



## **EXAMENSARBETE**

**Våren 2011**

Sektionen för Hälsa och Samhälle  
Socionomprogrammet

# *Kläder*

*- En kvalitativ undersökning om  
klädernas betydelse för  
socialsekreterare*

Författare

Charlotte Bremberg

Marie Thomasson

Handledare

Weddig Runquist

Examinator

Frans Oddner

# Abstract

Title: *Clothes- A qualitative study on the importance of clothing as social workers*

Authors: Charlotte Bremberg and Marie Thomasson

Supervisor: Weddig Runquist

Assessor: Frans Oddner

The aim of our study is to explore social workers view on the importance of clothing. We want to know how and if social worker reflects on the importance of their clothing and how it may affect their clients. Dresses social workers differently due to different work situations? Does client`s clothes have any role to the social welfare officers? Can client`s clothing affect the assessment of their problem?

The study is based on a qualitative method. The data consists of two focus group interviews with four social workers in each group, containing three women and one man in each focusgroup, with a total of eight informants.

The results of our study indicate that the clothes are important in meeting with clients and especially as to help create a relationship with the client. The result also indicate that client`s clothing acts as a marker for the clients health.

*Keywords:* clothes, social workers, clients, relationship, meeting.

## **FÖRORD**

Vi vill tacka alla informanter för Er medverkan i vår undersökning. Förutom att Ert deltagande var av yttersta vikt för vår uppsats så var det både lärorikt och oerhört givande för oss.

Vi vill inte minst rikta ett stort tack till vår handledare för din vägledning under uppsatsens gång.

Marie Thomasson och Charlotte Bremberg

2011- 05-30

# Innehåll

1. Inledning .....	sid. 1
1.1 Problembakgrund .....	sid.1
1.2 Disposition .....	sid. 2
1.3 Syfte och forskningsfrågor .....	sid 3
1.4 Avgränsningar .....	sid.3
2. Metod och metodologiska överväganden .....	sid.4
2.1 Forskningsansats .....	sid.4
2.2 Fokusgruppintervjuer- urval och tillvägagångssätt .....	sid.4
2.2.1 Urval av deltagare .....	sid.6
2.2.2 Tillvägagångssätt .....	sid.7
2.3 Bearbetning och analys av data .....	sid.8
2.4 Reliabilitet och validitet i en kvalitativ studie .....	sid.9
2.5 Forskningsetiska principer .....	sid.10
2.6 Källkritik .....	sid.11
2.7 Litteratursök .....	sid.11
3. Tidigare forskning .....	sid.12
4. Teori .....	sid.16
4.1 Bourdieu och klassamhällets reproduktion .....	sid.16
4.2 Goffmans modell .....	sid.17
4.3 Foucault- Maktteori .....	sid.18
5. Resultat och analys .....	sid.19
5.1 Resultat .....	sid.19
5.1.1 Socialsekreterares klädkod .....	sid.19
A. Klädernas betydelse i mötet med klienterna	
B. Frågan om olämplig eller utmanande klädsel	
C. Neutral klädsel	
5.1.2 Klientens klädsel .....	sid.21
A. Vad kan socialsekreteraren utläsa från klientens klädsel?	
B. Prostitution	
5.1.3 Klienters respons på socialsekreterarens klädsel .....	sid.23
5.1.4 Socialsekreterares val av kläder i olika situationer .....	sid.24
A. Att träffa klienter ”vid sidan om”	
B. Olika klädkod på olika arbetsplatser	
C. Olika kläder i olika arbetssituationer	
5.2. Analys och diskussion .....	sid.26
6. Slutsatser .....	sid.30
Referenslista .....	sid.31
Bilagor .....	sid.33
Bilaga 1. Att tänka på under intervjun .....	sid.33
Bilaga 2. Intervjuguide .....	sid.34
Bilaga 3 sid. Informationsbrev .....	sid.35

# 1. Inledning

## 1.1 Problembakgrund

Med denna undersökning vill vi få veta mer om hur socialsekreterarna ser på sin klädkod i mötet med klienterna. Vi är intresserade av att veta om socialsekreterarna gör medvetna val av kläder, reflekterar de över klädseln och hur den kan påverka mötet med klienten. För de en dialog om detta, eller väljer de kläder efter eget tycke, smak och bekvämlighet. Vi vill även veta vad socialsekreterarna kan utläsa från klienters klädsel och hur kan klientens klädsel påverka bedömningen av klientens problem och livssituation.

Intresset för vår undersökning väcktes i samband med att vi under kursen läste en vetenskaplig artikel av Rafaeli et al (1997), som handlade om klädernas betydelse för kvinnor som var administrativt anställda vid ett engelskt universitet (Rafaeli et al 1997).

Vi har en förförståelse om att i mötet med klienten finns det en etisk norm för hur de professionella inom socialtjänsten bör presentera sig. Vi tror att klädseln har en viktig roll i detta sammanhang. Hur socialsekreteraren presenterar sig skulle eventuellt kunna påverka hur mötet med klienten utvecklar sig. Vår förförståelse är att klädseln spelar en stor roll i hur klienten uppfattar socialsekreteraren och därmed hur deras relation blir. För att relationen ska leda till något positivt är det viktigt att klienten kan känna tillit och förtroende för socialsekreteraren. För att socialsekreteraren ska vinna klientens förtroende tror vi att det är viktigt att de lyckas mötas.

I bemötandet av klienten ligger stor vikt hos egenskaper hos socialsekreteraren som har med dennas personkaraktär att göra. Dessa innefattar respekt, vänlighet, empati, jämlikhet, tillit, lyhördhet och ärlighet. Enligt Blennberger (2000) är detta de etiska karaktärsegenskaper som har betydelse i bemötandet med klienten. Vår teori är att klädseln genomsyras i dessa karaktärsegenskaper.

Vi är intresserade av att undersöka vilka egna uppfattningar och reflektioner som socialsekreterarna kan ha i sitt val av klädsel i olika arbetssituationer och kontexter. Anser de att deras klädval påverkas av om de skall träffa klienter i skilda sammanhang och forum (t.ex. enskilt eller i en domstolsförhandling eller vid ett nämndsammanträde) respektive om de har möten med professionella (t.ex. med den egna arbetsgruppen eller med

förvaltningsledningen)? Försöker de genom sitt klädval medvetet anpassa sig efter olika situationer genom att exempelvis utgå från en viss klädkod i ett sammanhang och en annan klädkod i ett helt annat sammanhang. Kan socialsekreterarna genom sitt val av klädsel innebära att de vill framhäva olika yrkesidentiteter eller roller när de uppträder i skilda arbetssituationer och inför olika ”publik” (Goffman 1959)

En annan aspekt på klädvalet handlar om hur socialsekreterarna ser på *klienternas* klädsel. Kan klientens klädsel komma att påverka de professionellas bedömning av klientens problem, livsstil och annat som *indirekt* kan få betydelse för en ansökans utgång och för förslag till beslut. Klienterna befinner sig i en situation där de ska granskas, vilket kan upplevas både som psykiskt påfrestande och som kränkande.

I arbetet som socialsekreterare krävs reflektion och medvetenhet om vilken betydelse din och klientens klädsel kan ha. Okunskap och omedvetenhet om vilken betydelse och vilka signaler den egna klädseln sänder ut, samt betydelsen som tillskrivs klientens klädsel tror vi kan leda till missförstånd och svårigheter i mötet. Socialsekreterare är myndighetsutövare och har därför makt att ta beslut över en annan persons framtid därför är det av stor vikt att i professionen reflektera över vad som kan påverka mötet och ens uppfattning av en annan persons livssituation.

## **1.2 Disposition**

I *kapitel 1* har vi redovisat hur idén till denna studie uppkommit vår förförståelse och problematisering. Vi har även presenteras studiens syfte och forskningsfrågor vilka avgränsningar vi gjort. I *kapitel 2* redovisar vi metoden till studien. Där motiveras valet av metod, hur urvalet och tillvägagångssätt samt hur vi har analyserat det insamlade materialet. Validitet och reliabilitetsfrågor samt etiska aspekter och källkritik tas upp i detta kapitel. I *kapitel 3* redovisar vi tidigare forskning som vi tagit del av och som varit av intresse. *Kapitel 4* introduceras studiens teoretiska utgångspunkter. Studiens resultat, analys och slutdiskussion med våra egna tolkningar och tankar redovisas i *kapitel 5* som är uppdelad i flera olika teman under vilka studiens frågeställningar besvaras. I *kapitel 6* presenteras vår slutsats av undersökningen.

### **1.3 Syfte och forskningsfrågor**

Syftet med vår studie är att explorativt undersöka vilken roll och funktion som socialsekreterare tillmäter den egna klädseln i olika arbetssituationer, däribland i mötet med klienter. Syftet är också att undersöka vilken betydelse som socialsekreterare anser att klientens egen klädsel kan ha vid bedömningen av klientens situation.

Syftet kan i sin tur brytas ned i följande forskningsfrågor:

- Hur ser socialsekreterarna på sitt val av kläder i olika arbetssituationer och sammanhang?
- Hur hanterar socialsekreterarna förekomsten av en eventuell klädkod på arbetsplatsen eller i en annan yrkesmässig kontext?
- Hur ser socialsekreterarna på klienters klädsel och hur kan den påverka bedömningen av klientens problem och livssituation?

### **1.4 Avgränsningar**

Vi har avgränsat vår undersökning till individer som arbetar som socialsekreterare. Vi ansåg att eftersom de dagligen kommer i kontakt med klienter på olika vis och är myndighetsutövare så är de kompetenta att resonera kring de frågeställningar vi använder i undersökningen.

## 2. Metod och metodologiska överväganden

### 2.1 Forskningsansats

Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod då vi anser att det passar bäst för vår undersökning. Den kvalitativa metoden hjälper oss att gå på djupet för att förstå frågorna. En kvantitativ metod ger svar på mängden av något, det vill säga det ska kunna mätas (Kvale 1997). Därför skulle den metoden inte vara lämplig i vår undersökning och inte hjälpa oss att besvara våra frågeställningar. Vi är intresserade av hur informanterna tänker, tolkar och reflekterar kring det aktuella ämnet. Vi vill få en ökad förståelse kring hur de tänker och känner för att kunna tolka fenomenet (Kvale 1997). Istället för att använda generaliserbarhet föreslår vissa forskare att man talar om ”transferability” som kan översättas med överförbarhet. Med överförbarhet menas i vilken utsträckning materialet kan överföras till liknande sammanhang, vilket avgörs utifrån metod och kontext (Krueger 1998, Ponnert 2007).

