



GÖTEBORGS UNIVERSITET
HANDELSHÖGSKOLAN

Att känna sig som en ICA-gubbe

En studie om hur uniformerade arbetskläder påverkar butiksanställdas
könsidentitet samt sociala tillhörighet

Företagsekonomiska institutionen

Management & Organisation

Termin 6: VT 2016

Kandidatuppsats

Alexandra Kjöllström 941007

Alice Kristiansen 941012

Handledare: Maria Tullberg

Sammanfattning

Författare: Alexandra Kjöllnerström och Alice Kristiansen

Institution: Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet

Handledare: Maria Tullberg

Examinator: Björn Trägårdh

Nivå: Kandidatnivå

Termin/år: VT 2016

Nyckelord: Management, Uniform, Kläder, Könsidentitet, Social Identitet

Syfte och frågeställningar: Syftet med vår studie var att undersöka hur medarbetares sociala identitet och könsidentitet påverkas av uniformerade arbetskläder.

Metod: En kvalitativ fallstudie utfördes på butiken ICA Maxi, där sex butiksmedarbetare intervjuades kring deras upplevelser av kön och identitet. Genom intervjuer söktes en djupare förståelse för hur den anställda upplever sina arbetskläder samt känner sig i dem.

Resultat: I studien kom vi fram till att de uniformerade arbetskläderna på ICA Maxi bidrar till att de anställda upplever en mer manlig än kvinnlig identitet, oavsett kön. Vidare konstaterade intervjudeltagarna att kläderna bidrar till en gemenskap i butiken. Känslan av att sträva mot samma mål, visa en enhetlig bild gentemot kunden samt skapa jämlikhet mellan de olika hierarkiska positionerna är exempel på vad arbetskläderna bidrar till.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	2
FÖRORD	4
1. INLEDNING	5
1.1 BAKGRUND.....	5
1.2 PROBLEMDISKUSSION.....	6
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING.....	7
1.4 AVGRÄNSNING.....	7
2. TEORETISK REFERENS RAM	9
2.1 SOCIALKONSTRUKTIONISM.....	9
2.2 IDENTITET OCH DEN KLÄDDA KROPPEN.....	11
2.3 EN KONSTRUKTION AV KÖNET.....	13
2.4 GENUSSYSTEMET SOM ETT SOCIALT SYSTEM.....	15
3. ANDRA FORSKARE OM KLÄDER, IDENTITET OCH GENUS	17
3.1 KLÄDER PÅ ARBETSPLATSEN.....	17
3.2 KLÄDER OCH IDENTITET.....	18
3.3 KLÄDER OCH GENUS.....	20
4. METOD	23
4.1 VAL AV METOD.....	23
4.1.1 Kvalitativ forskning.....	23
4.1.2 Intervjun.....	24
4.1.3 Val av studieplats.....	26
4.1.4 Urval.....	27
4.1.5 Etik.....	27
4.2 BEARBETNING.....	28
5. RESULTAT	32
5.1 ICA MAXI STORMARKNAD.....	32
5.2 ADAM.....	33
5.3 EMIR.....	35
5.4 URBAN.....	37
5.5 CORNELIA.....	39
5.6 LOVIS.....	41
5.7 SALLY.....	43
6. ANALYS	46
6.1 HUR PÅVERKAS KÖNSIDENTITETEN AV UNIFORMERADE ARBETSKLÄDER?.....	46
6.2 HUR PÅVERKAS DEN SOCIALA IDENTITETEN HOS MEDARBETAREN?.....	48
7. SLUTDISKUSSION OCH VIDARE FORSKNING	51
8. REFERENSER	53
8.1 TRYCKTA KÄLLOR.....	53
8.2 ARTIKLAR OCH AVHANDLINGAR.....	54
BILAGA 1, INTERVJUGUIDE	56

Förord

Vid genomförandet av den här studien har vi råkat ut för både upp- och nedgångar. Det finns dock vissa personer som bidragit till att nedgångarna blivit uppgångar istället. Först och främst vill vi tacka ICA Maxi och därmed alla intervjudeltagare som bidragit till att studien varit genomförbar. Tack för att ni varit så tillmötesgående, engagerade och flexibla. Vi skulle även vilja tacka vår handledare Maria Tullberg som varit ett stort stöd i denna process.

Tack!

1. Inledning

I avsnittet introducerar vi studien, dess bakgrund och problemdiskussion. Ytterligare presenterar vi studiens syfte vilket mynnar ut i studiens frågeställningar.

1.1 Bakgrund

I ett grupparbete under vår kandidattermin utfördes en intervju där goda och mindre goda chefsegenskaper diskuterades. En medarbetare konstaterade under intervjun följande kring sin chefs kvaliteter;

"Han är en bra chef för han klär sig precis som oss"

Citatet ovan stannade kvar i vårt minne. Att chefen ifråga bar likadana kläder som sina anställda ansågs korrelera med kvaliteten på ledarskapet. Detta fick oss att fundera vidare på klädernas betydelse på arbetsplatsen. På vilket sätt kan det faktum att alla anställda, oavsett position, klär sig likadant påverka medarbetarna och därmed organisationen? Vad händer med individens identitet, och vilka konsekvenser upplever de olika könen av att tvingas in i denna klädsel?

Kläder kan användas för att uttrycka flertalet budskap, bland annat kön, ålder och ekonomisk status. De kläder man som individ väljer att bära är en stor del av identitetsskapandet (Giddens, 1997). När flertalet individer klär sig likadant skapas en social identitet. I dagens samhälle finns flertalet organisationer med en etablerad uniform, det vill säga där medarbetarna klär sig i en förbestämmd klädeskombination.

I vår studie har vi valt att studera en livsmedelsbutik, då tidigare forskare tycks ha utelämnat detta område. I en livsmedelsbutik är personalomsättningen hög, och det går att finna både timanställda samt fastanställda personer. Omfattningen av olika hierarkiska positioner som finns inom butiken medför att en blandning av högutbildade och lågutbildade individer anställs. Sammantaget arbetar en bred mångfald av människor i en butik, med olika bakgrund, utbildning, kön och religion etc., där uniformen utåt sett tycks vara den enda gemensamma

nämnamnaren.

Inom andra branscher, som sjukvården, militären eller restaurangbranschen, används olika uniformer för att visa både en yrkesroll och en plats i hierarkin mellan de anställda. Vidare kan en uniform även understryka könet, vilket sker inom exempelvis flygvärdinneyrket. Vårt intresse har väckts i diskussionen kring varför en livsmedelsbutik så angeläget stoltserar med de anställdas jämlikhet, samt hur det upplevs av de anställda.

Från ett konstaterande om att en chef är bra så länge hen klär sig likadant som de anställda, till ett nytt problemområde inom organisationsbeteendet. Hur påverkar de uniformerade arbetskläderna en anställds sociala identitet samt könsidentitet? Förskjutningen i fokus har resulterat i ett nytt och spännande citat som vi avslutningsvis vill belysa.

"Det känns lite som ett matchställ inom idrott, det är först då man är med i matchen."

1.2 Problemdiskussion

Vi fann i vår inledande informationssökning många studier om relationen mellan kläder och identitet, särskilt från ett etnografiskt perspektiv. Ytterligare hittade vi inom samma område studier om kläder och genus. Dock anser vi att det till viss del saknas studier om relationen mellan kläder, genus och identitet ifrån ett företagsekonomiskt och organisatoriskt perspektiv.

Kläders influens i arbetslivet är alltså något som studerats i olika konstellationer och ifrån olika synvinklar, dock sällan med genus- och identitetsteorier som grund. Till exempel har studier utförts gällande hur en fri klädkod påverkar de anställda på ett affärsföretag (Peluchette et al., 2006), hur universitetslärares kläder motiverar eleverna (Roach, 1989) och hur akademikers utstyrlar påverkar deras ansedda kompetens uppfattas (Granleese & Sayer, 2006).

I vår studie har vi valt att undersöka en organisation som använder sig av en gemensam uniform, alltså en förbestämd tjänstedräkt som alla företagsanställda förväntas bära. Det studieglapp som vi upplever finnas om sambandet mellan kläder, genus och identitet inom

organisationer hoppas vi kunna bidra till att minska med vår studie.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med vår studie är att undersöka hur uniformerade arbetskläder påverkar en butikmedarbetares sociala identitet samt könsidentitet. Att nyanställda tilldelas en uniform är vanligt förekommande, inte minst inom försäljning – och servicebranschen. Dessa kläder har en tendens att bli flitiga diskussionsobjekt på arbetsplatsen då passform, mönster och färg inte alltid stämmer överens med individens preferenser. Vi vill i studien diskutera kring hur butiksmedarbetare upplever sina tilldelade arbetskläder, hur de deras sociala identitet påverkas samt deras känsla av könsidentitet. Vidare vill vi undersöka hur likadana kläder uppfattas i den rådande genusstrukturen.

Följande frågeställningar kommer att undersökas och därmed styra vår studie:

- *Hur påverkas könsidentiteten av uniformerade arbetskläder?*
- *Hur påverkas den sociala identiteten hos medarbetaren?*

1.4 Avgränsning

Studien avgränsas till en större livsmedelsbutik. Butiken valdes på grund av dess storlek och antalet anställda, cirka 160 stycken. Ytterligare livsmedelsbutiker har inte studerats. Inte heller har andra organisationer eller företag studerats, där uniformer används. Exempelvis har vi exkluderat organisationer där en uniform används för att särskilja kön eller hierarkisk status. I vår studie har vi enbart studerat en arbetsplats där uniformen används som ett verktyg för att skapa jämställdhet och jämlikhet.

När det gäller hur medarbetarnas identitet påverkas har vi valt att lägga fokus på könsidentitet samt social identitet. Arbetskläderna kan även påverka de anställda på andra sätt, exempelvis deras maktmässiga relationer eller kundernas uppfattning. Studien fokuserar på genus, alltså det socialt konstruerade könet. Vi har enbart studerat hur arbetskläderna på ICA Maxi förstärker en manlig eller kvinnlig identitet, och alltså inte undersökt ytterligare könsidentiteter. Det finns fler könsidentiteter att tillhöra än enbart man och kvinna.

Vi har valt att exkludera ett religionsperspektiv, trots att en organisations uniform mycket väl kan påverka och influera de anställdas utövande av sin religion. Även detta intressanta perspektiv lämnas åt andra forskare att undersöka.

2. Teoretisk referensram

Vår syn på verkligheten är socialkonstruktionistisk, och i följande avsnitt presenterar vi den teoretiska referensramen som använts i vår studie. Ett socialkonstruktionistiskt synsätt, enligt Peter L. Berger och Thomas Luckmann, har applicerats genomgående. Ytterligare teoretiker som varit vägledande för vår studie är Anthony Giddens och Judith Butler. Vi har även utgått från Yvonne Hirdmans resonemang om genussystem.

2.1 Socialkonstruktionism

Berger och Luckmann var först med att introducera begreppet socialkonstruktionism. I deras verk *The social construction of reality* (1966) ifrågasätts att verkligheten vi lever i alltid blivit tagen för given. Ett alternativt perspektiv presenteras där verkligheten konstrueras i det sociala samspelet mellan samhället och individerna. Ett exempel från vår konstruerade verklighet är att alla svenska invånare ska ha en anställning, vilket både stat och medborgare aktivt eftersträvar samtidigt som få ifrågasätter det. En anställning är i vår värld det rätta alternativet framför arbetslöshet. (Berger & Luckmann, 1966)

Den sociala strukturen är ett grundläggande begrepp, och därmed en viktig del i skapandet av verkligheten. Det är den sociala strukturen som reglerar handlingsmönster, statuspositioner och interaktioner för att säkerställa samhällets stabilitet. Utan en social struktur hade det inte funnits några rätt eller felaktiga sätt att bete sig i sociala sammanhang, vilket hade resulterat i kaos. Inom den sociala strukturen delas människor in i olika grupper, baserat på bland annat kön, etnicitet och status, där de förväntas följa gruppens etablerade normer och handlingsmönster. En individ kan varken motsäga sig gruppens förväntningar eller den sociala strukturens existens, och om hen trots allt gör det väntar sanktioner. (Berger & Luckmann, 1966)

Individen konstruerar sin egen verklighet i det sociala samspelet. Vardagslivet tolkas olika av olika människor, och framstår därmed som en egen värld med ett djupare sammanhang. Vardagslivet är en verklighet där alla individer tolkar en händelse inom sina respektive referensramar. Samma situation kan upplevas olika av två olika individer. Vardagslivets verklighet är emellertid lika verklig för alla individer, trots deras olika tolkningar och

upplevelser. Genom interaktion och kommunikation med omgivningen får man ta del av andra individers perspektiv på omvärlden. (Berger & Luckmann, 1999)

I socialkonstruktionismen finns en etablerad uppfattning om att människan inte har någon given eller inneboende natur. Snarare formas det mänskliga efter den sociala och kulturella kontexten. Dessa tankar har vidare Judith Butler applicerat på genus, vilket redogörs för i nästkommande kapitel. I samspelet med den sociala och kulturella omgivningen formas både beteende, tankar och sexualitet. "Människor skapar tillsammans en mänsklig miljö med alla dess socio-kulturella och psykologiska bildningar". Människors åsikter, preferenser och tankar är på så sätt formade i relation till omvärlden. (Berger & Luckmann, 1999)

De socio-kulturella sammanhangen har alltså påverkan på hur människan utvecklas, samt hur jaget formas. Berger och Luckmann beskriver jaget som en social produkt, där människan är självskapande. Jaget och dess identitet inkluderar alla psykologiska attribut. Till exempel ingår alla människans känslor, attityder och reaktioner i identiteten man. Genom användandet av materiella artefakter, alltså kläder och smycken etc., som appliceras på kroppen kan jaget förmedla både mening och känslor hos individer. (Berger & Luckmann, 1999) Butler (1993) menar dock annat i denna fråga, gällande hur mening och känslor förmedlas. Materiella artefakter är i hennes åsikt påtvingat kroppen utifrån och förmedlar därmed inga inneboende uppfattningar.

