialt arbete: om villkor, processer och användning*. Stockholm: Natur och Kultur

Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2008) *Handlingsutrymme: Utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur

Swärd, Hans & Starrin, Bengt (2006) "Makt och socialt arbete". I Anna Meeuwisse, Sune Sunesson & Hans Swärd, (red.): *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och Kultur

Sullivan, Sherry E. (1997) "Do clothes really make the woman? The use of attire to enhance work performance" *Academy Of Management Executive*, 11, 4, 90-91

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

10. Bilagor

10.1 Intervjuguide

- Presentation
 - Namn, ålder, familj, arbetserfarenhet
 - Arbetsuppgifter, klientkontakt
 - Fritidsintressen - inverkan på klädstil
- Beskriv privat stil
- Varför har du på dig just dessa kläder du bär nu?
 - Accessoarer
 - Symboler
 - Detaljer som visar personlighet
 - Gömt eller synligt
- Hur klär du dig på dig en vanlig arbetsdag? Hur klär du dig på en arbetsdag som är utöver det vanliga, ett event, speciellt möte, osv? Varför klär du dig annorlunda då?
- Hur tänker du kring vad du ska klä på dig?
 - Varför tänker du på hur du ska klä dig?
- Tankar kring kläder och deras betydelse
 - Om synen ändrats sen du först började arbeta?
 - Hur kommunicerar kläder?
 - Hur uppfattar klienterna dina kläder?
 - Vilka fördelar och nackdelar finns det med uniform?
 - Kläder som bekräftar och som distanserar
- Ge exempel på när du har känt att du klätt dig rätt respektive fel. Ge exempel på situationer då du har känt dig obekväma. Vad hände då?
 - Bytt kläder
 - Fått kommentarer och/eller blickar av vem och i vilken situation?
 - Hur har klädsel påverkat andra situationer dels för dig respektive dina kollegor och dels för klienter?
- Arbetsgarderob
 - Används på fritiden eller bara på jobb
 - Olika stilar beroende på arbetssituation
 - Skillnad av klädsel vid möte med nya eller "gamla" klienter.
 - Hur tänker du kring att matcha den egna klädseln till klienters klädsel?

- Hur pratar ni om kläder i arbetsgruppen?
 - Kollegors klädsel
 - Klienters klädsel
 - Den egna klädseln
 - Ge exempel på möten mellan dig och klienter där kläderna haft betydelse. På vilket vis?
 - Ge exempel på möten mellan klienter och kollegor där kläderna har haft betydelse. På vilket vis?
- Fel respektive rätt yrkesklädsel
 - Hur skulle du beskriva fel klädsel på arbetet?
 - Hur skulle du beskriva rätt klädsel på arbetet?

10.2 Intervjuförfrågan 1



Hej!

Vi är två socionomstudenter från Lunds Universitet som denna termin skriver kandidatuppsats. Uppsatsen berör yrkeskläder i förhållande till arbetet som socialarbetare, syftet med undersökningen är att belysa och analysera hur socialarbetares yrkesklädsel påverkar hur individen uppfattar sin yrkesroll. Vi definierar yrkesklädsel som en term där även privat klädsel innefattas. Det är de kläder man har på sig under arbetstid vi är intresserad av, oavsett om det är uniform eller kläder från den privata garderoben.

Vi undrar om det finns någon eller några kuratorer inom er verksamhet som är intresserade av att ställa upp på en intervju. Vi söker främst två intervjupersoner. Ett kriterium är att de vi intervjuar har kontakt med patienter/klienter i sitt arbete. Vi ser gärna att en person har arbetat en längre tid inom socialt arbete och att en är nyexaminerad socionom eller har kortare yrkeserfarenhet.

Intervjun är beräknad att ta cirka 45 minuter. Det är frivilligt att delta och medverkan kan avbrytas vid önskan. Vi kommer inte lämna ut några personuppgifter och organisationen samt intervjupersonerna kommer att avidentifieras i uppsatsen. Intervjuerna kommer att spelas in och ljudfilerna kommer att förvaras på ett säkert ställe så ingen utomstående kommer åt dem. Inspelningen kommer endast att användas till denna undersökning och sedan raderas.

Tveka inte att kontakta oss vid frågor och funderingar. Vi är tacksamma för svar till mejladressen [e-postadress] senast onsdagen [datum]. Hoppas att ni är intresserade av att medverka.

Med Vänliga Hälsningar

Nathalie Nilsson & Carolina Persson

Kontaktperson på Socialhögskolan:

Frans Oddner, handledare och lektor vid Socialhögskolan, Lund

[e-postadress]

10.3 Intervjuförfrågan 2



Hej!

Vi är två socionomstudenter från Lunds Universitet som denna termin skriver kandidatuppsats. Uppsatsen berör yrkeskläder i förhållande till arbetet som socialarbetare, syftet med undersökningen är att belysa och analysera hur socialarbetares yrkesklädsel påverkar hur individen uppfattar sin yrkesroll. Vi definierar yrkesklädsel som en term där även privat klädsel innefattas. Det är de kläder man har på sig under arbetstid vi är intresserad av, oavsett om det är uniform eller kläder från den privata garderoben.

Vi undrar om du eller någon annan av dina kollegor inom er organisation är intresserad av att ställa upp på en intervju. Vi söker främst två intervjupersoner. Ett kriterium är att de vi intervjuar har kontakt med brukare/klienter i sitt arbete. Vi ser gärna att en person har arbetat en längre tid inom socialt arbete och att en är nyexaminerad socionom eller har kortare yrkeserfarenhet.

Intervjun är beräknad att ta cirka 45 minuter. Det är frivilligt att delta och medverkan kan avbrytas vid önskan. Vi kommer inte lämna ut några personuppgifter och organisationen samt intervjupersonerna kommer att avidentifieras i uppsatsen. Intervjuerna kommer att spelas in och ljudfilerna kommer att förvaras på ett säkert ställe så ingen utomstående kommer åt dem. Inspelningen kommer endast att användas till denna undersökning och sedan raderas.

Tveka inte att kontakta oss vid frågor och funderingar. Vi är tacksamma för svar till mejladressen [e-postadress] senast [datum]. Hoppas att ni är intresserade av att medverka.

Med Vänliga Hälsningar

Nathalie Nilsson & Carolina Persson

Kontaktperson på Socialhögskolan:

Frans Oddner, handledare och lektor vid Socialhögskolan, Lund

[e-postadress]

10.4 Påminnelsebrev

Hej!

För två veckor sedan skickade vi ut ett mail och frågade om det finns någon inom Er organisation som kan tänka sig att ställa upp på en intervju för vår kandidatuppsats. Uppsatsen berör yrkeskläder i förhållande till arbetet som socialarbetare, syftet med undersökningen är att belysa och analysera hur socialarbetares yrkesklädsel påverkar hur individen uppfattar sin yrkesroll. Med yrkeskläder menar vi de kläder som bärs under arbetstid, om det så är privata kläder eller uniform.

Intervjun är beräknad att ta cirka 45 minuter och Ni samt Er organisation kommer att vara helt anonyma i uppsatsen. Det finns även möjlighet att avbryta sin medverkan när som helst fram tills dess att uppsatsen är inlämnad.

Vi är väldigt tacksamma för svar och hoppas att Ni vill medverka i undersökningen.

Om Ni har några frågor kring undersökningen tveka inte att kontakta oss.

Med Vänliga Hälsningar

Nathalie Nilsson & Carolina Persson