### 2.2 Fokusgruppsintervjuer- urval och tillvägagångssätt

En fokusgrupp kännetecknas av att en grupp individer intervjuas samtidigt om en viss frågeställning eller ett visst tema (Bryman 2011). Syftet med att anordna fokusgruppsintervjuer istället för individuella intervjuer kan vara att samspelet mellan informanterna kan resultera i spontana och emotionella uttalanden om ämnet som diskuteras (Kvale 1997). I en fokusgruppsintervju är det gruppen som ska diskutera med varandra, medan intervjuaren är lite i skymundan. Istället för att intervjuaren ställer en fråga till varje informant enskilt så uppmuntras gruppen att diskutera med varandra, ställa frågor samt kommentera varandras uttalanden och synpunkter. Genom att använda fokusgruppsintervju vill forskaren veta hur människor i grupp uppfattar och resonerar kring frågeställningen (Bryman 2011). Fokus ligger alltså på samspelet i gruppen (Kitzinger 1995). De utvalda fokusgrupperna är heterogena eftersom de är av olika kön, ålder samt har olika lång erfarenhet av arbetet. De är också homogena eftersom de känner varandra och arbetar tillsammans.

Metodens begränsningar kan vara att fokusgrupper inte är lika djupa som individuella intervjuer för att förstå hur informanterna tänker. Fokusgrupper är inte lika starka som deltagande observation i förmågan att observera fenomenet i kontext (McLafferty 2004).



Fokusgruppsmetodens förtjänster är att de är bättre på att kombinera dessa två mål, än vardera teknik separat (McLafferty 2004).

Att genomföra en fokusgruppsintervju går ut på att en grupp människor på ett fokuserat sätt diskuterar olika aspekter av ett ämne. Fokusgruppsmetoden är mycket användbar för att utforska hur människor tycker och tänker kring ett visst ämne och för att ta reda på varför de har denna uppfattning. Åsikter och värderingar kan fångas så som de ofta uttrycks, i diskussion med andra och under samtalsliknande former. En annan styrka är att deltagarna får frihet att tala fritt och därför kommer det ofta fram flera olika perspektiv. När vi använder oss av fokusgruppsintervju vill vi få kunskap genom att lyssna till deltagarnas diskussioner, vi vill vara aktiva lyssnare och lära från deltagarna. Det är viktigt att genomföra fokusgruppsdiskussionen i en förtroendefull och icke-dömande tolerant miljö som hjälper till att etablera rätt atmosfär och gör det enklare för deltagarna att diskutera med varandra. Vi ska förklara för deltagarna att målet med fokusgrupper är att uppmuntra människor att tala med varandra istället för med forskaren, motsatta åsikter ska respekteras och bör beaktas som unika och värdefulla. Fokusgruppsintervjuer kan uppmuntra personer att delta som är tveksamma till att bli intervjuade ensamma. De kan vara blyga inför formaliteten och isoleringen av en intervju på "tu man hand" med forskaren. Det kan uppmuntra till värdefull information från personer som känner att de egentligen inte har något att tillföra. Det kan innebära att de dras med i diskussionen av de andra forskningsdeltagarna (Kitzinger 1995; Dahlin-Ivanoff 2011, Baker & Hinton 1999, Ponnert 2007)

Enligt Krueger (1998) är det viktigt för nybörjare som ska anordna och sätta ihop fokusgruppsintervjuer att tänka på att använda sig av *få* grupper, med *få* deltagare och med *få* diskussionsfrågor. Hans råd är att börja med två eller tre fokusgrupper med fyra eller fem deltagare i varje grupp. För att begränsa diskussionen under intervjuerna är det tillräckligt med fem eller sex frågor (Krueger 1998). Vid fokusgruppsintervjuer är enkelhet nödvändigt. För att behålla denna fokus är det viktigt att diskussionsfrågorna klart och logiskt följer efter varandra. Naturliga och mjuka övergångar hjälper fokusgruppsdeltagarna att behålla tankegången och koncentrationen och det blir enklare vid analysen. För att få enkelhet vid intervjuerna är det enklast om frågorna är klara och enkla. Om samma frågor ställs i varje grupp underlättas analysen (Krueger 1998).

### *2.2.1 Urval av deltagare*

I vår undersökning använde vi oss av två fokusgruppsintervjuer, eftersom att vi kom överens efter diskussion med vår handledare om att det är tillräckligt. Med tanke på att det var våra första fokusgruppsintervjuer och att de kan vara svåra att analysera och tolka så tänkte vi att det skulle bli lagom. De informanter som deltog i vår undersökning fick vi kontakt med genom en kontakt på högskolan som tidigare har arbetat i verksamheten. Vi fick kontaktuppgifterna till informanterna genom denna kontakt.

Fokusgrupperna bestod av fyra respondenter i vardera fokusgrupp. Den första fokusgruppsintervjuns respondenter arbetade tillsammans inom individ- och familjeomsorgen. Den andra fokusgruppens respondenter arbetade tillsammans inom missbruk. Båda fokusgrupperna bestod av en man och tre kvinnor. De är utvalda utifrån att de har en gemensam erfarenhet av och är insatta i det ämnet som undersöktes. Det var viktigt att de upplevde att de hade något gemensamt, för att kunna diskutera med varandra (Dahlin-Ivanoff 2011). De arbetar i samma arbetslag vilket gör dem homogena, men är också heterogena eftersom de samtidigt har olikheter som att de har olika lång arbetserfarenhet, olika ålder och inte samma kön. Homogenitet i gruppen är inte nödvändig utan heterogena grupper bör användas i explorativa undersökningar eftersom de kan producera rikligt med information (McLafferty 2004).

Att respondenterna arbetar tillsammans och känner varandra gör att de kan tala avslappnat och öppet med varandra. Eftersom undersökningen handlar om klädkodens betydelse i olika arbetssituationer är det positivt att respondenterna får diskutera och reflektera öppet med varandra. De får höra varandras åsikter i det aktuella ämnet. Det innebär ofta att respondenterna argumenterar med varandra och ifrågasätter varandras åsikter, men också bekräftar vissa företeelser och erfarenheter. Fokusgruppens diskussion innebär att vi får en mer realistisk bild av vad respondenterna verkligen tycker och tänker inom ett visst område. De tvingas reflektera över sina egna åsikter och ändrar kanske därmed sin uppfattning. (Bryman 2011).

Urvalet av deltagare till fokusgruppsintervjuerna på individ- och familjeomsorgsenheten respektive missbruksenheten var målinriktat, eftersom det var just dessa målgrupper som vi var intresserade av. Med hjälp av vår handledare fick vi via en lärare vid högskolan kontakt med nu nämnda enheter. Högskolans lärare har fungerat som en slags grindvakt för att få

access till fältet (Bryman 2011) . Informationsbrev (bilaga 3) skickades ut till respektive arbetsplats som beskrev studiens syfte, uppläggningsen av fokusgruppsintervjun samt de forskningsetiska principer som vi tillämpar.

De flesta forskare rekommenderar att åstadkomma homogena grupper för att belysa/koncentrera sig på människors *gemensamma* erfarenheter som man har tillsammans (Kitzinger 1995). Andra anser att det är bättre att skapa en heterogen grupp där deltagarna har skilda bakgrund (t.ex. beträffande ålder och kön) för att maximera upptäckter av olika perspektiv inom en grupp, men det är också fullt möjligt att i vissa avseende betona homogenitet, i andra avseenden heterogenitet. Det är viktigt att vara medveten om hur olika positioner inom fokusgruppen kan påverka datainsamlingen. De som tillhör en lägre position i gruppen kan hämmas av om chefen deltar. Det faktum att deltagarna i våra respektive fokusgrupper arbetar tillsammans innebär det att fokusgrupperna var homogent sammansatta (Kitzinger 1995, Smithson 2000).

I den första fokusgruppsintervjun hade en av deltagarna en chefsposition. Vi funderade över vilken betydelse som detta kunde få för fokusgruppsintervjun och vi tror att det *kan* ha påverkat hur deltagarna svarade på våra frågor. Till den andra fokusgruppsintervjun gjorde vi ett medvetet val av att enbart inkludera personer som inte befann sig i en chefsposition, dvs. som inte var överordnad övriga deltagare.

### 2.2.2 Tillvägagångssätt

Till att börja med kontaktade vi informanterna genom mail för att informera om vår undersökning och senare för att boka tid och plats för intervjuerna. Därefter skickade vi informationsbrev om de etiska ståndpunkter som gäller (se bilaga). Vi hade förberett intervjuerna genom att utarbeta en intervjuguide för de teman vi valt. Vi hade ett mindre antal teman, med ett större antal underfrågor. Det skulle vara som hjälp under intervjun för att vi skulle behålla fokus. Våra diskussionsfrågor formulerades på ett sätt som gjorde att de skulle få en möjlighet att reflektera och utbyta åsikter om det aktuella ämnet. Syftet med diskussionen var att det skulle leda fram till en tolkning av svar till undersökningens övergripande forskningsfrågor. Interaktionen mellan forskningsdeltagarna uppmuntrade dem att diskutera de ämnen som var aktuella för undersökningen på deras språk, för att utvinna egna frågor och framhäva egna prioriteringar (Kitzinger 1995). När gruppdynamiken fungerar bra arbetar forskningsdeltagarna parallellt med forskaren och hjälper forskningen att ta nya

oväntade riktningar (Kitzinger 1995), även om detta kan sägas ge uttryck för en idealsituation.

Innan intervjun diskuterade vi vem av oss som skulle vara gruppleddare. Vi tänkte att eftersom vi skulle ha två intervjuer så kunde vi ta en var och kom överens om vem som skulle börja först. När intervjun startade så var vi båda två koncentrerade på att lyssna, reflektera, se till att våra huvudfrågor blev besvarade, kontrollera inspelningsapparaten samt försöka se till att det var så avslappnat och bekvämt som möjligt och att diskussionen var flytande. Efter intervjun så diskuterade vi det faktum att vi omedvetet hade glömt bort att fördela ansvaret som gruppleddare. Vi tyckte att det fungerade bra, men bestämde att vi inför nästa intervju skulle försöka igen. Den följande intervjun blev väldigt livlig och diskussionen var igång hela tiden utan att vi behövde inflika speciellt mycket. De besvarade alla frågor och mera.