Institutioner, som definieras som upprepade och vedertagna handlingsmönster med en bakomliggande mening, finns överallt i samhället. Det är de sociala institutionerna som bildar den sociala strukturen. Genom institutionernas existens kontrolleras och förutspås människors agerande, då givna handlingsmönster konstitueras. Ett relevant exempel kan vara en inrättad klädkod eller uniform på en arbetsplats. Det går alltså vidare att behålla den sociala ordningen genom institutionerna, samtidigt som den sociala ordningen reproduceras och legitimeras i enlighet med de institutionaliserade handlingarna. (Berger & Luckmann, 1999)

Alla institutioner, och dess tillhörande handlingsmönster, är inte avsedda för alla individer. Alla individer förväntas inte agera på samma vis. Det finns alltså handlingsområden som inkluderar vissa samtidigt som andra exkluderas, vilket benämns differentiering.

Differentiering utvecklas i den sociala interaktionen mellan människor. (Berger & Luckmann, 1999)

Vi har tolkat socialkonstruktionismen på följande vis. En socialkonstruktionistisk förklaring till varför uniformer existerar på en arbetsplats och därmed antas vara det bästa alternativet härleds inte till någon form av mänsklig natur. Istället är en hypotetisk förklaring att idén föds om att jämlikhet mellan de anställda är viktigt i organisationer, och därefter har strukturer formats efter detta påstående. En del i strukturen är uniformen, en annan del kan vara jämlikhetshetsprogram eller utbildningar. Dessa påfund förstärks av språkbruket kring dem, genom att man i butiken pratar om jämlikhet. Konceptet om uniformen är således framförhandlat genom språkbruket, och ifrågasätts inte. Istället tas det för givet i butiken samt i samhället som positivt och förmånligt för organisationen. Uniformen bildar en institution, vilken tillsammans med andra institutioner utgör organisationens sociala struktur. Orsaken till uniformens existens kan även vara krav från livsmedelsverk eller förväntningar från kunder – oavsett bakomliggande orsak till uniformens existens så appliceras samma institutionalisering som ovan.

Det existerar inte heller givna mönster för hur män och kvinnor ska agera, utan att dessa mönster och förväntningar förhandlas fram i olika kulturella och sociala kontexter. I vissa kulturer är det exempelvis accepterat för både män och kvinnor att bära kjol eller klänning men i ska män bära byxor.

2.2 Identitet och den klädda kroppen

Det synsätt på identitet som vi har valt att applicera på vår studie är influerat av Giddens tankar, där identitet ses som något flexibelt och som formas genom det sociala samspelet. Vidare använder vi Hammarén och Johansson (2009) samt Tajfels (1982) begrepp social identitet för att komplettera Giddens (1997) teori där en djupare förståelse kring just detta område saknas.

Begreppet identitet kan i vardagligt tal användas för att gestalta individers tillhörighet. Nils Hammarén och Thomas Johansson förklarar hur människor förenklar verkligheten genom att kategorisera sig själva och andra. Individer förväntas tillhöra vissa grupper i samhället. Individer kategoriseras som man eller kvinna, och efter en rad andra tillhörigheter. Individer kan även identifiera sig med en viss grupp utifrån, en önskan att tillhöra gruppen i fråga. (Hammarén & Johansson, 2009)

Det finns olika varianter av begreppet identitet, som också benämns roll. De olika identitetsbegreppen inkluderar självidentitet, social identitet samt kulturell identitet. Den sociala identiteten resulterar i att individer får en roll i samhället. (Hammarén & Johansson, 2009) Stryker (1980) utvecklar identitetsteorins syn på identiteter och diskuterar hur en identitet är en uppsättning av internaliserade betydelser och förväntningar på en social roll, som individen försöker leva upp till.

Anthony Giddens presenterar i sin bok *Modernitet och självidentitet - Självet och samhället i den senmoderna epoken* (1997) sin teori om hur moderniteten och dess institutioner förändrar det vardagliga livets sociala karaktär och underminerar traditionella vanor. Han presenterar hur modernitetens formas av och formar framväxten av nya självidentitetsmekanismer, där självet är aktivt i skapandet av sin egen självidentitet. (Giddens, 1997)

I dagens moderna samhälle står individen ständigt inför beslut att fatta, vilket skiljer sig från tidigare epoker där vanor och traditioner vägledde vardagens beslut. Detta medför en mycket större möjlighet för individen att själv skapa sin identitet. (Giddens, 1997).

Giddens beskriver kroppen som något vi alla har, samt som ett omfattande handlingssystem. Genom att kroppen deltar i vardagslivet konstrueras och upprätthålls en sammanhängande känsla av självidentitet. Kroppens framträdande presenteras som en relevant aspekt för självet och självidentiteten. Kroppens framträdande, alltså inklusive kläder, utseende och utsmyckning, används som ledtrådar i hur kroppens handlingar tolkas. Giddens beskriver vidare hur kläder används för att både visa upp sig men även för att hemlighålla eller avslöja personliga biografier. (Giddens, 1997)

Genom en specifik uniform upprättas en gemensam social identitet (Giddens, 1997).

Teoretikern Henri Tajfel definierar i sin bok *Social Identity and Intergroup Relations* (1982) en social identitet som en individs upplevda medlemskap i en social grupp i samhället, vilket skiljer sig ifrån den personliga identiteten. Den personliga identiteten definieras istället som de individspecifika kännetecknen och egenskaper som skiljer en individ ifrån en annan. Kläder kan vidare bidra till både en social och personlig identitet; där till exempel likadana matchtröjor eller arbetskläder skapar en gemensam social identitet samtidigt som en personlig identitet skapas genom att unika accessoarer adderas till de gemensamma

arbetskläderna. (Tajfel, 1982) Giddens (1997) skriver att en social identitet uppvisar en specifik tillhörighet, vilket kan gälla både kön, klass eller yrke. En social identitet skapar samhörighet och gemenskap bland de som inkluderas i den sociala gruppen enligt Giddens (1997).

2.3 En konstruktion av könet

Judith Butler presenterar i sin banbrytande artikel *Perfomative Acts and Gender Contstitution: An Essay in Phenomenology and Theory* (1988) ett synsätt på genus, där hon frånsäger könstillhörigheten en stabil identitet. Hon skiljer begreppet könsidentitet, alltså individens upplevda könstillhörighet, ifrån individens biologiska kön. Huvudtesen som Butler för handlar om att genus inte är passivt inskrivet i den fysiska kroppen. Istället är genus något som ständigt skapas och återskapas. (Butler, 1988)

Begreppet performativitet är vanligt förekommande i Butlers texter. I sin artikel *Performativity, Precarity and Sexual Politics* (2009) förklaras performativitet som en process där genus skapas, alltså den process där könen man och kvinna tilldelas kroppen genom handlingar och språkbruk. Vidare upprättas genus genom det externa formandet av kroppen; genom gester, rörelser samt utseende. (Butler, 1988). Genom att olika kläder och stilar används på kroppen materialiseras könets tillhörighet in i de två olika könen (Butler, 1988). I vår studie är performativitetsbegreppet relevant då det innebär att arbetskläderna på ICA Maxi bidrar till att skapa eller sudda ut en könsidentitet hos medarbetaren.

Enligt Butler finns det ingen naturlig eller inneboende könstillhörighet, utan normer tvingar människan in i ett av könen. Butler (2009) skriver att vi inte riktigt vet vad könsnormerna kräver av oss, och att en förhandling sker mellan vad personen i fråga vill och vad normerna kräver. Dock influeras den egna viljan omedvetet av normerna, vilket gör att denna förvirring resulterar i en omedveten aktion i enlighet med normerna. Oavsiktligt skapas och reproduceras därmed könen genom normerna. Dessa normer kan dock förändras över tid. En norm blir en norm när den används och repeteras, vilket innebär att normen institutionaliseras i den performativa processen. Butler exemplifierar detta med att hur vi uppfattar femininitet har förändrats mellan generationerna. Sammanfattningsvis är performativitet en process som påverkar och framställer könen, genom de normativt influerade handlingar som utförs. (Butler, 2009)

Performativitet tar sig exempelvis uttryck i de kläder vi bär. I vår kultur anses klänningen och kjolen vara två kvinnliga plagg, och genom att en kvinna bär dessa plagg definieras hon in i könet kvinna. Detta hos individer redan i tidig ålder, då pojkar och flickor kläs i respektive könsrepresenterande plagg. I och med detta placeras de i tidig ålder in i könen man eller kvinna. Likaså gäller färgerna, då blått anses vara en färg för pojkar och rosa en färg för flickor.

De könsnormer som idag existerar och dess reglerade handlingar producerar sammanhängande läger av två olika könsidentiteter. Den heterosexualisering som existerar kräver och institutionaliserar produktionen av två olika kön; feminin och maskulin. Den heterosexuella kvinnan och heterosexuella mannen är de två könen som är begripliga för omvärlden. Inga fler kön kan existera, då ytterligare kön inte kan följa normerna och därmed framstår som misslyckanden eller logiska omöjligheter. De kön som definieras som misslyckanden är bland annat homosexuella och transsexuella kroppar. Om en person misslyckas i att följa könsnormerna kan personen ifråga stötas ut från samhället och komma att uppfattas som avvikande. (Butler, 1990)

Butler (1993) kallar de kroppar som skiljer sig från normen för *abjected bodies*. Detta är kroppar som saknar legitimitet och förståelighet, och varken klassas som subjekt eller objekt. Butler (Meijer & Prins, 1998) förklarar vidare att kategorin även innefattar fler grupper än bara de icke-heterosexuella. De personer som saknar en acceptabel individuell historia anses också vara *abjected body*. Dessa kroppar produceras och reproduceras i en process precis som genuset, där normer styr. Butler (1993) avstår från att ge konkreta exempel på dessa kroppar, då hon anser att etiketten *abjected* tilldelas specifika kroppar genom själva klassificeringen. Dock förklarar hon att det generellt handlar om de kroppar som inte passar in i det rådande idealet, exempelvis könsideal eller skönhetsideal, således de som anses felaktiga och tilldelas en avvikande status.

Butler och Giddens tycks i vår tolkning inte dela en exakt likadan världsbild. Skillnaden verkar ligga i hur Butler upplever könsidentiteten som konstruerad och Giddens upplever att en identitet omfattar vissa inneboende element.

2.4 Genussystemet som ett socialt system

Yvonne Hirdman är en svensk historiker och genusforskare. I sina texter ifrågasätter hon kvinnors begränsningar i samhället som naturgivna och vägrar att acceptera den sociala kvinnliga underordningen som naturlig. Hon poängterar vikten av att använda begrepp som "genus" och "genussystem" inom kvinnoforskning. (Hirdman, 1988)

Ett genussystem är en ordningsstruktur av kön, ett dynamiskt system som innehåller de fenomen, processer, föreställningar och förväntningar, som tillsammans bildar mönstereffekter och regelbundenheter. Genussystemet skapar genom sin regelbundenhet en trygghet och stabilitet i vardagen, och bidrar till att beteenden går att förutsäga. Det rådande genussystemet bygger på två grundpelare; dikotomin och hierarkin. Dikotomin innebär en särhållning av könen manligt och kvinnligt, och det är genom denna särhållning som den manliga normen legitimeras. Hierarkin innebär en etablering av det manliga könet som norm. (Hirdman, 1988)

Hirdman och Butler har liknande tankar gällande att män och kvinnor inte föds in i ett genus, utan att det är i samspel med omgivningen som genustillhörigheten socialt konstrueras. Hirdman (1988) visar att det pågår en ständigt genusproducerande verksamhet i vardagen. Wahl (2007) menar att dessa könsstrukturer i stor omfattning reproduceras inom organisationer och företag. Både män och kvinnor deltar i detta skapande system enligt Hirdman (1988). Producerandet av genus regleras av olika genuskontrakt. Dessa kontrakt innehåller konkreta föreställningar och uppfattningar om hur män och kvinnor ska agera gentemot varandra i alla aspekter av livet. Exempel på dessa föreställningar är för könen olika tillåtna kläder, längd på håret och övriga accepterade accessoarer. I genuskontrakten vilar genuslogikernas teori och praktik, här fastställs gränserna för kvinnans möjligheter samt regler kring förhållandena mellan könen. Om en individ bryter mot genuskontraktens gränser utsätts hen för utfrysning eller direkt våld, vilket kan liknas vid sanktionerna på Butlers *abjected bodies*. (Hirdman, 1988)

Genom att könen hålls isär blir den manliga normen mer självklar och legitim. Denna legitimerande process verkar även åt andra hållet. Om särhållningen mellan könen således istället är svag, alltså om män och kvinnor uppfattas som lika, ifrågasätts den manliga normen allt mer. Vidare leder detta till att den manliga överpositionen uppfattas som allt mer illegitim.