Under fokusgruppsintervjun är det viktigt att gruppleddaren inte är alltför styrande, utan gruppleddarens viktiga uppgift är att främja ett gruppklimat som gör det uppstår en fruktbar diskussion. Intervjuerna ägde rum på informanternas respektive arbetsplatser. Vi har under fokusgruppsintervjuerna medvetet valt att sätta oss i en cirkel så att deltagarnas fokus hamnar på varandra. Det hjälper till att etablera rätt atmosfär och gör det enklare att diskutera med varandra. Vi informerade också om att de ska försöka diskutera med *varandra* som om vi intervjuare inte vore närvarande för att samtalet ska bli naturligt (Kitzinger 1995). Under fokusgruppsintervjun tänkte vi på att använda ett språk som passar de vi intervjuar. I början av fokusgruppsintervjun frågade vi efter generell bakgrundsinformation till exempel intervjupersonernas ålder och hur länge personen arbetat som socialsekreterare/socialarbetare och inom vilket område, eftersom bakgrundsinformationen är viktig för att kunna sätta in hans/hennes svar i ett sammanhang (Kitzinger 1995, Bryman 2011).

### **2.3 Bearbetning och analys av data**

Vi började med att transkribera våra intervjuer genom att lyssna noga på vad som sades. Det krävdes att man spolade tillbaka och lyssnade flera gånger på vissa delar för att vara säker på att man hört rätt. Det var relativt enkelt att höra vad vardera informanten sade. Eftersom vi transkriberade direkt efter intervjuerna så var det enkelt att minnas vilkas röster det var som sade vad. Vissa ord som uttrycker en särskild känsla som till exempel ordet *va*, det skrev vi ut som *va?* eller *va!* eftersom det hördes om det var en fråga eller ett utrop på tonläget. Vid pauser transkriberades det som (...), vid skratt skrevs skratt i parentes eller fniss eller småskratt. Det var inte så svårt vid transkriberingen eftersom det kunde höras väldigt tydligt.

Det var också positivt att vi inte väntade med att transkribera utan gjorde det direkt efter intervjuerna. Vi kom överens om att vi transkriberade hälften var så om intervjun var 90 minuter lång gjorde en av oss de första 45 minuterna och den andra resten.

Analysen av fokusgruppsintervjun inleddes egentligen redan under intervjuerna då vi för att kunna leda fokusgruppsintervjuerna behövde fånga det väsentliga och innebörden under tiden den pågick. Syftet med en fokusgruppsintervju är framförallt att förstå kollektiva, gemensamma erfarenheter. Deltagarna kan beskriva samma erfarenhet på olika sätt. Det som skiljer fokusgruppsintervjuer och individuella intervjuer åt är att i individuella intervjuer dras slutsatser utifrån en enskild persons utsagor. I en fokusgruppsintervju vill vi få fram en heltäckande bild av deltagarnas gemensamma förståelse. I en fokusgrupp är deltagarna en del av ett samtal. För att förstå intervjuernas samtalskaraktär ska man undersöka hur resultatet konstrueras i interaktionen mellan oss som leder diskussionen och deltagarna (Dahlin-Ivanoff 2011, Silverman 2010).

Som Silverman (2010) framhåller finns tre enkla steg för att analysera data från fokusgrupper. Först att på kort tid hitta ”nyckelpassager” och nyckelord. Efter det väljs citat ut som på ett kortfattat sätt förmedlar relevanta och upprepade slutsatser. För det tredje så markerar vi intressanta teman. Nästa steg i analysen är att koda den empiriska rådata till användbara kategorier dit de tillhör. När detta är gjort ska kategorierna sammanfattas och tolkas så att innebörderna framträder (Dahlin-Ivanoff 2011, Silverman 2010).

När vi presenterar vårt resultat i kapitel 5 har vi valt att inte skriva ut fokusgruppsdeltagarnas namn, utan vi har valt att benämna dem som intervjuperson 1,2,3 och så vidare.

Intervjuperson har förkortats till IP.

## **2.4 Reliabilitet och validitet i en kvalitativ studie**

Kvale (1997) skriver att validitet i kvalitativ metod är detsamma som giltighet, att studien visar det som avsågs att undersöka. I vår undersökning handlar det om att vi i vårt resultat lyckas avspegla det informanternas sader på ett trovärdigt och begripligt vis, utifrån deras egna åsikter. Att validera innebär att kontrollera och ifrågasätta, vid vår analys av data vill vi kritiskt titta på hur vi tolkat resultatet (Kvale 1997). Vi anser att vi har gjort det i vår undersökning genom att vi testade våra data med tidigare forskning och olika teorier. Reliabiliteten i kvalitativ forskning syftar på metodens trovärdighet och tillförlitlighet. Det handlar då om ifall frågorna som ställdes var ledande och därför har påverkat svaren eller hur

kategoriseringen av intervjupersonernas svar har gjorts (Kvale 1997). Vi anser att reliabiliteten i vår undersökning är hög genom att vi har transkriberat intervjuerna ordagrant i sin helhet.

För att kvalitetssäkra en kvalitativ undersökning är det viktigt att bedöma den genom dess *tillförlitlighet* som består av fyra delkriterier: Trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjligheten att styrka och konfirmera. Dessa har alla en motsvarighet i kvantitativ forskning. Undersökningens *Äkthet* som handlar om ifall undersökningen ger en rättvis bild av informanternas åsikter (Bryman 2011).

## **2.5 Forskningsetiska principer**

När forskning bedrivs är det nödvändigt att ta hänsyn till de individer som involveras på ett eller annat sätt. Det svenska samhällets medlemmar har rätt att skyddas mot otillbörlig insyn till exempel i sina livsförhållanden. De får inte heller utsättas för psykisk eller fysisk skada, förödmjukelse eller kränkning. Individskyddskravet som det kan kallas är utgångspunkten för forskningsetiska överväganden. Detta individskyddskrav kan delas in i fyra allmänna krav som ställs på forskningen. Kraven kallas enligt Vetenskapsrådet (2002) för: Informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Informationskravet innebär att forskaren ska informera om vilken uppgift undersökningsdeltagaren har i undersökningen och vilka villkor som gäller. Det är alltid viktigt att informera om att deras deltagande är frivilligt och att de kan avbryta sin medverkan när de vill. Samtyckeskravet innebär att forskaren måste få undersökningsdeltagarens samtycke. Konfidentialitetskravet innebär att de uppgifter om personer som deltar i undersökningen skall behandlas på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem. Nyttjandekravet innebär att de uppgifter som framkommit om enskilda personer endast får användas för forskningsändamål.

Vi har använt oss av dessa principer genom att vi innan vi genomförde fokusgruppsintervjuerna skickade ut informationsbrev där de olika forskningsetiska kraven förklaras. Innan vi startade fokusgruppsintervjuerna frågade vi alla deltagarna om de läst informationsbrevet och om de samtyckte. I kapitel 2.3 förklaras hur vi valt att presentera deltagarna vid citat.

## 2.6 Källkritik

Litteraturen vill valt har vi sett med en kritisk blick. Vi har ifrågasätt innehållet och författaren för att materialet vi refererar till i vår studie ska vara trovärdigt och opartiskt. För att kunna göra detta har vi använt oss utav de källkritiska principerna som beskrivs av Thurén (2005):

- Äkthet. Källan ska vara det den utger sig för att vara
- Tidssamband. Desto längre tid som har gått mellan en händelse och källans berättelse om denna händelse, desto större skäl finns det att tvivla på källan.
- Oberoende. Källan ska ”stå för sig själv”, inte vara exempelvis en avskrift eller ett referat av en annan källa.
- Tendensfrihet. Det ska inte finnas anledning att misstänka att källan ger en falsk bild av verkligheten på grund av någons personliga, ekonomiska, politiska eller andra intressen att förvränga verklighetsbilden.

## 2.7 Litteratursök

Artiklarna som använts i undersökningen har sökts via databasen LibHud via Lunds universitet. Vi har även sökt litteratur på lokala stadsbiblioteks databaser.

### 3. Tidigare forskning

Då vi har gått igenom tidigare forskning har vi noterat att professionellas klädkod har tagits upp i ett mycket fåtal undersökningar. Inom praktiskt socialt arbete som är vårt eget undersökningsfält har vi inte fått någon träff alls i Lunds universitets samhällsvetenskapliga databas. Däremot har vi hittat undersökningar som tar upp klädkoden inom andra yrkesområden och dessa undersökningar har belyst vissa aspekter som vi själva har varit intresserade av att undersöka. Relevanta aspekter har bland annat gällt vilka institutionaliserade normer som finns på arbetsplatsen vad gäller de anställdas klädval, hur människor i sin profession vill matcha olika klient/kundgrupper, vilka av dessa som är viktigast att matcha samt vilken betydelse klädseln har för den egna självkänslan samt yrkesutövningen.

När vi gick igenom tidigare vetenskapliga studier inom detta fält har Rafaeli et al. (1997) belyst klädernas betydelse för kvinnlig administrativ personal vid ett engelskt universitet (Business School). Studien klagör att kläderna är ett attribut som är inpräntat i en variation av kognitiva scheman, som styr individers handlingsförmåga och beteenden på arbetet. För att kunna utföra dessa scheman anstränger sig de anställda att öka sin emotionella förberedelse. Individer använder enkla symboler som kläder för att klara av sin arbetsbörda. Övervägande delen av studiens respondenter är kvinnor (totalt 20), eftersom de anses vara mer känsliga vad det gäller deras kläder och utseende, dvs. klädkoden en större betydelse för dem än män (Rafaeli et al 1997). De intervjuades om hur de såg på sin klädsel på arbetet. Gemensamt var att de ansåg att det var viktigt att klädseln var passande och lämplig för arbetet, då de annars kände sig stressade. De oroade sig speciellt för att kläderna skulle vara *för* utmanande eller *för* vardagsbetonade och var också rädda eller oroliga för vad de överordnade tyckte och tänkte om deras klädsel.

Resultatet av studien visade att det var två speciella klädattribut som var särskilt viktiga, vilka samtliga respondenter lyfte fram: det ena är attributet ”professionell klädsel”, där det enligt kvinnorna fanns en oskriven regel om att klädseln på arbetet skulle vara ”professionell” i betydelsen okonventionell, konservativ, strikt och inte ha en massa tryck. Kläderna skulle även matcha varandra färgmässigt. Det andra attributet var att inte klä sig i smutsiga eller skrynkliga kläder, blå jeans eller shorts. Kläderna fick inte vara för utmanande och inte visa för mycket hud (Rafaeli et al 1997).



Studien visar också att respondenterna anser att ”opassande klädsel” det vill säga kläder som utmanande och visar för mycket hud gör att de känner sig obekväma, eftersom det är distraherande för andra eller för dem själva.

Svårast var det för de respondenter som hade multipla klientgrupper, dvs. antingen studerande (ledigt klädda) eller företagsanställda (professionellt affärsklädda). De respondenter som hade dessa kundgrupper var känsliga inför deras förväntningar. En för dem komplicerande faktor var att respondenterna inte alltid i förväg visste *vilka* de skulle träffa under dagen. De berättar att de hade utvecklat strategier för att klara av de kundernas förväntningar, bland annat genom att prioritera en grupp framför andra. En annan strategi var att avgöra vilken klientgrupp som var mest krävande och sedan försöka tillfredsställa dennes förväntningar (Rafaeli et al 1997).

Målet med denna studie var att uppdatera och utvidga en teoriram som presenterades av Roach-Higgins & Eicher år 1965. Det var en serie översikter för en bok av avläsningar som handlade om den sociala betydelsen av kläder (Roach-Higgins & Eicher 1992). För att förstå sambandet mellan identitet och klädsel använde de en noga utvald definition av termer och utvecklade en vid och holistisk syn på de sociala aspekterna av kläder. Enligt forskarna innefattar definitionen av kläder både kroppsmodifiering – till exempel permanentat hår, tatueringar och piercingar – och komplement till kroppen i form av olika kläder, smycken och accessoarer. Eftersom klädernas funktion är av värde vid kommunikationen i olika sociala interaktioner inspirerar det människor att etablera en identitet hos sig själv och andra. Självet hos individen införlivar identiteter som baseras på tilldelade positioner inom sociala strukturer, särskilt de som organiserar samhörigheter i ekonomiska, religiösa och politiska aktiviteter (Roach-Higgins & Eicher 1992, Ashforth & Mael 1989). Identiteter som kommuniceras genom klädseln är också influerade av teknologi och samhällsmoral samt standardestetik för klädsel. Specifika typer och egenskaper av klädsel som kommunicerar identitet kan förändras över tid som ett resultat av ekonomiska, demografiska och andra samhällsförändringar (Roach-Higgins & Eicher 1992).

Ashforth & Mael (1989) konstaterar att social identifikation verkar kunna härledas ur gruppidentifikation. Sociala kategorier kan klassificeras utifrån medlemskap i organisationer, religiösa samfund, kön eller ålder (Ashforth & Mael 1989). Olika individer kan tillvarata och utnyttja olika kategorier/scheman. Social klassifikation fyller här två funktioner. Den första är att den sociala miljön segmenteras och ger individen en systematisk medelväg för att definiera andra. En individ är tilldelad den förebildskaraktär som tillhör den kategori i vilken han/hon är klassificerad. Den andra sociala klassifikationen är möjligheten för individen att definiera

sig själv i den sociala miljön (Ashforth & Mael 1989). Självbilden innefattar alltså en personlig identitet som omsluter karaktärens individuella egenheter, exempelvis psykologiska kännetecken, fysiska attribut, intressen och social identitet. Personlig identitet omfattar gruppens klassifikationsegenskaper. Social identifikation är därför en uppfattning av samhörighet *med* och en tillhörighet *till* en grupp människor. Då ser individen sig som en faktisk och symbolisk medlem av gruppen och uppfattar gruppens öde som en del av sitt eget. Enligt Ashforth & Mael (1989), är det viktigt att ha i åtanke att om individen tillhör kategorin ”ung” är den endast viktig i relationen till kategorin ”äldre”. Social identifikation är inte ett ”allt eller inget”-fenomen. I vilken grad individen identifierar sig med den kategoriserade gruppen är uppenbarligen en fråga om grad.

Klädernas vikt i organisationer är viktiga och vanligt förekommande, men har förbisetts i organisatoriska studier (Pratt & Rafaeli 1997). Dimensioner och attribut som kläder visar är homogenitet eftersom det kan genom klädseln visa på att tillhöra samma grupp. Kläderna indikerar både interna och externa processer. De båda forskarnas fokus är ”klädsel” och hur den bestäms utifrån organisationens påtryckningar. Både formella och informella processer (regler) i organisationen innebär att påtryckningar gentemot individerna att klä sig i speciella/specifika kläder (Pratt & Rafaeli 1997).

Joseph och Alex (1972) har undersökt vikten av uniformen som arbetsklädsel. Aktiviteten som en polisman utför när han arbetar, ska vara konsekvent med de förväntningar och behov som finns i polismyndigheten. Det får inte vara resultatet av en personlig impulsiv idé eller ett på grund av samarbete med ett politiskt parti, social klass eller annan grupp (Joseph & Alex 1972). Uniformen identifierar ”medlemmarna” av en viss grupp och tillhörigheten till denna. Uniformen kan ses som ett gruppemblem. Kläderna indikerar medlemskapet i poliskåren, läkarteamet eller försvarsmakten. Eftersom identifikationen med en grupp kännetecknas av uniformen innebär det att uniformen *blir liktydigt med* gruppen och det är ofta *den* och inte gruppen som blir fokus för tankar och påverkan. Medlemmens beteende framstår som tillfredsställande eller otillfredsställande på grund av uniformen istället för gruppen. I extrema undantagsfall kan avskyn bero på uniformen (och det den innebär). Uniformen kan antingen ses som ärofylld för bäraren eller framkalla motsatta känslor (Joseph & Alex 1972). I ett samhälle varierar uniformens och därmed gruppens legitimitet och prestige beroende på var i hierarkin som bärarens av uniformen återfinns. Vilken hierarkisk grad som uniformen representerar påverkar också viljan av att delta och arbeta för gruppen. Poliser och brandmän har till exempel generellt högre status än personer som till exempel arbetar med

renhållningsarbete eller andra sanitära uppgifter. Uniformen fungerar som en symbol för gruppstillhörighet och fungerar även som ett skydd mot allmänhetens protester och demonstrationer mot gruppen (Joseph & Alex 1972). Uniformen framhäver och visar tydligt bärarens status (mer än andra kläder) och minimerar osäkerheten om medlemmens gruppstillhörighet. När bäraren har uniform döljs medlemmens ”privata status”. Uniformen kan ses som ett certifikat för en grupps struktur där bäraren har överordnade och visar också att bäraren har förtjänat rätten att bära uniformen. Det visar på en gruppstillhörighet som är styrd och följer lagar och regler för hur de ska bete sig och där allmänheten kan klaga om nödvändigt. Uniformen kan ses som en garanti för att bäraren är kontrollerad på en högre nivå (Joseph & Alex 1972).

Ovannämnda artiklar som på olika sätt behandlar klädkodens innebörd och betydelse i olika professioner gäller andra yrkesgrupper än de som är verksamma inom socialt arbete. Som vi framhöll inledningsvis har vi ändå beaktat de resultat som förmedlas i dessa artiklar, däribland hur viktigt vissa anställda inklusive ledningen anser det vara med passande och lämplig klädsel för arbetet (Rafaeli et al 1997). I artikeln av Joseph och Alex (1972) visar författarna att uniformen döljer medlemmens ”privata status”, vilket är intressant med utgångspunkt från vårt eget empiriska material om vissa socialsekreterares uppfattningar om klädkoden. Då socialsekreterare och andra socialarbetare inte har en specifik uniform är det intressant att se om de på något annat sätt ikläder sig en slags ”uniformerad” klädsel som de själva väljer utifrån arbetsplatsens bestämda normer och klädkoder.

Vi vill avsluta vårt kapitel om tidigare forskning med ett citat som vi hittat i en av artiklarna som vi tycker säger mycket om ämnet som vi undersöker:

The list of possible meanings communicated by type of dress is seemingly endless. Dress may, for example, make a statement about age, gender, social class, school affiliation or religion. Ultimately the meanings communicated by the objectively discernible types and properties of dress depend on each person`s subjective interpretations of them (Roach –Higgins and Eicher 1992 sid.4)

# 4. Teori

## 4.1 Bourdieu och klassamhällets reproduktion

I vår analys och slutdiskussion är vi inspirerade utav Bourdieu och använder oss av hans teori om distinktion men vi har även på egen hand utvidgat dem gällande vilka signaler kläderna sänder ut och hur klädvalet kan påverka interaktionen med andra människor.

I vår analys kommer vi att ta fasta på just vilka signaler kläderna sänder ut. I Bourdieus bok ”La Distinction” talar han om Rummet av sociala positioner och menar att där finns social struktur, ett osynligt nätverk, där socialt agerande håller ihop och därmed skiljer sig från andra grupper (Bourdieu 1984, Rosenlund & Prieur 2006).

Bourdieu beskriver hur individer inordnar sig i grupper beroende på bland annat yrkestillhörighet, utbildning eller professionell status. Individerna använder sig i sin tur av symbolvärden som förknippas med tillgångar som ger makt och status inom gruppen (Carle 2007). Tillgångarna kan tillhöra socialt, kulturellt och ekonomiskt kapital. De olika grupperna som bildas är i relation till varandra genom dominans och underordning och har ojämlika existensvillkor, med socialt, kulturellt och ekonomiskt kapital definieras gruppen. (Rosenlund & Prieur 2006)

Många människor tror att deras smak för ett visst mode endast handlar om personlig stil. Att valet av den stil man bär till exempel jeans och t-shirt eller kostym uttrycker den stil man själv valt och accepterat. Men Bourdieu menar att kläderna även uttrycker sociala och klassmässiga relationer. På en nivå kan man se det utifrån ekonomi, en kostym kostar mer än ett par jeans och en t-shirt. Då överklassen tjänar mer pengar än andra samhällsklasser kan de köpa dyrare kläder och kläderna får då en klassmässig innebörd. Genom klädvalet visar man på tillhörighet till en viss grupp och skapar därmed en distans till en annan. Valet av varumärken är en del av människors markering av bland annat social tillhörighet.

Höginkomsttagare väljer ofta märken och produkter som utstrålar sober elegans och prestige. Bourdieu menar att valet av kläder och mode används för att markera vår sociala tillhörighet och han har studerat hur de stora modehusen fungerar som både kläd- och livsstilskapare. Det Bourdieu menar med ”påförandet av märket” är att en viss designer sätter sitt namn på till exempel pennor, block eller handväskor som han kanske inte ens har designat och det är då själva märket som har ett symboliskt värde. Varans symboliska värde är det som avgör vilken

socialklass den tillhör (Carle 2007).

## 4.2 Goffmans modell

Goffmans modell om bland annat *backstage* och *frontstage* har hjälpt oss att tolka resultatet i vår analys och slutdiskussion. När individer kommer i kontakt med andra människor är de intresserade av att skaffa sig upplysningar om den andre. Vet de redan något om den andre så tillämpar de den information som de redan har (Goffman 1959). De är bland annat intresserade av den andres socioekonomiska ställning, pålitlighet och erfarenhet samt hur de själva uppfattas av den andre.