Inom detta område är den reproducerande kraften väldigt stark då särhållning föder särhållning. (Hirdman, 1988)

Hirdman resonerar kring vissa feministiska tankar, speciellt angående de tankar om att det är omöjligt att komma ifrån särhållningen helt. Argumentet om att det inte är möjligt att undvika särhållningen mellan könen grundar sig i den biologiska skillnad som finns mellan män och kvinnor gällande fortplantning. Den biologiska skillnaden resulterar i dikotomins ständiga återfödelse samt en ständig maktkamp mellan könen. Dessa tankar och argument är dock ingenting som Hirdman står helt bakom, då hon istället stöttar tron på att en systemförändrande kraft ligger i människans tanke-system. Hirdman väljer alltså att se en möjlighet till förändring i könets likheter, istället för att se hinder i könets olikheter. (Hirdman, 1988)

Vidare är det genom tron på könets mänskliga likhet, i termer av den gemensamma mänskliga förmågan och förutsättning för upplevelse och uppfattning, samt icke existerande skillnader i mänsklig art, som kan ändra den rådande strukturen. När särhållande faktorer bryts och kvinnor tvingas göra vad män gör, kan det rådande genussystemet förändras. Ett jämlikt samhälle uppkommer alltså när olikheter försvagas och likheter förstärks, samtidigt som ett ständigt gränsöverskridande sker. (Hirdman, 1988)

Den särhållning som Hirdman (1988) påtalar påbörjas redan när ett barn föds, då en pojke och en flicka behandlas olika. Barnen tilldelas olika färger, kläder samt förväntas leka med olika leksaker. Särhållningen går sedan att följa barnen i åldrarna. Särhållningen förstärks ständigt genom de olika kläder en man och kvinna förväntas bära. Utbudet av kläder skiljer sig åt, med olika färger, modeller och plagg till respektive kön.

3. Andra forskare om kläder, identitet och genus

I avsnittet presenterar vi ett urplock av den stora mängd tidigare studier inom huvudområdet kläder, tillsammans med genus och identitet.

3.1 Kläder på arbetsplatsen

Maria Tullberg och Hans Mörck redogör i deras rapport *Catwalk för direktörer, Bolagsstämman – en performativ performance av maskuliniteter* (2004), vikten av klädseln vid bolagsstämman. Huvudfokus ligger på kostymens roll samt den homosocialitet författarna undersöker i sin studie. Kostymen har länge använts för att förändra, dölja, försköna, kontrollera och disciplinera den manliga kroppen.

I artikeln redogör författarna för hur bärandet av liknande kläder, exempelvis om alla män bär kostym på en bolagsstämma, kan leda till att man kommunicerar homosocial gemenskap. Kläderna blir ett redskap för att markera vilka som tillhör gruppen - och vilka som inte gör det, till exempel det fåtal kvinnor som förekommer i styrelserna. Det hjälper alltså inte om kvinnorna också klär sig i kostym. Ytterligare ett exempel på homosocialitet berör rekrytering då chefer ofta rekryterar individer som är lika dem själva. (Tullberg & Mörck, 2004)

Andra studier har lagt ett större fokus på hur kläderna upplevs av omgivningen samt av andra människor. David Roach undersökte i sin kvantitativa studie *Effects of graduate teaching assistant attire on student learning, misbehaviors, and ratings of instruction* (1989) hur lärarassistenters kläder påverkar både elevernas syn på hans kompetens, och på elevernas beteende i universitetsklassrummet. I studien fann Roach hur lärarassistenterna uppmuntrats till att klä sig professionellt med det bakomliggande argumentet att vissa kläder skapade mer eller mindre validitet, övertygelse och trovärdighet.

Roach (1989) resultat visade vidare att en professionell klädsel hos läraren korrelerade med goda testresultat samt betyg hos eleverna. I de fall som lärarassistenten ansåg lektionen vara av betydelse klädde hen också upp sig. Detta går att knyta till resultatet i Peluchette et al. (2006) studie där de fann att de respondenter som prioriterade arbetet även engagerade sig i sin klädsel. Lärarassistenternas engagemang ledde i sin tur till att eleverna ökade sin

kognitiva inlärning och effektivitet. Sammantaget visar Roach (1989) hur lärarkläderna påverkar elevernas motivation samt synen på läraren i fråga.

Yan et al. har i sin studie *Does formality matter?: Effects of employee clothing formality on consumers' service quality expectations and store image perceptions* (2011) undersökt hur de anställdas kläder påverkar konsumenternas antaganden och upplevelser gällande servicekvalitet, samt uppfattningen om butiksimagen. Studien konkluderar att formaliserade arbetskläder bidrog till antaganden gällande kvaliteten på servicen, vilket implicerar att servicepersonalens kläder bör vara väl genomtänkta. (Yan et al., 2011) Likande studier stödjer dess antaganden, Parasuraman et al. (1988) har till exempel funnit ett samband mellan en butiksförsäljares kläder och kunders förväntningar på kvaliteten hos servicen.

Det är emellertid inte enbart de anställdas kläder som förmedlar ett budskap om butiken. Övriga externa attribut kan också påverka kundernas uppfattning. Vidare visar andra studier hur överviktiga butiksarbetare ger ett intryck av att butiken är mindre framgångsrik samtidigt som butikens image uppfattas som bristfällig. (Klassen et al., 1996)

3.2 Kläder och identitet

Det har tidigare utförts ett antal studier inom ämnet kläder och identitet, ofta utifrån den anställdas perspektiv (Peluchette et al., 2006). Ytterligare fokus har i andra studier legat på hur arbetskläder har påverkat omgivningens uppfattning, antaganden samt attityder kring kläderna (Roach 1989, Granleese & Sayer 2006). Slutligen finns studier som undersökt hur konsumenters upplevelse och förväntningar influeras av de anställdas kläder (Yan et al., 2011).

Peluchette et al. presenterar i sin artikel *Dressing to Impress: Beliefs and Attitudes Regarding Workplace Attire* (2006) en kvantitativ studie om attityder och tankar gällande kläder på en arbetsplats, där klädkoden är fri. Studien inkluderar bland annat vilka känslor kläderna framkallar hos respondenterna samt om/hur kläder används för att framkalla intryck hos andra personer på arbetsplatsen.

Peluchette et al. konkluderar i sin studie att klädseln på arbetsplatsen spelar en viktig roll när

det kommer till individens attityd och tankar gällande arbetsinsatsens utfall. De finner vidare att respondenter som värderade sin klädstil högt, ser till att nyttja kläderna strategiskt för att styra över andras intryck. Genom att de anställda manipulerar med sina arbetsplatskläder tror de anställda att de kan influera andras syn på dem samt uppnå större makt och påverkan. Vidare diskuteras hur arbetsplatsen premierar och uppmärksammar de anställdas ansträngningar kring kläder, speciellt kvinnors. Kvinnor visar sig i studien vara mer intresserade av kläder än män samt ägna märkbart mer resurser på sin arbetskläder. Peluchette et al. kommer fram till att rätt klädsel på jobbet resulterar i känslan av att vara mer kompetent, enligt respondenterna i studien. (Peluchette et al., 2006)

Kang et al. utförde år 2011 den kvalitativa studien *Men at work: using dress to communicate identities*, där fokus ligger på relationen mellan identitet och klädsel hos kontorsarbetande män. Att undersöka relationen mellan identitet och kläder hos män är ett syfte som skiljer sig från liknande studier med kvinnan i fokus, enligt författarna. Studien utförs på 49 stycken män, där undersökningen inriktar sig på hur männen använde kläder för att förmedla sin identitet på arbetsplatsen. Studien finner att männen tyckte att kläder var en viktig del i processen att förmedla en jobbidentitet. (Kang et al. 2011)

Undersökningen grundar sig på antagandet om att personer balanserar flerfaldiga identiteter, där vissa identiteter blir mer eller mindre framträdande i olika kontexter. Sammantaget konkluderar Kang et al. att ju mer en man värdesätter sin jobbidentitet, relativt andra identiteter, ju mer framträdande blir den för honom och andra. Det höga värdesättandet av jobbidentiteten leder i sin tur till att mannen kommer klä sig i enlighet med jobbidentiteten, för att kunna kommunicera den i sociala sammanhang. Om jobbet och dess tillhörande identitet är viktig för en individ, och exempelvis uppmuntrar till att bära kostym, kommer personen i fråga rimligen bära kostym. En ytterligare faktor som påverkar den klädsel relaterad till jobbidentiteten är hur kompetent mannen ifråga anser sig vara i sitt jobb. I studien finner Kang et al. även hur klädseln bidrar till omgivningens uppfattning gällande arbetsrelaterad prestation samt används för att forma självuppfattningar. (Kang et al. 2011)

Roach-Higgins, M.E. and Eicher, J. B. presenterar i sin artikel *Dress and identity* (1992) ett symboliskt interaktionsperspektiv, där de diskuterar hur kläder relateras till identitet. I ett symboliskt interaktionsperspektiv förvärvar individer en identitet genom sociala interaktioner i olika sociala, biologiska och fysiska miljöer. Roach-Higgins et al. förklarar hur kläder

fungerar som effektiva kommunikationsmedel under sociala interaktioner, och därmed påverkar hur människor etablerar både egna och andras identiteter. Klädernas utseende och färg kan kommunicera en mängd olika budskap gällande en persons identitet; ålder, kön, klass och religion etc. Kläderna påverkar alltså hur vi uppfattar oss själva och varandra i sociala sammanhang. Vidare kan även kläders benämning eller typifiering, i vårt fall genom benämningen uniform, indikera en viss typ av identitet.

Pratt och Rafaeli (1997) har tillsammans forskat i fenomenet social identitet, samt begreppets samband med kläder och symbolism. Deras studie *Organizational dress as a symbol of multilayered social identities* skiljer sig från vår då organisationen har två typer av uniformer att välja mellan, samtidigt som vår studerade organisation enbart erbjuder en typ av gemensam uniform. I sin studie undersöker de hur sjuksköterskor på ett sjukhus använder sig av arbetskläder som en symbol för att förmedla en organisatorisk identitet.

Sjukhuset i studien är ett stort universitetssjukhus, och studien tar plats på rehabiliteringsavdelningen. Vidare finner de att olika arbetskläderna används för att förmedla flertalet motsägande identiteter. Sammantaget kunde en komplexitet hittas gällande vilket social identitet som existerade på sjukhuset, då sjuksköterskorna har olika perspektiv på klädernas funktion och roll. Ytterligare finner de hur olika kläder används för att visa tillhörighet till olika undergrupper. Till exempel valde all nattpersonal att bära likadana kläder. Kläderna används även för att uttrycka hierarkisk position, där sjuksköterskor i högre positioner föredrog så kallade street clothes för att representera en patientorienterad identitet. Sjuksköterskor i en lägre position väljer däremot kläder benämnda scrubs, vilka symboliserade en mer autonom och professionell identitet. (Pratt & Rafaeli, 1997)

3.3 Kläder och genus

Magdalena Peterson har i sin avhandling, *Identitetsföreställningar - Performance normativitet och makt ombord på SAS och Air Holiday* (2003) studerat hur föreställningar gällande identitet och service kan ha samband med rollspel och teater. Grundperspektivet i studien baseras på Judith Butlers tankar kring performativitet, det vill säga processen som skapar kön. I den kvalitativa fallstudien som genomförts har 25 stycken flygvärdar och -värdinnor på företaget SAS samt det anonymiserade *Air Holiday* intervjuats. Pettersson

genomförde ytterligare 10 stycken observationsflygningar för att iaktta de anställdas arbete i kabinen som underlag för studien. Studien blir intressant då både flygvärdinnor och flygvärdar bär arbetskläder likt medarbetare i en livsmedelsbutik.

Peterson har ett performativt synsätt på identitet, något hon förklarar genom att påpeka att könsföreställningarna skapas genom ageranden. Identiteter kan inte väljas utan uppkommer genom diskurser, alltså förutbestämda sätt att förstå världen. Genom att förändra de diskurser som tillskriver en viss egenskap kan identiteten förändras. (Peterson, 2003)

I avhandlingen presenteras två olika och alternativa sätt att se på serviceyrken. Från det ena perspektivet ses serviceyrken som en tvingande instans där mänskliga känslor styrs samt utnyttjas som varor, genom att de anställda exempelvis måste le på jobbet. I detta perspektiv anses ett servicearbete som krävande, främst då all personal måste acceptera tvingande krav gällande deras utseende och personlighet. Från det andra perspektivet upplevs serviceyrken som ett yrkesspel där lärdomar gällande konflikthantering kan förekomma. Med ett yrkesspel menas att när personalen kommer till jobbet kliver de in i en roll de senare enkelt kan kliva ur vid hemkomsten. En viktig aspekt med det andra alternativet är det faktum att individer alltid anses ha ett val gällande sitt beteende i olika situationer, trots den roll de spelar i yrkesrelaterade situationer. (Peterson, 2003)

Peterson diskuterar och resonerar genomgående kring de krav flygbolag sätter upp gällande dess anställdas utseende och uppförande. Vidare går att utläsa hur de anställdas kläder, smink och beteende skapar föreställningar om identitet och kön. Genom de normer som arbetsplatsen applicerar gällande kläder och utseende uppstår performativt kroppsliga normer. Dessa normer förstärker i sin tur det kön och den identitet som kroppen utgör sig att representera, i enlighet med Butlers genusteorier. (Peterson, 2003)

En uniform som skiljer sig mellan män och kvinnor undersöks i studien, vilket skiljer sig från syftet i vår studie. Deltagarna uppger att de är positivt inställda till uniformerna. De anser vidare att struktur, ordning och auktoritet skapas i gruppen genom uniformerna, samtidigt som det enhetliga utseendet på de anställda påverkar hur omgivningen upplever företaget. (Peterson, 2003)

Peterson diskuterar sammantaget i studien att klädstilen på ett arbete inte endast är kopplad

till en yrkesroll utan även till personens identitet. Petersons intervjuobjekt jämför vidare sin yrkesroll med att kliva upp på en scen och därmed gå in i en ny roll. De beskriver hur de inte kan uppföra sig hur som helst på arbetsplatsen då de anser att ett mer professionellt beteende är lämpligt. Respondenterna beskriver dels hur de självmant vill agera mer professionellt på sin arbetsplats, samtidigt som ett krav ifrån arbetsgivaren existerar. (Peterson, 2003)

Jacqueline Granleese och Gemma Sayer har i sin studie *Gendered ageism and "lookism": a triple jeopardy for female academics* (2006) dels undersökt vikten av kvinnliga akademikers utseende samt hur män och kvinnor bedöms med olika ramverk gällande ålder och kläder. 48 stycken intervjuobjekt med olika akademiska bakgrund deltog i studien, där det framgår hur män och kvinnor klär sig olika och därmed förväntar sig olika reaktioner av omgivningen. Vidare visar studien att de deltagande kvinnorna i sin yrkesroll begränsar och klär ner sitt utseende, då de anser att ett alltför attraktivt utseende är ogynnsamt i deras karriär. Vidare resulterade ett attraktivt yttre i en känsla av sårbarhet i ett yrke dominerat av män. Männerna uppger att de inte upplever liknande begränsningar i sitt utseende samt i sitt val av kläder. (Granleese & Sayer, 2006)

Sammantaget konstaterade 47 av 48 intervjuobjekt att kvinnliga akademikers kläder samt utseende var mindre attraktivt än kvinnors inom till exempel företagsbranschen. Studien visar till skillnad från andra studier inom samma ämne, hur en tillbakahållning och begränsning finns gällande ett attraktivt yttre. Hos akademiker ses istället snygga kläder och ett attraktivt utseende som kontraproduktivt (Granleese & Sayer 2006), vilket skiljer sig från vad Peluchette et al. (2006) fann i sin studie där deltagarna som arbetade inom en affärsmässig verksamhet upplevde ett genomtänkt utseende som en fördel.

4. Metod

I avsnittet beskriver vi hur vi har gått till väga i utförandet av studien, med grund i utvalda metodteorier. Ytterligare presenterar vi en reflektion kring bearbetningen av intervjumaterialet.

4.1 Val av metod

I utförandet av en studie väljs antingen en kvalitativ eller en kvantitativ metod. Vi har i vår studie genomfört kvalitativ forskning då denna metod anses lämpligast för studiens syfte. En kvalitativ metod bör väljas då studiens syfte kräver en ingående förståelse av individer samt den sociala verklighet de lever i (Bryman & Bell, 2013).

4.1.1 Kvalitativ forskning

Kvalitativ forskning skiljer sig från kvantitativ forskning på flera plan. Kvalitativ forskning bidrar till en djupare förståelse av kontexten och en flexibel metod där frågeställningarna utvecklas succesivt. Forskaren står ofta på insidan och bygger en relation med studiens deltagare. Vidare skiljer sig dels utformningen och dels målet som ska uppnås med forskningen. I en kvantitativ forskningsmetod befinner sig forskaren utanför studien och har liten, eller obefintlig, kontakt med deltagarna. Informationen som samlas in omvandlas till siffror, och forskaren beskriver och analyserar dataresultaten som uppstår. Frågeställningarna växer inte fram i detta perspektiv, utan istället formuleras dessa i förväg. (Olsson & Sörensen, 2011)

I valet av metod definieras även slutledningsansatsen. Tre olika ansatser finns att tillgå, deduktion, induktion eller abduktion. I en deduktiv slutledning dras slutsatser om enstaka företeelser utifrån allmänna principer, alltså undersöks hur en upplevd situation relateras till tidigare etablerade teorier. En deduktiv metod används oftast inom kvantitativ forskning. Induktion innebär att forskaren utgår ifrån vad hen upptäcker i verkligheten, vilket därefter förenas med allmänna principer. Detta sätt är vanligast vid kvalitativ forskning. En abduktion är slutligen ett samspel mellan en deduktiv och induktiv metod. (Olsson & Sörensen, 2011) I just kvalitativa fallstudier i fråga används med fördel en induktiv tankemodell. (Merriam,

2006)

En fallstudie är ett sätt att detaljerat och ingående studera ett enda fall, alltså en undersökning av ett avgränsande eller definierande system (Merriam 2006). Fallet kan inkludera en organisation eller plats, en individ eller en situation. Bryman och Bell hänvisar till Stake (1995) som i sin tur resonerar kring hur fallstudieforskning tar hänsyn till den komplexitet och natur som omger fallet i fråga. Vidare används oftast kvalitativa forskningsmetoder i fallstudier, samtidigt som utrymme finns för att komplettera studien med ytterligare tillvägagångssätt. En fallstudie går sammanfattningsvis ut på att belysa specifika drag hos ett specifikt fall. (Bryman & Bell, 2013)

Vi har utifrån ovanstående resonemang utfört en kvalitativ fallstudie på matbutiken ICA Maxi. Forskningsdesignen bör styras av studiens syfte samt vad forskaren vill ha svar på (Merriam, 2006, Olsson & Sörensen, 2011). En kvalitativ forskningsmetod valdes framför en kvantitativ, då vi i vår studie ville undersöka och förstå vad för konsekvenser en uniform får på de anställdas identitet. Eftersom fallet vi ville studera uppstår i en social kontext samt syftar till en djupare förståelse av den sociala verkligheten, valdes alltså en kvalitativ forskningsmetod.

En deduktiv slutledning användes. Vi har under studiens gång försökt relatera intervjuobjektens åsikter till tidigare teorier kring socialkonstruktionismen samt konstruktion av kön.

4.1.2 Intervjun

Vid kvalitativ forskning söker forskaren efter beskrivningar och modeller som skildrar ett studerat fenomen eller ett sammanhang i omgivningen. För att få kännedom om omvärlden krävs en insamling av information, vilket kan ske på olika vis. Alla insamlingsmetoder är ofta tidskrävande för forskaren, och kräver förberedelse. Kvalitativa insamlingsmetoder inkluderar bland annat intervju, fokusgrupp, fallstudie och observation. (Olsson & Sörensen, 2011) I vår kvalitativa studie utförde vi enbart intervjuer, närmare bestämt sex stycken.

Intervjun är en process som går att se från olika synsätt. Dels beskrivs intervjun som en konst, där få personer besitter de medfödda kunskaper och kvaliteter som krävs för att genomföra en bra intervju. Av andra anses intervjuandet vara en teknisk färdighet som varje forskare kan

träna upp. Vidare finns en gemensam tro om att intervjun innehåller mer än naturbegåvade egenskaper eller en utstakad strategi. En intervju är till största del en konversation mellan två människor, omringad av en komplex och svårdefinierad verklighet vilket påverkar utfallet på många sätt. (Svensson & Starrin, 1996)

Under en intervjusituation spelar intervjuaren en viktig och avgörande roll. Resultatet av intervjun influeras starkt av interaktionen mellan intervjuaren och intervjuobjektet. För att uppnå ett bra resultat av intervjun bör intervjuaren exempelvis inte störa intervjuobjektets ansatser att svara på frågorna, alltså inte avbryta och inte störa. (Svensson & Starrin, 1996) Det är viktigt att intervjuaren ser intervjun som en dialog mellan två, eller flera, personer och därmed aktivt arbetar för att skapa ett samarbetsvilligt klimat. (Olsson & Sörensen, 2011)

Innan intervjun utförs bör en struktur utformas. En intervju bör vara standardiserad för att undvika att frågorna varierar mellan olika intervjudeltagare. Standardiseringen uppnås till exempel genom en välarbetad intervjuguide, där frågorna utformas före intervjuerna. Genom standardisering minskas även intervjuarens inflytande på intervjun, då hen har en tydlig mall att följa. Vidare kan en intervju ha olika grad av strukturering. (Olsson & Sörensen, 2011)

Enligt Bryman och Bell innebär en strukturerad intervju att intervjuarna ställer samma frågor till alla intervjuobjekten. Det är inte ovanligt att intervjuarna använder sig av ett formellt intervjuschema och frågorna formuleras på liknade sätt och i samma ordning för varje intervjuobjekt. En semistrukturerad intervju innebär att intervjuaren kan använda sig av en mer generell intervjuguide och ordningsföljden på frågorna kan variera. Vid en semistrukturerad intervju finns utrymme för flexibilitet eftersom intervjuaren och intervjuobjektet har möjlighet att genomföra intervjun utan en tydlig struktur och bestämda riktlinjer. Vid utförandet av en semistrukturerad intervju är frågorna mer allmänt formulerade än vid en strukturerad intervju. En ostrukturerad intervju däremot innebär att en intervjuguide med teman eller frågeställningar används. Frågorna ställs utan tydliga riktlinjer på ett mer informellt sätt och ordningsföljden kan variera. (Bryman & Bell, 2013)

När strukturen är vald bör ett anpassat frågeschema utformas. Uppsättningen frågor i frågeschemat bör vara allmänt formulerade, samtidigt som ett utrymme för att addera ytterligare följdfrågor bör finnas. Frågorna i frågeschemat måste inte besvaras punktvis, även om det kan vara till fördel för att upprätthålla en standardisering. Då frågorna i intervjuguiden

lämnar även stor frihet för intervjuobjekten att besvara frågorna. I och med detta bör vikt tas vid hur intervjuobjektet tolkar frågorna. (Bryman & Bell, 2013)

För att genomföra vår kvalitativa studie utfördes sex kvalitativa semistrukturerade intervjuer, vid två olika tillfällen. För vår studie innebar den semistrukturerade intervjun mer utrymme för intervjuobjektens svar samt mindre ledande frågor. En semistruktur motiveras genom vårt syfte att försöka spegla verkligheten och därmed respondenternas uppfattningar. Intervjuerna hade sin utgångspunkt i den intervjuguide som vi utformat. Vår intervjuguide innehöll allmänt formulerade och öppna frågor då vi inte ville begränsa intervjuobjekten i sina svar. Vid intervjun utgick vi från intervjuguidens ordning, dock förekom följdfrågor.

4.1.3 Val av studieplats

Det fanns några huvudsakliga skäl till valet att utföra en fallstudie på ICA Maxi. Ett av skälen var insikten om att få liknade studier utförts på en livsmedelsbutik. Då syftar vi på studier som behandlar relationen mellan kläder, identitet och genus. De tidigare studier vi hittade har studerat hur en fri klädkod påverkar de anställda på ett affärsföretag (Peluchette et al., 2006), hur lärare på universitetet klär sig för att influera eleverna (Roach, 1989) och hur akademikers utstyrselar påverkar deras ansedda kompetens (Granleese & Sayer, 2006) för att nämna några exempel.

Butikskedjan ICA Maxi valdes ut då organisationen har uniformerade arbetskläder. Företaget utger sig för att använda en gemensam uniform, vilket även går att utläsa vid besök i butikerna runt om i landet. Uniformen påstås användas för att jämna ut eventuella hierarkiska skillnader samt eventuella skillnader mellan de båda könen. I butiken ska alla vara lika inför kunden.

Ett intresse av att intervju medarbetare i en organisation där individer med varierade utbildningskrav, beroende på position arbetar, bidrog till valet. Hur upplever anställda med olika hierarkiska positioner de uniformerade arbetskläderna? Vi har även resonerat kring hur det faktum att de flesta kan relatera till en matvarubutik, då de troligtvis besökt en matvarubutik tidigare, kan bidra till att fler finner studiens syfte intressant.