Vårt samhälle är uppbyggt på så vis att varje individ som har vissa sociala egenskaper har då rätt att förvänta sig att andra ska behandla honom på det sätt som han anser sig vara värd. Den individen som har dessa sociala egenskaper har därför underförstått ett moraliskt krav på sig att vara den han utger sig för att vara. Eftersom en person visar och framstår som en speciell sorts individ, ställs då samtidigt en moralisk press på de andra att behandla honom som den speciella sorts individ han är (Goffman 1959).

När en individ framträder inför andra människor kommer han att ha många motiv för att försöka kontrollera det intryck som de får av situationen (Goffman 1959, s. 22).

Framträdande definieras Goffman (1959) som aktiviteten hos en deltagare som vid ett givet tillfälle framträder, med syftet att påverka och göra intryck på någon av de andra deltagarna.

Rollen definieras som det redan i förväg bestämda handlingsmönster som sker under ett framträdande och som även kan spelas upp vid flera andra tillfällen.

När en aktör spelar upp samma roll inför samma publik vid flera olika tillfällen uppstår ett socialt samband (Goffman 1959). Det sociala sambandet innebär att den rollen som spelas upp för med sig ett ansvar, där aktören har rättigheter men också skyldigheter. Det innebär att den sociala rollen innefattar flera roller som visas upp för samma publik vid flera tillfällen (Goffman 1959). Framträdandet inför publik sker på ett bestämt vis och ser ut på ett utvalt sätt och kallas här fasad. Utrustningen som ingår i fasaden är delar av bakgrunden såsom möbler och dekor. Framträdandet är bundet till denna speciella scen där rollen spelas. När aktören lämnar scenen avslutas rollspelet och det påbörjas igen när han kommer tillbaka. En utom det är nödvändigt. När publiken inte är närvarande kan aktören diskutera och bearbeta annan del av utrustningen är den personliga fasaden, den är intimt bunden till aktören själv

och identifierar denne. Exempel på den personliga fasaden kan vara yrkesroll, kön, ålder, gester, kläder och så vidare (Goffman 1959). Den personliga fasaden kan sedan delas upp i uppträdande och maner. Uppträdandet kan upplysa om aktörens sociala status, det vill säga om aktören är engagerad i arbete eller social aktivitet. Maner kan visa vilken roll som aktören förväntas spela. Är aktören aggressiv eller lugn och undfallande visar då om aktören är den som förväntas styra eller låta sig styras (Goffman 1959).

När individer utövar sitt arbete i andra personers närvaro så framhävs vissa sidor av arbetet, medan andra sidor som kan skada det intryck som skapats, undertrycks. Detta sker frontstage när aktören uppträder inför publik. Det är först backstage som den sidan av individen som undertyckts kommer fram (Goffman 1959). Det är backstage som olika sorters utrustning såsom kläder, rekvisita och detaljer i fasaden hålls gömda så att publiken inte kan jämföra den behandling som ges med den behandling som kunde ha getts (Goffman 1959). När aktören är backstage kan han ta av sin scenkostym och skala av sin roll. Här kan aktörerna som har svårigheter i sitt framträdande träna upp sin förmåga. Kläder kan granskas kritiskt och bytas om det är nödvändigt. Här kan publiken diskuteras med kollegor utan att riskera att de kan kränkas (Goffman 1959).

### **4.3 Foucault- Maktteori**

Vi har använt oss av Foucaults teori när vi diskuterat om klädkod bör vara upp till varje enskild socialsekreterare att bestämma över eller om det borde finnas tydliga regler på arbetsplatsen. Enligt Foucault är varje relation i grunden en maktrelation. Hans makt beskrivs som en sorts mäktig kraft som är en grundläggande del i alla sociala relationer. Makten som sådan har inget eget väsen och är därför varken negativ eller destruktiv. Den beskrivs som neutral och som operationell. ”Den är en neutral kapacitet att verka, påverka och förändra” (Lindgren 2007 s. 255). Det är resultatet av makten som utövas som Foucault är intresserad av. Därför fokuseras det på effekterna hos dem som drabbats (Lindgren 2003). Han menar att makten kan liknas vid en kraft som automatiskt väcker motstånd. Foucault menar att motstånd alltid är närvarande där makt finns. Makten eller kraften i rörelse möts alltid av ett motstånd som protesterar och gör motvärn. Han menar också att motståndet kommer i många olika former beroende på vad kraften riktas mot eller vad saken gäller. Motståndet kan bland annat vara våldsamt eller spontant (Lindgren 2007). Denna kamp och eviga konfrontation pågår ständigt i alla sorts relationer på olika nivåer. Det försiggår i relationer inom familjer liksom i relationerna på olika institutioner. Detta spel leder till förändringar på gott och ont.

## 5. Resultat och analys

Detta kapitel består av två avsnitt, där vi dels redogör för de samlade resultaten utifrån vår bearbetning och tolkning av empirin, dels analyserar och diskuterar våra resultat med utgångspunkt från vår teori. I resultatdelen låter vi fokusgruppsdeltagarna komma till tals både genom enskilda utsagor men också för att exemplifiera den livaktiga och dynamiska diskussionen. Som vi skrivit i metodkapitlet har vi anonymiserat fokusgruppsdeltagarna genom att ge dem benämning intervjupersoner 1,2,3 och så vidare. Vi har valt att förkorta ordet intervjupersoner med IP.

### 5.1 Resultat

Resultatet från undersökningen presenteras utifrån följande huvudteman som ursprungligen ingick i våra tre forskningsfrågor utkristalliserades vid vår tolkning och analys av det empiriska materialet:

- Socialsekreterares klädkod
- Klienters klädsel
- Klienters respons på socialsekreterarens klädsel
- Socialsekreterares val av kläder i olika situationer

#### 5.1.1 Socialsekreterares klädkod

##### A. Klädernas betydelse i mötet med klienterna

Alla deltagare berättar att kläderna är en del i hur man bemöter sina klienter. Att både attityd och vilken klädsel du har spelar in i mötet med klienter. Vad man pratar om och hur man för sig är ju en del i en helhet. Speciellt med nya klienter är det särskilt viktigt att ha detta i åtanke då man försöker känna av varandra. ”Man tittar på varandra och är lyhörda för vilka signaler som sänds ut” (IP2). Just i början kan det vara extra viktigt då det kan vara väldigt jobbigt för klienterna då de befinner sig i ett nytt sammanhang.

En annan aspekt i mötet med just en ny klient är att man inte har så lång tid på sig att skapa en förtroendeingivande relation. Människor är ju extremt snabba på att bilda sig en uppfattning. Så man har kanske 10 sekunder på sig just i det här första mötet att visa vem man är och

därmed påverka ens framtida relation med klienten. ”Det gäller att göra det bästa möjliga och då tror jag att just klädseln ger någon ton i det mötet som gör att det antingen underlättar eller gör det svårt att få till den här relationen, så man kan faktiskt motarbeta sig själv genom att inte riktigt läsa in den här klädkoden” (IP5). Socialsekreterares arbete handlar om att skapa en kontakt med människorna de möter och har de ingen relation så kommer de ingen vart och då spelar det ingen roll vilka metoder de kan för utan relation går det inte att använda metoderna.

En intervjuperson i fokusgruppen arbetar med ungdomar mellan 18- 25 år. Denna intervjuperson berättar att klienterna hon möter kan påpeka eller kommentera hennes klädsel ”vilken fräck jacka du har eller är det converse skor” (IP1). Hon beskriver att ungdomar känns mer spontana och säger att vilka snygga skor sådana har jag också, avsikten med att ge komplimanger kan ju vara av olika slag men detta kan bli en hjälp i att bygga relationen med ungdomen .

## B. Frågan om olämplig eller utmanande klädsel

Mycket handlar om att de ska känna sig bekväma i kläderna för att kunna slappna av och kunna göra ett bra jobb. Att kläderna känns bekväma och inte behöva tänka på något som stör, ingen krage som kliar eller för kort tröja som man sitter och drar i för det blir en onödig distraktion. ”Jag vill undvika onödiga distraktioner för att det kan störa mig när jag ska göra mitt jobb och klienten som behöver min uppmärksamhet” (IP3).

Deltagarna berättar om vad som är olämplig klädsel. ”Det kan vara väldigt individuellt vad som anses som utmanande klädsel och att det kan sitta i betraktarens ögon” (IP6). Men det som utifrån en gemensam kontext från de båda fokusgruppsintervjuerna som vi genomfört är att det finns en allmän uppfattning om vad som kan betraktas som opassande och utmanande. Varken män eller kvinnor ska använda kläder som visar axlarna eller byxor/ kjolar som slutar ovanför knäna. För kvinnor är det viktigt att inte klä sig på ett utmanande vis. En utmanande klädsel att använda som kvinna har formulerats att använda för korta kjolar, shorts, urringat, uppknäppt eller att ha tajta kläder både upptill och nertill då helheten blir väldigt slimmad. Intervjupersonerna uttrycker att det inte passar på en arbetsplats inom deras verksamhet.

Flera av intervjupersonerna berättar att de har lite dyrare märkeskläder som de använder på arbetet. Men de menar att de märkeskläder som de använder på jobbet inte har stora märken som syns och förmedlar därför inget annat än vad en tröja eller jeans till lågpris gör. De anser att det viktigaste är vad kläderna förmedlar och inte vad de kostar. ”De dyra märkena



symboliserar materiell rikedom och därför är det oetiskt och opassande att skylta med dessa i arbetet med människor som är utsatta och som kanske har dålig ekonomi” (IP7).

Ett tag var ett ganska dyrt märke rätt så populärt bland socialarbetare, det var linneklänningar och det var dyra klänningar, men de ser inte dyra ut. ”Det märket kännetecknas av rätt så färgglatt med rött och randigt, ganska starka kontraster med starka färger och lager på lager” (IP6). Av denna anledning så signalerade inte dessa klänningar något som skulle stå för opassande eller utmanande klädsel.

### C. Neutral klädsel

Ja hit kan alla samhällsklasser komma, allt från dem högt uppsatta, kända människorna till de utslagna uteliggarna (IP8).

De flesta beskriver sin klädstil som neutral och att det samtidigt är viktigt att se professionell ut och inge förtroende men vill inte se för upklädda ut. De beskriver att de inte tycker om att bära kavaj för det ser för uniformliknande ut och att de inte känner sig bekväma i det. För klienter som kommer till socialsekreterare finns det så många barriärer ändå och att bära något som liknar en uniform skapar ytterligare barriärer.