Att valet föll på den specifika butiken berodde på ett bekvämlighetsurval. När vi kontaktade dem svarade de snabbt, positivt och trevligt vilket gjorde valet enkelt.

4.1.4 Urval

Begreppet bekvämlighetsurval förklarar Bryman & Bell (2013) som ett val av intervjuobjekt som baseras på tillfälligt tillgängliga personer, utan vidare hänsyn till hur representativa intervjuobjekten är för målgruppen.

Urvalet i vår studie bestod vidare av sex stycken respondenter, som vi saknade personlig- och arbetsrelaterad koppling till. Vidare intervjuades tre män samt tre kvinnor i varierande åldrar och organisatoriska positioner. Utbildning och yrkeserfarenhet skiljde sig även mellan respondenterna. Vi är dock medvetna om att ett större urval med fler respondenter hade varit mer representativt för organisationen, men att det å andra sidan inte hade garanterat ett mer sanningsenligt resultat enligt Bryman och Bell (2013).

Våra intervjuer utfördes vid två olika tillfällen, med två veckors mellanrum. Då vi till att börja med valde att utföra tre stycken intervjuer, för att sedan inse att urvalet var för litet för ett representativt resultat. Tre ytterligare intervjuer utfördes därför två veckor senare.

Adam, ekonomi- och marknadschef på ICA Maxi, kontaktades och utsågs till att delta i studien. Adam valdes ut dels på grund av hans intresse för ämnet och dels på grund av bekvämligheten då vi tidigt etablerade en kontakt. De två andra intervjuobjekten i intervjuomgång nummer ett valdes ut av Adam, vilket anses vara ett bekvämlighetsurval även ur Adams synpunkt. Under den andra omgången av intervjuer valdes Sally ut av Adam, som sedan i sin tur valde ut två ytterligare respondenter. Önskemål hade lämnats av oss gällande att få intervjua minst en person från varje kön, i enlighet med vårt syfte att undersöka könsidentiteten hos båda könen. Då våra önskemål uppfylldes samtidigt som urvalet bestod av individer med olika bakgrund, ålder och position trots bekvämlighetsaspekten, anser vi oss nöjda med urvalets utfall.

4.1.5 Etik

Bryman och Bell exemplifierar de etiska principer och regler som råder inom företagsekonomisk forskning. Till exempel finns ett informationskrav där forskaren ska informera deltagande personer om studiens faktiska syfte, samtyckeskrav där deltagaren måste veta om rätten till sitt frivilliga deltagande och slutligen anonymitetskravet där

personuppgifter måste behandlas konfidentiellt. Vidare får forskaren inte heller delge deltagarna falsk eller vilseledande information om studien samt enbart använda insamlade uppgifter till forskningsändamålet i fråga. Stor vikt bör läggas på att skydda individerna. (Bryman & Bell, 2013)

I vår studie strävade vi genomgående efter att agera etiskt och visa respekt gentemot deltagarna. Möjligheten att pausa intervjun erbjuds, men utnyttjades inte, samt möjligheten för deltagarna att ställa motfrågor. Vi tillfrågade intervjuobjekten om deras intervjuer kunde spelas in samt om de ville behålla sina namn anonyma i uppsatsen. Även organisatorisk anonymitet erbjöds. Fem av sex intervjuobjekt gav oss tillstånd att publicera deras riktiga namn. Tillåtelsen gavs även att offentliggöra organisationens namn. Om intervjuobjekten har blivit underrättade om i vilket syfte informationen ska användas samt vilka som ska delges informationen, och därefter gett tillåtelsen att publicera namn, får respondenternas identitet avslöjas i studien (Bryman & Bell, 2013).

Intervjuobjekten fick ta del av studiens verkliga syfte samt fick en förklaring av vilka som kan tänkas läsa uppsatsen. Då en av intervjudeltagare önskade att hans identitet förblev anonym, valde vi att anonymisera samtliga intervjuade, för att skydda den förstnämnda deltagaren. Alla förnamn är således påhittade. Deltagarnas efternamn har vidare exkluderats i studien, trots att fem deltagare godkännande att de publicerades. Detta motiverades genom det faktum att användandet av påhittade förnamn gav en tydligare bild av deltagarnas könstillhörighet, vilket vi ansåg vara viktigt för att uppfylla studiens syfte.

4.2 Bearbetning

Hermeneutik är ett begrepp som definierar de metoder och teorier som berör tolkningar av människors handlande. Hermeneutikens huvudsakliga fokus behandlar försök för forskaren att förstå texten med liknande perspektiv som dess upphovsman haft. (Bryman & Bell, 2013) I vår studie innebar det en strävan efter att förstå intervjuobjektens åsikter enligt den kontext de producerats i samt förstå situationen utifrån intervjuobjektens synvinkel. Vi tog även med oss en medvetenhet om de förutfattade meningar och antaganden vi som forskare har. Vi har exempelvis utfört intervjuerna med uppfattningen om att en skjorta är ett mer manligt än kvinnligt plagg. Detta antagande har varit mycket svårt att komma ifrån, men vi har aktivt strävat efter att inte låta antagandet genomsyra vår intervju och därmed påverka

respondenterna.

Förförståelse är ett centralt begrepp inom hermeneutiken. Det är inte bara med hjälp av våra sinnen som vi uppfattar verkligheten. Vidare präglas människans uppfattningar av egna tolkningar, vilket resulterar i en förförståelse om den individuellt ansedda verkligheten. En individs förförståelse kommer ursprungligen ifrån det samhälle hen har socialiserats i. (Thurén, 2007)

Vetenskap i allmänhet syftar till att söka sanningen (Thurén, 2007). Vi var medvetna om att den information vi producerat och analyserat präglats av den förförståelse vi har om hur vissa saker bör vara. I och med detta kan sanningen vi syftade till att söka ifrågasättas. Intern reliabilitet användes som grund för intervjuerna för att minska en individs förförståelse. Bryman och Bell (2013) förklarar att det innebär att forskarna tillsammans bestämmer och diskuterar hur informationen från intervjuerna ska tolkas. Validiteten i informationen är alltid svår att bedöma enligt Bryman och Bell (2013). Detta är något som vi genomgående tog hänsyn till och som resulterade i en reflexiv analys av intervjuerna, vilket presenteras senare i avsnittet.

Vi har som en del i vår studie bearbetat vårt intervjumaterial och dess innehåll i enlighet med Alvessons reflexiva pragmatism, vilket han presenterar i artikeln *Beyond Neopositivists, Romantics, and Localists: A Reflexive Approach to Interviews in Organizational Research* (2003). Alvesson poängterar vikten av att inte förenkla eller idealisera intervjusituationen, genom att undvika antagandet att intervjuobjektet reflekterar en moraliskt korrekt sanning. Nedan följer en redogörelse för det reflexiva synsättet samt en analys över hur det har applicerats på vårt intervjumaterial. Målet med denna bearbetning är att ifrågasätta intervjuobjektets svar som sanningar samt belysa intervjumaterialets bakomliggande faktorer som tros ha påverkat dess utfall. (Alvesson, 2003)

Vidare introducerar Alvesson ett reflexivt tillvägagångssätt, vilket han benämner reflexiv pragmatism, där kreativitet och öppenhet uppmuntras i tolkningen av intervjumaterialet. Vidare innebär den reflexiva pragmatismen att forskaren måste förstå hur intervjun och dess resultat existerar i ett fält av spänning mellan olika logiker. Användningen av den reflexiva pragmatismen resulterar i att tolkningar där intervjumaterialet behandlas som sanningar undviks samtidigt som en kreativitet där djupare mening återfinns i intervjumaterialet uppnås.

Sammanfattningsvis handlar Alvessons reflexiva pragmatism om ett avvägande mellan att producera tolkningar som man samtidigt utmanar och ifrågasätter. (Alvesson, 2003)

En av de åtta metaforerna som Alvesson presenterar ser intervjun som en komplex interaktion, där deltagarna försöker producera en önskad ordning. Intervjusituationens samspel mellan deltagarna influeras av faktorer som kön, ålder, etnicitet samt personlig bakgrund, vilket i sin tur har stor påverkan på intervjumaterialet. Intervjumaterialet kan med hjälp av denna metafor förstås som en upprättad scen snarare än en reflektion av organisationens verklighet. (Alvesson, 2003)

Då vi som utförde intervjuerna är kvinnor kan samspelet mellan oss och intervjudeltagarna påverkats. Exempelvis kan intervjuerna med kvinnor ha lett till att kvinnorna kände sig mer trygga, samt att männen hamnade i en annan relationsmässig situation. Vid intervjutillfällena visade även samtliga intervjuobjekt tydliga tecken på nervositet. Allt ifrån svårigheter att möta vår blick till att ständigt vidröra armbandsuret, vilket förmedlade en oro över situationen. Vi resonerade kring hur den nervositet som fanns närvarande kan ha bidragit till att svar undanhölls eller glömdes av, eller på ytterligare vis påverkade intervjumaterialet i enlighet med Alvessons (2003) metafor.

Det faktum att intervjun tog plats i butiken kan ha bidragit till en känsla av trygghet för intervjudeltagarna. Vidare anser vi det viktigt att ha tagit hänsyn till deltagarnas ålder, då vi var yngre än majoriteten av deltagarna vilket kan ha skapat olika maktrelationer. Att vi dessutom klagade på att vi studerar på Handelshögskolan kan ha bidragit till att en viss typ av scen upprättades under intervjun enligt Alvesson (2003).

Alvesson förklarar hur både intervjuaren och intervjuobjekten framkallar specifika identiteter vid intervjutillfället. Dessa identiteter påverkar respondenternas svar. Exempelvis om identiteten chef tilldelas intervjuobjektet kan svaren anpassas efter givna föreställningar om rollen. Även situationen kan leda till att identiteter tilldelas. (Alvesson, 2003)

Redan innan intervjun tog plats tillskrevs Adam rollen som manlig chef, och de andra deltagarna tillskrevs sina respektive positioner i företaget. Förförståelse kan ha påverkat intervjuarnas tolkningar enligt Thurén (2007). Våra tolkningar samt uppfattningar om hur en chef ska bemötas påverkade intervjusituationen eftersom vi tillskrivit Adam identiteten chef

redan innan vi började intervjun. Alla intervjuobjekt tilldelades även identiteten medarbetare i butiken ICA Maxi, då det var i denna kontext intervjusituationen ägde rum. Vidare intervjuades deltagarna i roller som särskilde deras könsidentitet, alltså som män och kvinnor. Frågorna som ställdes tvingade deltagarna att resonera kring sin könsidentitet på arbetsplatsen samt i arbetskläderna, vilket åberopade vissa typer av svar.

Vid intervjutillfället kan intervjuobjektet använda kulturella manus för att underlätta situationsförståelsen för intervjuaren. Dessa kulturella manus kan delas i ett samhälle eller i en organisation, genom att allmänna riktlinjer etableras exempelvis gällande hur de anställda bör tala om organisationen. Kulturella manus kan resultera i att variationen av det som sägs om organisationen begränsas. (Alvesson 2003)

Vid genomförandet av intervjun på ICA Maxi fanns tron om att kulturella manus existerade. Exempelvis så nämnde Cornelia att Adam under deras promenad till intervjurummet förklarade för henne att butiken erbjöd olika arbetskläder för kvinnor och män. Hon hade alltså fått information om hur den eventuella frågan borde besvaras i förtid, och därmed besvarade hon frågan på ett korrekt sätt enligt givna riktlinjer. Även Sally nämnde under intervjun att hon fått tillgång till frågorna före intervjutillfället, och därmed haft möjlighet att leverera ett korrekt svar ur organisationens perspektiv. Sammantaget kan det faktum att information om diverse intervjufrågor florerat före intervjun ha lett till en begränsning i svaren.

"Finns det olika kläder för män och kvinnor?"

"Tydligt fanns de det fick jag förklarat för mig på vägen upp, tjejernas var tydligt lite mer insydda i midjan"

5. Resultat

I avsnittet presenterar vi intervjumaterial från de sex intervjuerna vi utförde i vår fallstudie på ICA Maxi. Inledningsvis introducerar vi organisationen som studerats, och därefter följer intervjudeltagarnas åsikter i följande ordning; Adam, Emir, Urban, Cornelia, Lovis och Sally.

5.1 ICA Maxi Stormarknad

ICA Maxi är en butikskedja som erbjuder ett komplett sortiment av mat och specialvaror. Butiken har en uttalad och gemensam uniform där alla anställda uppmanas att ha på sig likadana arbetskläder. Uniformen består av en lång- eller kortärmad rutig skjorta och beigea byxor. Vidare tillåts även en väst om du arbetar vid kyldiskarna. För de som arbetar i charken eller i bageriet gäller andra uniformer som anses vara mer lämpliga för arbetet som utförs där.



Medarbetare i ICA Maxis uniform, egen bild

Runt om i butikens lagerlokaler och personalytor finns affischer uppsatta som konstaterar och förklarar arbetsplatsens klädpolicy, med hjälp av bilder och beskrivande text. Adam förklarar i sin intervju att den klädpolicy som råder på arbetsplatsen förtydligar både hur man bär arbetskläderna samt vilka skyldigheter de medför. Den finns enbart till i ett positivt syfte, för att guida medarbetaren in i den korrekta uniform som råder. Om man bryter mot klädpolycyn räcker det med en tillrättavisning enligt Adam. Den existerar för att ge en enhetlig bild av butikens anställda enligt Sally. Cornelia ger exempel på klädpolycyn där antalet uppknäppta skjortknappar regleras samt att det finns ett förbud mot uppvikta skjortärmar och byxben. Lovis poängterar i sin tur vikten av att alltid vara hel och ren på arbetsplatsen.

5.2 Adam

Adam är en 30-årig man som jobbar som ekonomi- och marknadschef, samt ingår i ledningsgruppen.

I Adams position ingår personalansvar över företagets cirka 120 medarbetare. I arbetsuppgifterna ingår bland annat ansvar över företagets marknadsföring, både inom radio och på digitala medier. Vidare sköter han löneadministrationen samt all kontakthantering gällande företagets stora reklamblad. Adam har haft sin position under tre års tid.

Kläder

En vanlig dag på jobbet har Adam på sig svarta skor, beigea chinos samt en kortärmad rutig skjorta. Han har även tillgång till en långärmad skjorta men väljer oftast bort denna på grund av komforten. Adam förklarar att alla på företaget har samma kläder, men att det dock skiljer sig mellan de manuella delarna och de som jobbar på golvet, då de manuella delarna kräver mer skyddsutrustning på grund av hygien och säkerhet. Värmevästar finns att tillgå för de som jobbar i kyla eller fryser, dock delas dessa plagg ut restriktivt då de är kostsamma.

Adam anser att det är viktigt att alla på arbetsplatsen har samma kläder på sig, dels för att ge en entydig bild gentemot kund och dels för att höja igenkänningsfaktorn av vilka som jobbar i butiken. Vidare anser han att en gruppdynamik skapas när alla bär samma kläder, att känslan av samhörighet skapas. Det ger också en känsla av att alla utför samma uppgifter och strävar

efter samma mål på företaget. Enligt Adam handlar inte en gemensam klädkod enbart om symbolism och kunders upplevelse. Han exemplifierar hur vissa andra chefer i organisationen avstår från att bära uniformen och istället bär privata kläder, då deras arbetsuppgifter inte involverar speciellt mycket fysisk aktivitet. Adam säger att han själv också gärna hade avstått de dagar han bara befinner sig på kontoret.

"Det känns lite som ett matchställ inom idrott, det är först då man är med i matchen."

Gällande tillgången till arbetskläderna så förklarar Adam att alla nyanställda tilldelas sin egen uppsättning av kläder, vilka de sedan förväntas ha på sig. Inga ytterligare accessoarer tillåts, förutom skärp. Adam tror inte att verksamheten hade fungerat om alla anställda tilläts ha på sig vad de ville, han påstår sig sakna tillit till hur folk klär sig idag.

"Det hade blivit kaos om alla fick ha på sig vad de ville"

Företaget erbjuder olika kläder för män och kvinnor enligt Adam. Passformen skiljer sig åt, där byxorna är olika, samt kvinnornas skjortor är tajtare, kortare och av annan modell än männens. Regler om hur kläderna ska bäras skiljer sig även åt mellan könen, då kvinnornas får ha två knappar uppknäppta och männen endast en knapp uppknäppt. Detta förklarar Adam med att det ser "slabbigt" ut om fler knappar är uppknäppta på männens skjorta. Vidare finns det krav på att männens skjorta stoppas in i byxorna, ett krav som saknas för kvinnorna.

Adam tycker att arbetskläderna är lika anpassade till män som till kvinnor, då plaggen innehåller mycket stretch och därmed passar de båda könen. Kvinnor har tillgång till herrkläderna om de skulle föredra en herrmodell på skjortan, och likaså tvärtom. Det är oftast mulligare kvinnor som föredrar en herrskjorta. En man som vill ha en kvinnoskjorta har dock aldrig förekommit. Adam är osäker på om skjortan är ett mer manligt plagg än kvinnligt, men konkluderar att han känner sig mer bekväm i en skjorta än till exempel hans fru gör.

Identitet

När Adam startar sin arbetsdag och tar på sig sina arbetskläder förklarar han att han går in i en mer ledande roll. Han tror att olika identiteter kan åberopas beroende på kläderna man har på sig. Detta exemplifierar han med jämförelsen mellan att gå till gymmet eller att gå till jobbet,

där han säger sig gå in i två olika roller. Tack vare kläderna går han in i rollen som "Maxi-anställd".

"Jag känner mig som en ICA-gubbe"

Adam säger att han känner sig manlig i sina arbetskläder, eftersom han anser att kläderna är så som manliga kläder bör kännas. Han trivs vidare bra i dem, och känner sig både snygg och självsäker. Adam tar en mer ledande roll på jobbet än i vardagen. Han har dock en lite mer professionell sida på jobbet, då han anser att han inte kan bete sig riktigt hur han vill där. De kläder Adam har under arbetsdagen påverkar inte hur han utför sitt arbete, och de är inte heller speciellt anpassade till hans yrkesroll. Han tror inte att kläderna påverkar hur hans kollegor ser honom. Dock skulle han ur ett hierarkiskt perspektiv föredra att avstå uniformen, då annorlunda kläder skulle innebära mer respekt hos de underordnade.

Något Adam vill förbättra med kläderna i organisationen är dess kvalitet. Byxorna blir lätt slappa och tappar sin styvhet när de använts ett tag. Designmässigt uppskattar han de dova färgerna som arbetskläderna idag har. Tidigare var skjortorna röda och byxorna mörkgråa, vilket inte var lika uppskattat bland de anställda. En förändring till det bättre har alltså gjorts. Dock påstår kunderna att de anställda inte går att urskilja lika bra nu som tidigare, då skjortfärgerna har tonats ner, förklarar Adam.

"Röda skjortor och mörkgråa byxor - det såg inte klokt ut"

5.3 Emir

Emir är 19 år gammal och jobbar med att packa upp varor på ICA Maxi.

Under två års tid har Emir jobbat i butiken, där han tar emot leveranser av varor, som han därefter packar upp i butiken från både vagnar och pallar. Han beskriver att han förflyttar sig runt i butiken, inne i frysområdet samt ute på lastbryggan.

Kläder

En vanlig dag på jobbet bär Emir sin kortärmade jobbskjorta och beigea chinos med fickor. Han förklarar att en pågående kampanj i butiken har bidragit till att han måste ha på sig en röd t-shirt de kommande veckorna. På t-shirten står kampanjens slogan skrivet med vita bokstäver "Inga problem". Han förklarar vidare hur han föredrar den tillfälliga t-shirten, då den är både bekvämare och mer luftig än skjortan.

Att alla bär likadana kläder i butiken underlättar för kunden att veta vem man ska fråga om hjälp. Förvirring hade uppstått om kläderna varit valfria. Vidare anser Emir att det ser bra och enhetligt ut när alla bär likadana arbetskläder, att det går att urskilja de anställda från exempelvis tillfälligt inhyrda byggarbetare och andra övriga besökare. Genom arbetskläderna visar de anställda att de tillhör ICA Maxi, och att man representerar företaget och dess värderingar. Ytterligare betydelse med likadana kläder har Emir inte funderat över, utan poängterar att det är viktigt ur kundens synpunkt.

*”Om vi hade fått välja kläder skulle kunderna tro att vi också var kunder
– ingen service alls”*

Emir förklarar även att cheferna bär likadana kläder som övriga anställda. Detta är något som han uppskattar med sin arbetsplats, då han är av åsikten att alla i butiken ska ha likadana kläder oavsett position. I och med likadana kläder minskar det relationsmässiga glappet som annars kan finnas mellan anställda och chefer, och Emir upplever att cheferna blir mer lika de anställda som jobbar i butiken. Detta glapp tror han minskar även mellan de anställda, då alla är lika till utseendet och därmed lika inför kunderna.

”Cheferna är också personal här – de ska inte sticka ut bara för att de är chefer”

En skillnad mellan männens och kvinnornas skjortor har Emir uppmärksammat, främst gällande antalet knappar samt passformen. Han anser att skjortorna passar väl till båda könen, på grund av att passformen skiljer sig åt. Skulle kvinnorna föredra en herrskjorta är detta accepterat, om samma gäller för männen och en damskjorta är han dock tveksam till. Tveksamheten grundar sig dels i att hans arbete skulle begränsas i en åtsmitande damskjorta,

och dels i hur det skulle bryta mot den rådande normen.

“När jag började här så råkade jag ta en tjejskjorta – och det funkade inte”

Identitet

I sina arbetskläder känner Emir sig självsäker och relativt snygg. Skjortan passar bra trots att den är lite tajt och svår att böja sig i. Då det är en skjorta han oftast bär på jobbet säger han att han känner sig väldigt manlig. Han resonerar kring hur det känns för kvinnorna i butiken att bära samma skjorta, och konkluderar att det troligtvis känns ovanligt och lite konstigt. Vidare tror han att det hade varit annorlunda om han hade tvingats ha på sig ett mer kvinnligt plagg, till exempel en kjol. Detta tror han absolut inte hade fungerat.

“Det känns som en riktig killskjorta”

När Emir anländer till jobbet och byter om så anpassar han sin attityd och sitt beteende. På jobbet är han mycket lugnare och mer noggrann med vad han säger och vad han gör. Han tar stor hänsyn till kollegorna och låter andra ta mer utrymme än vad han gör med sina kompisar. Han är av tron att alla förändras på jobbet, då de befinner sig i andra sociala sammanhang och därmed visar upp en annan sida. Sammantaget känner han sig inte riktigt som sig själv, men det är något han inte ifrågasätter. På jobbet respekterar han de regler och normer som finns, och accepterar därmed även kläderna han tilldelats.

5.4 Urban

Urban är 30 år gammal och arbetar som säljledare i butiken.

I sin position som säljledare ansvarar Urban för två ytterligare medarbetare, och de tre bildar tillsammans ett säljlag. Han har varit anställd i butiken sedan sju månader tillbaka, men har arbetat i andra livsmedelsbutiker under totalt 12 år. I arbetsuppgifterna som säljledare ingår bland annat uppackning av varor, beställningsarbete samt hantering av förhandsorders.

Kläder

Vid intervjutillfället bär Urban en t-shirt med butikens nya slogan ”Inga problem”. Alla ICA Maxi butiker omfattas av konceptet, vilket innebär att t-shirtarna går att se över hela landet. Vanligtvis går Urban klädd i butikens gemensamma klädsel som består av beigea byxor och en rutig skjorta. Klädseln är något han känner sig bekväm i och är van att bära.

Anledningen till butiken har en gemensam uniform är strävan efter en enhetlighet enligt Urban. Inköpen underlättas samtidigt som kunden får en bättre upplevelse i butiken. Det blir även enklare att se vilka som är anställda och därmed vilka som går att fråga efter hjälp. Urban tror att de flesta anställda uppskattar den inrättade klädseln, då en gemenskap bildas mellan dem. Jämlikheten som uppstår är ytterligare en faktor som han poängterar. Om butikens anställda hade fått bära valfria kläder tror Urban att en förvirring hos alla inblandade parter hade uppstått. Dels hade inte kunderna kunnat urskilja de anställda, och dels hade medarbetarna funnit svårighet i att urskilja varandra. Vidare tror han att de nyanställda hade haft svårt att komma in i den rådande gemenskapen i gruppen, vilken kläderna bidrar till att skapa.

”Ingen ska sticka ut. Alla ska vara jämlika!”

Urban förklarar att kläderna skiljer sig mellan män och kvinnor gällande passformen samt antal knappar. Det finns även olika storlekar till respektive könen. Ytterligare skillnader har Urban inte reflekterat över. Personliga accessoarer får inte adderas till klädseln utan skulle resultera i en tillsägelse.

Identitet

Urban beskriver att han känner sig bekväm i klädseln då han arbetat i branschen under tolv års tid. Komforten ökar i och med klädernas enkla detaljer samt dess sköna passform. Vidare påpekar han att han känner sig manlig i plaggen. Manligheten han upplever leder till ökad självkänsla samt en känsla av att vara snygg. Urban uppskattar att arbetsplatsen har valt en skjorta som uniform, och tror att resterande anställda är av samma åsikt. Kläderna anser han vara anpassade till båda könen, då många kvinnor bär skjortor på fritiden. Det är lika vanligt med en skjorta på män som det är på kvinnor, påstår Urban.

”Kläderna är inte anpassade efter min position utan passar alla på jobbet.”