Alla deltagare berättar att de har haft diskussioner på sina respektive arbetsplatser om att de inte kan ha märken på kläderna som symboliserar en tillhörighet av något slag, som till exempel en politisk tillhörighet. ”Även i sin neutralitet vill man inte smälta in för mycket utan det är viktigt att hitta balansen och mötas halvvägs med klienten” (IP4).

De beskriver en generaliserad bild av en urtypisk man med missbruk- och kriminellt beteende som kombinationen av rakat hår, combat byxor och solglasögonen på huvudet.

Kombinationen av dessa tre attribut symboliserar alltså den generaliserade bilden för den typen av beteende, och att det som socialsekreterare inte är så lyckat att försöka eftersträva den stilen i mötet med klienter. Då de vill visa på ett annat alternativ.

#### 5.1.2 Klientens klädsel

##### A. Vad kan socialsekreteraren utläsa från klientens klädsel?

Jag har haft en kvinnlig klient där jag kunde se precis hur klienten mådde utifrån klientens kläder, kommer hon med fläckar på kläderna och ser inte det själv, då är det ett tecken på att hon mår dåligt. När hon mår bra så är det åtminstone rent och helt (IP7).

Många exempel som det ovan ges på vad socialsekreterarna drar för paralleller mellan klientens klädsel och dess livssituation och mående. När någon som är 40år och klär sig som en 18 åring signalerar det bland annat att man kan behöva jobba med självförtroendet och hur denne är som vuxen och förälder.

Jag har haft en klient som alltid var hel och ren och stylad. Ja det syns inte att han är en klient överhuvudtaget, han är hel och ren och vältränad. Han sitter ju alltid med de senaste märken och tröjor som kostar runt 1000:- och byxor och skor som kostar ett par tusen, ja den stilen alltså. Det var väl fördomsfullt av mig men jag tänkte att han ser ju inte ut att ha ett enda problem i världen, han kan inte ha det (IP8).

Jag hade också en liknande klient jätte, jättesnygg är hon. Hon har jobbat som fotomodell och säger att det är ett handikapp för henne att se så bra ut på ett sätt och att folk inte förstår att hon mår dåligt(IP6).

Klienter som dessa blir dömda för sitt utseende och detta gör att de inte får den hjälp de behöver, av den anledningen att de inte ser ut att må dåligt. Därför är det viktigt att ha i åtanke att intrycket inte alltid speglar personens sanna mående och livsstil. Professionella som varit inblandade i ärendena har lagt deras utseende som ett problem då dessa människor faller utanför de vanligaste ramarna för hur någon som mår dåligt kan se ut.

Kläderna spelar en stor roll i mötet men inte i besluten som tas. Klädernas roll är många gånger ett uttryck för ett mående. I mötet görs en helhetsbedömning allt utifrån klädstil och andra signaler, man läser ju in allt. Precis som socialsekreterarna läser in allt hos klienterna så läser ju klienterna in allt runt oss berättas under intervjuerna och alla deltagare instämmer.

Klädseln visar ju ganska mycket om personligheten, det kan vara en tillhörighet man vill visa utifrån sin klädsel och sin stil och det kan vara en signal för hur jag mår (IP3).

Som nämnts tidigare så kan kläderna vara ett uttryck för ett mående men även vilken tillhörighet klienten har, vart man befinner sig i livet och vilken grupp man håller ihop med. En IP berättar om klienter som kan komma i extrema utstyrselar till exempel att ha bilder av Marijuanablada på samtliga klädesplagg, på väskan och kring halsen och där är det på något vis att man vill sända ut en signal. Det berättas även om att de har haft klienter som kommer i tjock vinterjacka, mössa och fordrade kängor mitt i sommaren och svettas men vill inte ta av sig och detta är ju ett tydligt tecken på att klienten har en problematik kring sig.

Det är ju klart man funderar på hur det är ställt när de kommer i egen sydda kläder, där man ser hur de har försökt tveckla ihop tygbitar och försöka göra kläder av det, det är smutsigt och det är inte helt (IP4).

## B. Prostitution

En fokusgruppsdeltagare berättar om när hon tidigare arbetade inom missbruksenheten och då hon hade en del kvinnor som hon visste sålde sig genom prostitution och om hur klientens klädsel kunde göra henne påmind om vad klienten blev utsatt för.

Det var ju en sådan sak som blev så uppenbart när de kommer in och var klädda på ett speciellt sätt. Det var ju en sådan sak som jag både reflekterade över och pratade om, denna utsatthet som de hade i missbruksvärlden bara genom att klä sig för att i stort sett alltid vara redo. Det berörde mig väldigt mycket och var jobbigt att se (IP5).

### *5.1.3 Klienters respons på socialsekreterarens klädsel*

Vi har haft kandidater som vi har fått prata med. Två tjejer som vi haft samtal med just för att det utifrån det här huset varit för korta kjolar och olämplig klädsel (IP6).

I detta specifika fall då en klient blev väldigt förtjust i en tjej som gjorde praktik som socialsekreterare. Klienten blev väldigt förtjust i tjejen, mycket för att det tilltalade honom hur hon klädde sig. Problemet som uppstod grundade sig i att det då blev bli fel i rollerna.

Det beskrivs på olika sätt hur en reaktion från klienten kan vara på en socialsekreterare som i klientens ögon är alldeles för uppklädd.

Här kommer fina damen som kommer och besöker mig nere i slummen, vad vet hon om misär och hur ska hon kunna förstå mig som har det så mycket bättre än mig, det skapar en onödig distans. Det blir sådana kontraster och det tror jag en del har jättesvårt att hantera (IP7)

Exempel på kommentarer som socialsekreterarna har fått av klienter är:

Lilla vän du vet inte vad det innebär att ha ett missbruk, du kommer ifrån den fina världen det förstår ju jag. Klienterna dömer dig direkt när de ser dig beroende på hur du är klädd(IP5).

En annan informant berättar om en klient hon har vars kontaktperson/behandlingsassistent är väldigt, piffig, målad och stylad med ringar, smycken och det är alltid färg på naglarna. Där

det var ett problem ett tag, klienten kände då att hon inte kunde leva upp till henne och att hon aldrig kunde vara så fin som sin kontaktperson. Klienten kände att när hon var ledsen så kände hon sig ännu mera usel för att den andra kvinnan var så fin och uppklädd. ”Vi fick prata om det här ganska länge och sen kom hon över den barriären och hon har fortfarande kvar samma kontaktperson” (IP7). Kontaktpersonen har inte ändrat sin klädstil, utan det var genom samtal med klienten som problemet löstes.

#### *5.1.4 Socialsekreterares val av kläder i olika situationer*

##### **A. Att träffa klienter ”vid sidan om”**

Alla deltagarna är överens om att beroende på om de är lediga eller i tjänst så känns mötet med klienten olika. När de är i tjänst är de iklädda sin roll som socialsekreterare i den miljön där de är bekväma och förberedda på mötet. Att träffa en klient på stranden iklädd bikini eller badshorts beskrivs som obekvämt just för att det känns inte lämpligt att visa upp sig i så lite kläder men en del i att det känns obekvämt är också att mötet sker på den privata tiden och alla har ett behov av att få vara privata.

Jag kan känna mig obekvämt när jag är på semester och är ledig och har varit på stranden och jag ska inom affären och köpa något, då har jag ju inte mycket på mig. Träffar jag på klienter då så känner jag mig lite olustig(IP6).

##### **B. Olika klädkod på olika arbetsplatser**

Under den ena fokusgruppsintervjun så kom det fram att det ofta går att se på vilken avdelning socialsekreterare arbetar. Varje avdelning har sin egen klädstil och kännetecken. Vad som orsakar detta tros handla om att de på något vis försöker matcha sin klientgrupp. En informant berättar om hur klädkoden såg ut på en tidigare arbetsplats. Att där var det extra tydligt att varje enhets klädkod var uppdelade efter klientgrupp, beroende på vilket distrikt det gällde hade de olika klädstil.

Det var alltså så starkt segregerat så när jag fick mitt första jobb på A enheten hette det. På A-enheten var där alla fina damer jobbar. Där var man lite mer välklädd. Jobbade man på C eller D där klienterna ofta var hemlösa, då kunde man faktiskt se vid större möten att där är en som jobbar på A- distriktet förmodligen och där är en som jobbar på C- distriktet(IP5).

De grupperna som arbetar tillsammans verkar även anpassa sig efter varandra. Utifrån

tillhörande kultur observerar de andra kulturer, för att se och lära sig om vad som gäller på respektive arbetsplats. Grupperna anpassar sig till varandra och blir allt mer lika i sin klädsel. ”Gäller det ett arbete som socialsekreterare hos polisen så hade klädseln anpassats efter polisernas” (IP7). Eftersom de är klädda i uniform hade klädseln förmodligen blivit striktare för att passa in eftersom de inte vill vara ensam om sin klädsel. Där hade det inte fungerat med munkjacka, då hade kontrasten blivit för stor. ”Det är likadant på fängelset. Trots att de inte bär uniform så är klädseln utvald för att passa in i miljön och med de som arbetar där” (IP7). Kläderna anpassas alltså successivt efter gruppen.

Om du hade jobbat i mottagningsgruppen så tror jag också att du hade gått in i det. Man kan ju inte vara ensam, det handlar ju mycket om det. Kommer man dit och alla har en speciell stil så tror jag man anpassar sig efter det. På Barn- och ungdom går de ju runt i sina sandaler och klänningar... men inte dem på familjerätten(IP5).

Familjerätten är den grupp som har mycket kontakt med advokater och har även klienter som är höginkomsttagare. De som jobbar på familjerätten är lätta att känna igen eftersom de ofta är mer finklädde än andra på arbetsplatsen.

### C. Olika kläder i olika arbetssituationer

I yrket som socialsekreterare ingår flera olika arbetssituationer som till exempel nätverksmöten, besök hos förvaltningsrätten och möten med klienter, både på kontoret och i klientens hemmiljö. Socialsekreterarna i den ena fokusgruppen arbetar i samma hus där klienterna bor i sina lägenheter. Möten med klienter kan ofta ske i deras rum men även att man träffar på klienter när man förflyttar sig i huset. När de arbetar i huset vill de hålla sig neutralt klädda och utan smycken och accessoarer som

Inför en arbetsdag kunde de kvinnliga informanterna planera sin klädsel beroende på vad de skulle göra under dagen. De kollar då vilka eventuella möten de ska medverka i, samt vilka klienter de ska träffa och var de ska träffas. Utifrån vad de ska göra under dagen kan de till exempel sätta på sig eller ta av sig vissa accessoarer som till exempel armband och halsband, som anses vara passande eller opassande. Ska någon däremot ha en dag där de ska skriva kan de välja en mer avslappnad klädsel. Männerna hade det gemensamt att de uttryckte tydligt att kläder inte är något som de direkt tänker på eller är intresserade av. De beskrev det som att förutom att de tänkte på att inte vara för finklädde eller för avklädd så bar de ungefär samma kläder vid olika tillfällen.