När arbetsdagen inleds och Urban klär på sig uniformen förändras hans beteende. Han förklarar att han är en annan person på jobbet än hemma, han är mer tillmötesgående och glad i butiken. Således upplever han att de tilldelade kläderna innebär ett visst ansvars gentemot butiken. Trots att Urban anpassar sitt beteende till arbetsplatsen känner han sig ändå som sig själv. Skjortan bidrar till detta, då det är ett plagg han personligen uppskattar samt känner sig trygg i.

”Man är ju lite mer maskin på jobbet”

5.5 Cornelia

Cornelia är 20 år gammal och jobbar som kassörska på ICA Maxi.

I kassan hanterar Cornelia varor, tar betalt för köpen samt träffar kunder. Under dagen roterar hon mellan kassastation och självscanningstation. Hon hjälper även de som jobbar på golvet i butiken vid behov. Cornelia har jobbat i företaget sedan september 2015, alltså under 7 månader.

Kläder

Cornelia har under en arbetsdag på sig beigea byxor, en rutig skjorta samt en grå/rödaktig väst. Hon förklarar att västen inte är något som alla måste ha på sig, utan att det är ett aktivt beslut från hennes sida då det ser för bart ut med bara skjorta. Hon känner sig alltså lite finare och mer bekväm när hon har på sig västen, och tycker att skjortan i sig ser ut som en pyjamasskjorta. Hon förklarar vidare att alla i butiken har samma arbetskläder, förutom de som jobbar i till exempel kallskänk och bageri på grund av hygienskal. På spelavdelningen hade de tidigare en annorlunda t-shirt, vilket dock har kommit att ändras nyligen till den enhetliga uniformen.

Den enhetliga uniformen bidrar till att kunderna ser vilka som jobbar i butiken, säger Cornelia. Det bidrar vidare till att alla ser likadana ut, känner gemenskap samt även till en utspridd vetskap bland de anställda att "här är arbetet, här jobbar man". Avsaknaden av gemensam uniform skulle leda till förvirring för kunderna, då de inte hade kunnat urskilja de anställda, till exempel när de behöver ställa frågor. Utan en uniform tror även Cornelia att det hade varit svårt att komma in i sin roll som anställd i butiken. Hon säger sig vidare vara öppen för en annorlunda kläder, samtidigt som hon accepterar den som råder på företaget idag.

"Men nu är det samma kläder här och då är man som anställd med på det"

Cornelia säger att hon själv inte märkt någon skillnad varken i design eller modell mellan männens och kvinnornas arbetskläder, utan hon har alltid upplevt att både färg och passform har varit likadana. Vidare avslöjar hon dock att Adam under promenaden till intervjurummet poängterat för henne att kvinnornas skjorta är mer insydd än männens. Cornelia anser att kläderna är relativt neutrala, men mer åt det maskulina hållet än åt det feminina. Hon tycker att färgerna är något som passar både män och kvinnor, och tror till exempel inte att det hade fungerat med rosa som huvudfärg för männens skull. Modellen på byxan beskriver Cornelia vidare som rak och manlig. Sammanfattningsvis hade hon velat förändra den tråkiga färgen på kläderna till svarta byxor och en roligare skjortfärg.

"Om byxorna vart mer insvängda hade de känts mer feminina"

Identitet

Utanför arbetsplatsen använder Cornelia sällan skjortor, vilket var ovant att ha på sig på arbetet i början. Dock känner hon sig idag bekväm i att bära skjortan på arbetsplatsen, så länge hon bär en väst utanpå. Cornelia känner sig mer manlig än kvinnlig i arbetskläderna eftersom passformen är väldigt lös och slapp på henne. Dock bidrar den lösa passformen till ökad rörlighet i hennes kassaposition, något som hon uppskattar. Hon förklarar att hon inte känner sig speciellt snygg i kläderna, men hon poängterar emellertid att hon inte skäms i dem samtidigt som hon känner sig självsäker i sin kassaposition.

"Man känner sig lite som en såndär byggarbetare eller målare"

När Cornelia kommer till arbetsplatsen behåller hon sin personlighet och är alltid sig själv, trots den rådande uniformen. Vare sig om hon befinner sig i butiken som anställd eller som privatperson brukar hon till exempel hälsa på sina stamkunder. Hon går heller inte in i en annorlunda roll, men förklarar att hon anpassar sitt beteende till vad som förväntas av henne. Hon ger ett exempel på att hon är mer pedagogisk gentemot frågvisa och oförstående kunderna, där hon alltid döljer sin irritation och undviker att skälla. Vidare förklarar hon att hon lever ut irritationen mer i hemmet, eftersom det är mer accepterat där.

5.6 Lovis

Lovis är en 51-årig kvinna som jobbar som säljledare i organisationen.

Som säljledare har hon två ordinarie anställda och fyra timanställda som hon ansvarar över. Hennes arbetsuppgifter består av att beställa varor, packa upp varorna och även utöva vad hon benämner prisvård. I och med de varierade uppgifterna jobbar hon delvis på kontor och delvis i butik. Lovis har jobbat i butiken under åtta år.

Kläder

En vanlig dag på jobbet beskriver Lovis hur hon är klädd i en kortärmad rutig skjorta och beigea chinos. Hon berättar att i butiken har alla anställda likadana kläder, med undantag i bageriet och charken. Detta är på grund av hygieniska skäl samt säkerhetsaspekter.

Anledningen till att alla har likadana kläder på arbetsplatsen är att kunderna enkelt ska kunna urskilja de anställda, enligt Lovis. Vidare anser hon att det inger ett lugnt och enhetligt intryck. Det är viktigt att kunna se vilka som jobbar i butiken, dels för kundernas skull men även för medarbetarnas skull. Att personalen bär lika kläder symboliserar att man jobbar ihop och därmed även hör ihop, något som i sin tur symboliserar jämlikhet och lika värde. Lovis tycker ytterligare att det visar hur de anställda gemensamt strävar mot samma mål.

"Det visar att vi jobbar ihop och därmed att vi hör ihop."

Om butikens anställda hade burit privata kläder hade kunderna inte kunnat urskilja de anställda enligt Lovis. De hade därmed inte vetat vem som skulle tillfrågas angående hjälp att hitta specifika varor eller priser. En oklarhet gällande vem som jobbar i butiken och vem som besöker butiken som kund hade uppstått, både för kunderna och för de anställda, anser Lovis.

Lovis beskriver att det finns olika kläder för män och kvinnor. Passformen skiljer sig åt då kvinnornas kläder är mer insydda än männens, samtidigt som männens kläder är av en rakare modell. Lovis anser att hennes kläder är mest anpassade till män, samt att en manlig klädsel är vår tids definition av neutralitet. Personliga attribut får inte adderas till arbetskläderna, dock får smycken och klockor bäras i arbetet.

"Vi är ganska likställda ändå i och med att vi har samma kläder..."

Vi är lika mycket värda!

Alla som jobbar här har samma policy och alla jobbar mot samma mål."

Identitet

Lovis tycker att det känns bra att bära sina arbetskläder då exempelvis skjortan är skön att ha på sig. Hon uttrycker att hon känner sig mest manlig på jobbet vid frågan om kläderna känns manliga respektive kvinnliga. Detta förklarar hon genom de föreställningar som finns gällande vad som är manligt respektive kvinnligt. Exempelvis så tror hon att omgivningen har en föreställning om att män ska ha skjorta och byxor. Hon tror inte att man går in i en ny roll på jobbet på grund av kläderna. Inte mer än att man går till sitt arbete där man vet vad man ska göra och vet hur man ska agera på sin arbetsplats.

"Jag känner mig mest manlig för man har föreställningen

om att en man ska ha byxa och skjorta på sig"

Kläderna Lovis har på jobbet tycker hon om, då de är bekväma och sköna. Hon nämner att hon trivs med sitt jobb, och även med kläderna då de faktiskt ingår i arbetet. Kläderna bidrar till att hon ser ut som hon förväntas göra. När hon tar på sig kläderna vet hon vad hon ska göra och vad som förväntas av henne. Hennes kläder påverkar inte hennes yrkesposition som säljledare märkvärdt. Lovis förklarar sin tro på att klädseln inte bör skiljas åt beroende på vilken hierarkisk position i företaget man har, då hon anser att det ska framgå vem som är

chef utan att det syns i kläderna.

En förändring gällande klädernas utseende tycker Lovis hade varit roligt eftersom de anställda har haft sina arbetskläder ett tag. Tidigare bar de dock röda skjortor och grå byxor, vilket bidrog till att de syntes mer i butiken.

5.7 Sally

Sally är 29 år gammal och arbetar som ICA-handlare, det vill säga VD för butiken, och personalchef.

Sally har varit verksam i organisationen under åtta år och ansvarar för butikens alla anställda, cirka 160 personer. Hennes arbetsuppgifter varierar och består bland annat av personalfrågor, olika typer av problemlösningar samt kassajobb.

Kläder

En vanlig arbetsdag har Sally på sig beige byxor och en rutig skjorta. Kläderna är överlag likadana för alla medarbetare. På andra ICA Maxi-butiker runt om i Sverige förklarar Sally att VD'n och övriga chefer ofta bär civila kläder. Så är dock inte fallet i butiken. För Sally är det viktigt att det inte finns någon skillnad i butiken mellan chefer och anställda, eller mellan *oss* och *dem* som hon säger.

”De kan bli lite dom på kontoret och vi på golvet och vi vill få bort den känslan för det ska vara vi i hela butiken”

Vidare påpekar Sally att hon uppskattar konceptet med likadana arbetskläder då det innebär lika förutsättningar för medarbetarna. Det bidrar även till en enkelhet då de anställda inte behöver fundera över vilka kläder som ska bäras under arbetsdagen. För kunden blir det tydligt att se vilka som arbetar i butiken då de klär sig annorlunda gentemot kunden, förklarar Sally.

Orsaken till skillnaden i arbetskläder mellan män och kvinnor beror på förekomsten av en

dam- respektive herrkollektion, där plaggen i damkollektionen är mer figursydda. På grund av de olika kollektionerna anser Sally kläderna passar båda könen. De anställda får själva välja vilken kollektion de vill bära kläder ifrån. Sally påpekar att det främst är lite större kvinnor som efterfrågat kläder från den manliga kollektionen, då de främst efterlyser mindre figursydda plagg. I butiken hade det vidare inte fungerat att anställda fick bära kläder de själva valt. Detta på grund av att de anställda klär sig annorlunda hemma samt under sin fritid.

”Hade alla burit kläderna dom velat hade det blivit kaos. De anställda hade sett ut som de gör hemma och detta är inte hemma, detta är en arbetsplats”

Identitet

Skjortan som plagg anser Sally vara en könsneutral klädsel år 2016, till skillnad från tidigare, då både män och kvinnor bär skjortor i sin vardag. Trots detta nämner hon att hon känner sig mer manlig än kvinnlig i arbetskläderna, på grund av dess lösa passform. Vidare resonerar hon kring hur plaggen är anpassade till arbetet i en butik, hade passformen varit annorlunda hade arbetet försvårats. Sally poängterar vidare den oklarhet som råder idag gällande vad som är manligt respektive kvinnligt.

I Arbetskläderna känner sig Sally bekväm men inflikar att det inte är något hon väljer att bära hemma. Det faktum att hon trivs i kläderna tror hon beror på att hon kliver in i en roll på arbetsplatsen, och kläderna är således en del av denna roll. Sally beskriver att det forskats mycket gällande arbetskläderna vilket resulterat i att exempelvis färgerna är tacksamma då det inte syns tydligt om man bli smutsig. Kläderna kunde dock ha varit mer kvinnligt utformade men det är inget Sally lägger energi på att förändra. Tidigare såg arbetskläderna annorlunda ut och vid bytet till de nuvarande plaggen möttes organisationen av mycket kritik något Sally tror bero på svenskarna ovilja till förändring.

”Jag är överlag nöjd med kläderna men det finns vissa som kan tycka de är tråkiga men samtidigt är det ingen modeshow”

Sally resonerar även kring huruvida hon går in i en roll när hon kommer till arbetsplatsen. Hon anser att det är självklart att hennes beteende ändras när hon kommer hem från jobbet då

hon är en privatperson och därmed anpassar sitt beteende efter sin professionella roll på arbetsplatsen.

6. Analys

I följande avsnitt analyserar vi de frågeställningar som utarbetats ur studiens syfte. Vi resonerar kring frågeställningarna utifrån den valda teoretiska referensramen samt relaterar dem till tidigare studier, med den insamlade empirin som informationskälla.

6.1 Hur påverkas könsidentiteten av uniformerade arbetskläder?

Under de sex intervjuerna vi utförde konstaterar samtliga deltagare att de känner sig mer manliga än kvinnliga i arbetskläderna, vilket indikerar att en manlig könsidentitet förstärks hos samtliga könen. Att könet är ett görande och inte en medfödd tillhörighet (Butler, 1988) styrks av att både Cornelia, Lovis och Sally upplever en mer manlig än kvinnlig identitet, trots deras biologiska kön. Genom de inrättade kläderna upplever kvinnorna i studien en mer manlig identitet i enlighet med Butlers (2009) teorier.