Ja det är väl förvaltningsrätten man svidar om till i så fall(IP7).

En informant berättar om sin kollega som gärna tar på läppstift när de ska till förvaltningsrätten och så har hon sin kavaj som inte är på annars.

Sen kan jag väl tänka att om man ska på något nätverksmöte där man ska representera gruppen att man piffar till sig lite extra (IP5).

Vid vissa hembesök vill man inte använda sina fina kläder eftersom det kan vara oerhört smutsigt, och att man då av den anledningen inte väljer att ha de bästa kläderna på sig. Socialsekreterarna berättar också att de väljer kläder och skor av praktiska skäl. Vet de till exempel att de har ett hembesök inbokad så kan en förberedelse vara att använda skor som är enkla att ta av och på.

## **5.2. Analys och diskussion**

Som Bourdieu (1984) framhåller inordnar sig individer i grupper beroende på bland annat yrkestillhörighet, utbildning eller samhällsklass. Individerna använder sig i sin tur av symbolvärden som förknippas med den grupp man tillhör (Carle 2007). I våra fokusgruppsintervjuer har detta blivit tydligt från flera perspektiv.

När socialsekreterarna beskriver en generaliserad bild av en urtypisk man med missbruk- och kriminellt beteende är det attribut som rakat hår, ”combat” byxor och solglasögonen på huvudet som nämns och dessa attributs symbolvärde sänder ut signaler om ett missbruk- och kriminellt beteende. Därför är det inte som socialsekreterare lyckat att försöka eftersträva den stilen i mötet med klienter de vill föregå med gott exempel. Flera av intervjupersonerna beskriver att de vill klä sig på ett sätt som förmedlar professionalitet och som inger förtroende. Socialsekreterarna vill inte ha kläder med symbolvärden som förknippas med överklass (Rosenlund & Prieur 2006).

Flera informanter har beskrivit att de har dyra märkeskläder som de använder på jobbet men endast om dessa märkeskläder inte har loggor som syns. Socialsekreterarna vill klä sig neutralt för att möta klienterna, kläderna ska passa i möten med klienter från olika samhällsklasser. Bourdieu (1984) menar att klädvalet inte kan bli helt neutralt utan kläderna signalerar ändå yrkestillhörighet och social status, vilket han benämner distinktion. Det verkar vara ett vågspel där det verkar enklast att klä sig ”neutralt”. Klädernas betydelse på

arbetsplatsen är relativt bristfälligt undersökt, men att klädseln har betydelse för arbetsplatsens image utåt är klart och tydligt (Pratt & Rafaeli 1997).

När klient och socialsekreterare möts bildas olika grupper som är i relation till varandra genom dominans och underordning och har ojämlika existensvillkor. (Rosenlund & Prieur 2006). Flera socialsekreterare uttrycker att de på något sätt vill matcha och möta klienten på dennes nivå men faktum kvarstår att de båda parterna är i ett maktförhållande.

Samtidigt som det i fokusgruppsintervjun diskuteras om vikten av att möta klienten halvvägs genom att matcha klienten lagom, ska de samtidigt möta organisationens regler/riktlinjer för hur de ska klä sig. Reglerna och riktlinjerna har varit uttalade i olika utsträckning på de båda arbetsplatserna som vi genomfört fokusgruppsintervjuerna på, men gemensamt är att alla har diskuterat det med sina arbetskamrater, chefer och reflekterat över det personligen.

På den ena arbetsplatsen fanns uttalade strikta regler om klädkod och detta är en ovanlighet på arbetsplatser inom socialtjänsten. Intressant var att på den andra arbetsplatsen som var utan dessa uttalade strikta regler hade intervjupersonerna genom egen reflektion och genom diskussion med arbetskollegor kommit fram till samma uppfattning om vad som var lämplig och olämplig klädsel. Alltså följde alla socialsekreterare samma klädkod.

Värt att diskuteras är huruvida det är lämpligt med strikta regler om hur socialsekreterare ska vara klädda utifrån ett *klientperspektiv*. Med strikta regler framkommer en uniformsliknande arbetsgarderob och det blir inga missförstånd om vad som är lämplig eller olämplig klädsel. Arbetet som socialsekreterare bygger mycket på personlig lämplighet för yrket och att goda sociala kunskaper. Då vi i vår undersökning kommit fram till att på båda arbetsplatserna hade alla personer reflekterat och bildat sig åsikter om vilken klädsel som är lämplig, kan regler och vi tänker att lagar och regler kan få en negativ effekt på arbetsplatsen. Enligt Foucault är påbudet om vilken klädsel som är lämplig en form av maktutövning och makt är en kraft som alltid möter ett visst motstånd. På den arbetsplats där det fanns strikta regler om vilka kläder som fick bäras kunde vi uttolka att där fanns ett visst motstånd hos personalen. Det var inte tydligt uttalat utan det uttrycktes subtielt under fokusgruppsintervjun (Lindgren 2003).

Enligt dessa regler är opassande klädsel sådan som anses vara utmanande, smutsig eller skrynklig klädsel (jfr Rafaeli et al. 1997). Passande klädsel beskrevs som professionell och det innebär att kläderna ska vara okonventionella, konservativa och inte ha en massa tryck. På arbetsplatserna uttrycktes det att män och kvinnor inte fick bära shorts eller visa axlarna. Vi

tog fasta på att klädsel hos män endast benämns som *olämplig* medan kvinnors klädsel kan ses som olämplig men även *utmanande*. Att kvinnor klädstil kan vara utmanande exemplifieras med användandet av korta kjolar, uringat eller väldigt tajt både upptill och nertill. Männerna kan utifrån vår undersökning inte klä sig på ett utmanande vis. Det som anses som olämpligt hos männen ses även som olämpligt hos kvinnor och det innefattade att klä sig i träningskläder och liknande.

Vi visste inte att klädkoden kunde se olika ut beroende på vilken enhet som man arbetade inom. Att då den särskilda enheten eller gruppen klär sig i liknande kläder bekräftas av Ashforth och Mael (1989). Den sociala identiteten kan härledas från gruppidentifikationen. Personer som arbetar tillsammans och känner en samhörighet med varandra, på grund av att de tillhör samma kategori och är medlemmar i samma grupp, har en tendens att identifiera sig själv genom arbetskamraterna (Ashforth & Mael 1989). Att arbeta på samma avdelning innebär då för de enskilda individerna att de som grupp *blir* eller *är* varandras förebilder.

Enligt Joseph och Alex (1972) visar uniformen tydligt bärarens status och uniformen döljer den privata statusen. Som socialsekreterare handlar det mycket om att möta klienten halvvägs för att skapa en bra relation. Relationen med klienten beskrivs under våra intervjuer som det absolut viktigaste i arbetet. Uniformen hade säkert byggt upp en mur mellan klienten och socialsekreteraren och hade motarbetat syftet. Informanterna beskriver mötet och relationen till klienten som ett vågspel som pendlar mellan det *professionella* och det *privata*. Det är viktigt att få med en lagom dos av båda. Vår förförståelse som blev bekräftad var att socialsekreterare idag är väldigt medvetna om vilken makt och kontroll över människor som professionen kan innebära, oberoende av uniform eller ej. Denna makt innebär ett etiskt ansvar och behöver beaktas för att kunna skapa en relation som inte är alltför maktbetonad.

När socialsekreterarna är lediga och till exempel spenderar en dag på stranden är socialsekreterarrollen avskalad och undanhängd. Socialsekreteraren befinner sig som Goffman (1959) har utvecklat ”bakom kulisserna” (*backstage*), där deras privata jag inte vill behöva konfronteras med klienter. Där är rollen som socialsekreterare undanhängd och de befinner sig i sin privata roll och är därför inte beredda på att möta sina klienter (Goffman 1959). Som informanterna berättade så känner de sig inte bekväma att träffa på klienterna i den situationen, iklädd bikini och avskalad. Det blir alltså en konstig situation där socialsekreteraren känner sig oförberedd och obekväma.

Enligt Rafaeli et al. (1997) var majoriteten kvinnor mer känsliga vad det gäller kläder och



utseende och att klädkoden därför har en större betydelse för dem. I våra fokusgruppsintervjuer var det en man i vardera gruppen och tre kvinnor i vardera. Männerna hade det gemensamt att de uttryckte tydligt att kläder inte är något som de direkt tänker på eller är intresserade av. De beskrev det som att förutom att vara för finklädd eller för avklädd så bar de ungefär samma kläder vid olika tillfällen. Kvinnorna däremot beskrev kläderna som något som hade en stor betydelse och som de hade ett intresse för. De planerade sin garderob på ett helt annat vis, där de tänkte på vad de skulle göra följande dag och vilka möten de skulle ha och var de skulle vara. De kunde då välja kläder utefter vad de hade inplanerat. Skulle de till exempel till förvaltningsrätten kunde de använda ett halsband och en kavaj. Männerna i våra intervjuer tänkte däremot helt annorlunda och klädde sig inte annorlunda oavsett om de skulle till förvaltningsrätten eller inte.

Enligt Bourdieus (1984) teori om distinktion sänder klädseln således ut signaler om personens position, klass och syn vad som är passande och opassande klädsel. Alla fokusgruppsdeltagarna anser sig kunna utläsa mycket om klientens problematik, livsstil och mående utifrån klientens klädsel. Denna uppfattning ligger i linje med Bourdieus distinktion. Ett annat perspektiv uppkom när några fokusgruppsdeltagare diskuterade hur klienter kan uttrycka sig om hur klienten läser in signaler från socialsekreterarens klädsel. Klienter kan ge uttryck för åsikter som ”att här kommer fina damen som kommer och besöker mig nere i slummen, vad vet hon om misär och hur ska hon kunna förstå mig som har det så mycket bättre än mig och det kan skapa en onödig distans om man dyker upp för uppklädd enligt intervjupersonerna. Det blir sådana kontraster då och det tror jag en del har jättesvårt att hantera säger en intervjuperson och resten av gruppen håller med.”

Informanterna berättar om att de möter klienter som säger: ”Lilla vän, du vet inte vad det innebär att ha ett missbruk, du kommer ifrån den fina världen det förstår ju jag”. Klienterna dömer dig som socialsekreterare, enligt de senares uppfattning, beroende på hur du är klädd. Både socialsekreterare och klienter tar upp signaler och symbolvärden som dina kläder i en helhetsbedömning sänder ut som kan förklaras av Bourdieus distinktion.

## 6. Slutsatser

Kläderna har visat sig ha stor betydelse i arbetet som socialsekreterare. Vi hade en förförståelse att kläderna påverkar i yrket som socialsekreterare men under undersökningens gång har vi insett att kläderna spelar en större roll än vad vi tidigare trott. Socialsekreterarna som deltagit i våra fokusgruppsintervjuer har visat på stor medvetenhet i vad kläder sänder ut för signaler och vilken betydelse klädseln kan ha vid mötet med klienter.

Vi har i undersökningen kommit fram till att socialsekreterarens klädsel påverkar hur mötet och relationen med klienten blir. Då yrket som socialsekreterare handlar om att skapa en relation med sina klienter så kan de i yrket motarbeta sig själva om de inte kan läsa in vad som är lämplig klädsel. Klädseln kan skapa en större barriär mellan socialsekreterare och klient än den som redan finns eller så kan klädseln hjälpa till så att de båda parterna kan mötas på en mer gemensam nivå och därmed få en bättre relation. Alla socialsekreterare som deltagit i våra fokusgruppsintervjuer har uttryckt att det finns en klädkod inom yrket som de följer, dock kan klädkoden var mer eller mindre uttalad.

Det har framkommit att klädkoden kan skilja sig inom de olika enheterna inom socialtjänsten. Det berättas om att de kan se vilka enheter deras kollegor arbetar inom genom klädseln. Klädkoden skiljer sig även i olika arbetssituationer som till exempel att en viss klädkod gäller när socialsekreteraren ska till förvaltningsrätten.

Klienters mående, problematik och livsstil kan många gånger utläsas genom deras klädsel och detta blir en viktig bedömning i helhetsperspektivet kring klienten. Vi har även genom exempel belyst frågan att klientens klädsel kan leda till missförstånd om klädseln signalerar ett annat mående än vad som är fallet.

Även klienterna dömer och bedömer socialsekreterarna efter hur de är klädda. Klädseln är en stor del i det första intryck som både klient och socialsekreterare får.

# Referenslista

Ashforth, *Blake E* & Mael, *Fred* (1989) *Social identity, theory and the organization*.

14: 20-39 Academy of management

Bourdieu, *Pierre* (1984) *Distinction*. Harvard University Press

Baker, *Rachel* & Hinton, *Rachel* (1999) *Developing focus group research. Politics, Theory and Practice*. London: SAGE Publications 2000

Blennerberg, *Erik* (2000) *Etik för socialt arbete* kap 10 I: Meeuwisse, *Anna*, Sunesson, *Sune* & Swärd, *Hans* (red.) *Socialt arbete: en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Bryman, *Alan* (2011) *Samhällsvetenskapliga metoder* Andra uppl. Malmö: Liber

Carle, *Jan* (2007). *Pierre Bourdieu och klassamhällets reproduktion* kapitel 11 i: Månsson, *Per* (red.) *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. Åttonde uppl. Stockholm, Prisma

Dahlin-Ivanoff, *Synneve*, (2011). *Fokusgruppsdiskussioner* kapitel 5 I: Ahrne, *Göran* & Svensson, *Peter* (red.) *Handbok i kvalitativa metoder* Malmö: Liber

Goffman, *Erving* (1986/1959) *Jaget och maskerna, En studie i vardagslivets dramatik*. Stockholm: Raben & Sjögren.

Joseph, *Nathan*. Alex, *Nicholas* (1972). The Uniform: A Sociological Perspective. 77:719-730. The American Journal of Sociology.

Kitzinger, *Jenny* (1995). *Introducing Focus Groups*. 311: 299-302. British Medical Journal

Krueger, *A. Richard* (1998). *Analyzing & Reporting Focus Group Results*. Thousand Oaks, London, New Delhi. SAGE Publications.

Kvale, *Steinar* (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Lindgren, *Sven-Åke* (2007). *Michel Foucault*. kapitel 18 i: Andersen, *Heine*, Kaspersen & Kaspersen, *Lars, Bo* (red.) *Klassisk och modern samhällsteori* Tredje uppl. Lund: Studentlitteratur

Lindgren, *Sven-Åke* (2003). *Michel Foucault och sanningens historia* kapitel 10 I: Månsson, *Per* (red.) *Moderna samhällsteorier, Traditioner, riktningar, teoretiker* Sjätte uppl. Stockholm: Prisma

McLafferty, *Isabella* (2004). *Focus group interviews as a data collecting strategy*. Journal of Advanced Nursing 48:187-194

Ponnert, *Lina* (2007) *Mellan klient och rättssystem. Tvångsvård av barn och unga ur socialsekreterares perspektiv*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet.

Pratt, *G. Michael*, *Rafaeli*. Anat (1997) *Organizational Dress as a Symbol of Multilayered Social Identities*. 40: 862-898. Academy of Management Journal.

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: 9-45.

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

Rosenlund, Lennart och Prieur, Annick (2006) *Det sociale rum, livsstilens rum –og La Distinktion*. Kapitel 4 I: Prieur, Annick & Sestoft, Carsten (red.) *Pierre Bourdieu En introduktion*. Köpenhamn: Hans Reitzels förlag

Silverman, David (2010) *En mycket kortfattad, ganska intressant och någorlunda billig bok om kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur

Smithson, Janet (2000) *Using and analysing focus groups: limitations and possibilities* INT. J. SOCIAL RESEARCH METHODOLOGY . 3: 1- 103

Thurén, Torsten (2005) *Källkritik*. Andra uppl. Stockholm: Liber

Vetenskapsrådet (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Sid 1-17 Vetenskapsrådet.

# Bilagor

## Bilaga 1

### Att tänka på under fokusgruppsintervjun...

- **Presentera oss själva**
- **Beskriva syftet med undersökningen** Syftet med vår studie är att undersöka vilken roll och funktion socialsekreteraren tror att den egna klädseln har i olika arbetssituationer, samt i mötet med klienter.  
Syftet är också att undersöka vilken betydelse som socialsekreterare anser att klientens klädsel kan ha vid bedömningen av klientens situation.
- **Samtyckeskravet**- fråga deltagarna om de läst informationsbrevet och om de samtycker till det som står... upplys ytterligare en gång om att de kommer att få fiktiva namn i uppsatsen.
- **Bakgrundsfrågor:** Kan ni presentera er?  
Namn, Ålder, hur länge har ni arbetat som socialsekreterare?
- Om någon är tyst, försök att få personen att delta i diskussionen.
- Om intervjupersonerna talar i mun på varandra blir det svårt att transkribera
- **Kompletterande frågor:**  
*Kan du ge ett exempel på när...? Kan du berätta om när...?*  
*Håller ni alla med om detta (fikaummet)?*  
*Kan du ge mer detaljerad beskrivning av vad som hände?*  
*Har du fler exempel?*  
*Du menar alltså att... Hur resonerar du då? (reflektion)*

## Bilaga 2

### Intervjuguide

- **Hur tänker ni när ni väljer kläder inför en arbetsdag, vad är det som påverkar vilka kläder ni tar på er?**
- **Har man olika kläder i olika arbetssituationer och i så fall varför?**  
(Goffman: Yrkesidentiteter; olika roller beroende på publik)  
Till exempel: har ni samma kläder när ni har inbokat möten med klienter som om ni till exempel ska till förvaltningsrätten?
- **Försöker man matcha klienten?**
- **Har man en speciell ”arbetsgarderob” använder man dessa kläder endast på arbetet? Inte privat...**
- **Diskuteras det i arbetsgruppen om klädkod och om vilka kläder som lämpar sig vid olika tillfällen?**
- **Har ni i någon arbetssituation känt er obekväma med era kläder?**  
Till exempel: Har det hänt att ni klätt er på ett sätt t ex när ni ska på ett möte och känt att ni klätt er fel?
- **Hur tror du din klädsel påverkar relationen till klienten? I vilken riktning påverkar det relationen?**
- **Hur ser ni på klienters klädsel och hur tror ni det kan påverka er bedömning av klientens problem?**
- **Hur ser ni på att klienten kanske försöker matcha socialsekreteraren?**
- **Har ni alltid tänkt så här eller är det något som har förändrats över tid?**

## Bilaga 3

Hej!

Vi är två studenter som läser sjätte terminen på socionomprogrammet vid Högskolan i Kristianstad. Vi arbetar denna termin med vår C-uppsats som har karaktären av ett självständigt vetenskapligt arbete inom ramen för socionomutbildningen. Syftet med vår studie är att explorativt undersöka vilken roll och funktion som socialsekreterare tillmäter den egna klädseln i olika arbetssituationer, däribland i mötet med klienter. Syftet är också att undersöka vilken betydelse som socialsekreterare anser att klientens egen klädsel kan ha vid bedömningen av klientens situation. Vi kommer att genomföra en gruppdiskussion med hjälp av intervjufrågor.

Forskningsetiska principer som är viktiga för dig att känna till innan intervjun:

- Din medverkan är frivillig och du kan när som helst välja att avbryta intervjun eller avstå från att besvara en viss fråga under intervjuens gång.
- Intervjun kommer att spelas in och därefter transkriberas ordagrant. Inspelningen och intervjuutskriften kommer att förstöras efter att uppsatsen godkänts av högskolans examinator.
- All information som framkommer i intervjun kommer att behandlas med största konfidentialitet från vår sida: ingen information kommer föras vidare till någon obehörig, intervjupersonens namn och organisatoriska tillhörighet kommer att avidentifieras i uppsatsen.

Gruppdiskussionen beräknas ta cirka 90 minuter.

Vi hoppas att du finner forskningsfrågan intressant och att du har möjlighet att delta i denna fokusgruppsintervju. Återkom gärna till oss om du har frågor eller synpunkter på vår undersökning eller om Du tycker något är oklart kring deltagandet i forskningsintervjun. Du kan nå oss på följande telefonnummer eller e-postadresser:

Charlotte Bremberg tel. xxxxxxxxxxx, E-post: x

Marie Thomasson tel. xxxxxxxxxxx, E-post: x

Universitetsadjunkt Weddig Runquist, Högskolan Kristianstad är vår handledare och han kan nås via e-postadress: x eller tel.x

Med vänliga hälsningar

Charlotte Bremberg och Marie Thomasson