Butler (2009) skriver vidare att det är normerna som producerar de olika könen, i den så kallade performativprocessen. Således är det arbetskläderna som påverkar och förstärker en könsidentitet. Adam uttrycker hur slarvigt det ser ut om mannen har för många knappar öppna i sin skjorta samt förklarar det krav som finns att mannens skjorta ska vara istoppad i byxorna. Genom att dessa normer följs klassas personen som man.

Både Sally och Urban konstaterar att arbetskläderna är lika anpassade till de båda könen. Sally fastslår att år 2016 kan både män och kvinnor bära skjorta till skillnad från tidigare, vilket indikerar en förändring i det normativa idealet. Teoretiskt understöd hittas i Butlers (2009) tro på att könsnormerna samt genusstrukturen förändras över tid, således vilka arbetskläder som män och kvinnor enligt normen accepteras att bära. Men trots den förändring Sally påtalar kan hon inte undkomma den känsla av manlighet kläderna innebär. Även Adam poängterar att skjortan är ett plagg som passar de båda könen, men tror även att han känner sig mer bekväm i plagget än exempelvis hans fru gör. Trots att könsnormerna förändrats gällande hur skjortan upplevs som ett manligt eller kvinnligt plagg, som Butlers (2009) teori förutspår, upplevs varken Sally, Lovis eller Cornelia känna sig helt bekväma i skjortan.

Hirdman (1988) förklarar hur en förändring i den rådande genusstrukturen kan uppstå då män och kvinnor utför samma saker, alltså när kvinnor agerar i enlighet med vad genuskontrakten föreskriver som manligt. Samtliga intervjuobjekt beskriver hur likadana kläder används på arbetsplatsen, oavsett kön. I enlighet med Hirdmans (1988) teorier leder brukandet av likadana kläder till en minskad särhållning och skillnad mellan männen och kvinnorna i butiken. Sammantaget kan det enligt Hirdman (1988) resultera i ett mer jämlikt samhälle. Urban påstår sig uppleva att de likadana kläderna bidrar till en jämlik arbetsplats, precis som Hirdman (1988) förutspår.

Trots att uniformerna är likadana för både män och kvinnor, finns olika regler för de två könen gällande hur uniformen ska bäras. I en till synes könsförenande uniform döljer sig även särhållande element. Adam förklarar föreskrifterna om hur många knappar som ska knäppas i skjortorna, vilka skiljer sig mellan könen. Männen ska även stoppa i skjortan i byxorna, ett krav som saknas för kvinnorna. En särhållning går alltså att finna, vilket enligt Hirdman (1988) är en av grundpelarna i genussystemet. Så länge dessa särhållande faktorer existerar kommer jämställdhet inte att uppnås enligt Hirdman (1988), alltså kan arbetsplatsen inte anses jämställd trots intervjudeltagarnas positivism i ämnet.

En enhetlig förklaring till om det är modellen, passformen, färgerna eller själva plaggen som gör att kläderna framstår som manliga är svårt att utläsa ur intervjumaterialet. Cornelia anser att det är den raka klädesmodellen som resulterar i en manlig känsla. Lovis hänvisar emellertid uppfattningen till de föreställningar som finns i vardagen om att skjortor och byxa är ett manligt plagg. Föreställningen om vad som anses manligt och kvinnligt går att koppla till de institutionaliserade normer som Butler (2009) beskriver. Genom normen att män bär skjortor och byxa anses det därmed tillhöra samt reproducera det manliga könet genom användandet av de båda plaggen, vilket även tycks ske i butiken. Liknande resultat fann även Peterson (2003) i sin studie, där flygbolag genom sin uniform skapade performativa kroppsliga normer som förstärkte könen. I Petersons (2003) studie konstruerades dock olika könsidentiteter, då uniformerna var olika för män och kvinnor, vilket skiljer sig ifrån vårt resultat.

Lovis resonerar kring varför hon upplever uniformen som manlig, där en tanke är att det manliga likställs med det neutrala. Cornelia upplever också kläderna som manligt neutrala. Hirdman (1988) för ett liknande resonemang. Hon förklarar hur det rådande genussystemet

byggs upp genom en hierarkisering av könen, där det manliga anses vara normen. Cornelia nämner ytterligare hur det inte hade fungerat med rosa arbetskläder för männens skull, då hon uppfattar färgen som mer kvinnlig. Även i valet av färg är mannens preferenser en norm, därmed blir en manligt grå/beige uniform vald framför en kvinnligt rosa.

Ytterligare bevis på den hierarkisering som Hirdman (1988) påtalar tycks vara att kvinnor enligt Adam tillåts bära manliga storlekar i uniformen, och att inga män någonsin har valt damstorlekarna. Även Emir förklarar att kvinnor får bära herrstorlekarna, men han tror inte att det omvända förekommer. När det inte är socialt accepterat för män att bära dammodellen förstärks den hierarkisering som Hirdman (1988) påtalar.

I det existerande genussystemet regleras de båda könen accepterade handlingar (Hirdman, 1988). På ICA Maxi finns mer och mindre godkända handlingar, precis som i övriga livet. De personer som agerar oriktigt i enlighet med könsnormerna bryter enligt Hirdman (1988) mot de genuskontrakt som finns, och riskerar därmed sanktioner. Emir förklarar hur fel det kändes att av misstag bära en tjejskjorta. Hirdman (1988) beskriver vidare hur genuskontrakten fastställer kvinnornas gränser i agerande, emellertid kan vi tro oss ha funnit en liknande begränsning hos det manliga könet i enlighet med Emirs påstående. Att män bär kvinnliga kläder eller kvinnliga färger tycks inte accepteras i enlighet med genuskontrakten, vilket antyder att det är en mer manlig än kvinnlig könsidentitet som konstrueras genom arbetskläderna.

6.2 Hur påverkas den sociala identiteten hos medarbetaren?

Giddens (1997) beskriver hur en identitet är ett flexibelt fenomen som skapas i det sociala samspelet mellan människor. I enlighet med denna tro resonerar intervjuobjekten kring hur deras roll förändras när de anländer till arbetet i butiken ICA Maxi, och tar på sig arbetskläderna. Cornelia anpassar sitt beteende i relativt liten utsträckning då hon lämpar sitt uppförande till butikens kontext och agerar mer pedagogiskt. Adam å andra sidan intar en mer ledande position i arbetet, vilken kan kopplas till hans chefsposition. Identiteterna skapas som tidigare nämnt i det sociala samspelet, alltså i individernas kontakt med både medarbetare och kunder (Giddens, 1997).

Då exempelvis Adam och Cornelia innehar två olika positioner i organisationen ställs även olika krav på dem, och deras beteenden formas av de respektive normer som råder. Adams roll som chef och Cornelias roll som anställd är enligt Berger och Luckmann (1999) starkt influerade av omgivningen och dess sammanhang. Ytterligare är rollen som chef och rollen anställd styrd av olika institutioner, alltså konstituerande handlingsmönster som förutsätter ett visst agerande. Alla institutioner gäller inte för alla individer enligt Berger och Luckmanns (1999), vilket kan förklara det faktum att Adam som chef och Cornelia som anställd åberopar olika identiteter och därmed olika beteenden i sitt arbete. En likadan jämförelse kan följaktligen ske mellan Emir, Lovis, Urban och Sally, vilka innehar olika positioner samt beskriver olika roller som de åberopar på arbetsplatsen.

Både Adam, Lovis, Emir och Sally beskriver på olika sätt hur uniformen leder till en upplevd gemenskap. Giddens (1997), Tajfel (1982) samt Hammarén och Johansson (2009) står alla bakom begreppet social identitet, vilket innebär gemenskap och samhörighet mellan personer. Adam konstaterar under intervjun hur de uniformerade kläderna känns som ett idrottsmatchställ, som medför en gruppdynamik samt känslan av att sträva efter gemensamma mål. Likaså poängterar Lovis detta, att likadana kläder symboliserar en samhörighet samt ett lika högt värde hos alla anställda. Kläder, precis som Tajfel (1982) förespråkar, tycks alltså bidra till att skapa en social identitet.

Det faktum att likadana arbetskläder oavsett hierarkisk position inger en känsla av jämlikhet samt lika betydelse uttrycks av samtliga intervjudeltagare. I butiken ICA Maxi sammanförs en stor mångfald av individer, med olika bakgrund, religion, kön, ålder och status. Att de anställda trots denna variation känner samhörighet kan således härledas till de inrättade arbetskläderna, en beståndsdel som individerna i sin tydliga olikhet gemensamt delar. I studiens socialkonstruktionistiska referensram väljer vi att enligt Berger och Luckmanns (1999) perspektiv tolka den gemenskap de anställda upplever som konstruerad i den sociala och kulturella kontexten.

Giddens (1997) beskriver kroppens framträdande som en viktig detalj i hur dess handlingar tolkas. Kläder och smycken används för att presentera en identitet inför omgivningen. Även deltagarna i vår studie verkar uppleva att uniformen på jobbet presenterar en gemensam yrkesidentitet och ett tyst uttalande om bärarnas uppgifter. Cornelia, Emir och Urban förklarar hur de gemensamma kläderna underlättar för kunderna att utläsa vem som arbetar i butiken,

samt resonerar kring den förvirring som skulle uppstå utan uniformen. Det finns andra studier som också påvisar hur kläderna påverkar omgivningens uppfattning. Roach (1989) visade exempelvis hur professionellt klädda lärarassistenter upplevdes som trovärdiga i sitt arbete. Även Parasurman (1988) fann samband mellan butiksanställdas kläder och omgivningens förväntningar.

Emirs påstående om att valfria kläder hade resulterat ”ingen service alls” samt både Adams och Sallys konstaterande om att kaos hade uppstått om klädkoden varit fri går att koppla till studien utförd av Yan et al. (2011). I studien presenteras ett samband mellan formalitet i arbetskläderna korrelerar med en hög förväntad kvalitet på servicen i butiken. Denna tro tycks även finnas bland de anställda, då de är positivt inställda till kläderna i just denna kundfokuserade aspekt.

Att arbetskläderna finns till för att skapa jämlikhet i personalstyrkan, enligt intervjudeltagarna, tycks inte vara något förhandlingsbart utan snarare något som tas för givet. Urban menar att ingen bör sticka ut på jobbet och Emir likaså, då han i intervjun förklarar att cheferna inte bör vara annorlunda än de anställda. I den socialkonstruktionistiska skolan är den sociala strukturen något som alla individer förhåller sig till och anpassar sig efter (Berger & Luckman, 1999). Genom att de anställda på ICA Maxi anpassar sig efter butikens regler, specifikt bärandet av uniformen, skapas en verklighet. I denna skapade verklighet bärs uniformen för att skapa en jämlik arbetsplats, och detta är vidare något som inte ifrågasätts. Istället upprätthålls vardagens struktur genom språkbruket, och när alla anställda talar om uniformen som jämlikskapande resulterar detta i att konceptet upplevs så av alla inblandade parter.

7. Slutdiskussion och vidare forskning

Intervjuobjektens åsikter och resonemang leder oss till uppfattningen om att uniformen i vår studie symboliserar ett försök till jämställdhet och tillhörighet. Detta då chefer och anställda inte särskiljer sig genom klädsel. I vår specifika studie kan vi även dra slutsatsen om att uniformerade arbetskläder resulterar i en känsla av en manlig könsidentitet, samt bidrar till en gemenskap och social identitet. Vad som bör poängteras är att detta inte bör tolkas som en generell slutsats som är applicerbar på alla uniformer i alla kontexter. Vi är medvetna om att det begränsade urvalet samt begränsningarna hos oss som forskare. Studiens ambition var att undersöka uniformens påverkan, och vidare ställer vi oss fortfarande frågande till varför arbetskläderna på ICA Maxi ser ut som de gör. Vi anser oss inte ha landat i någon förklaring till varför just en rutig skjorta och beigea chinos används, men vi har fått ta del av vilka känslor och uppfattningar kläderna bidrar till.

Den påtalade tillhörigheten och känslan av social identitet kläderna tycks bidra med för våra tankar vidare till varför inte fler instanser applicerar en enhetlig uniform, exempelvis skolan. Under skolåren tycks det vara viktigt att behandla alla elever likadant, att se till att ingen hamnar utanför och att ge likvärdiga förutsättningar för lärande. Med valfria kläder i skolan kommer dock alltid en skillnad i status gå att utläsa, genom märkeskläder och dylikt. Kanske segrar betydelsen av det fria valet och individualisering över en temporärt uniformerad jämlikhet inom just skolbranschen? För trots att barn, och likaså vuxna, tvingas in i enhetliga kläder är det svårt att komma ifrån den skillnad som trots allt existerar – både på gott och ont.

Utifrån vår första frågeställning kan vi konstatera att alla intervjudeltagare, oavsett kön, upplever att en manlig könsidentitet förstärks. Studien visar hur uniformen får männen och kvinnorna att känna sig manliga genom sin passform, modell och genom omvärldens antaganden. Hur hade det sett ut om en livsmedelsbutik etablerade arbetskläder som istället uppfattas som kvinnliga? Balansgången mellan vad som uppfattas som manligt och kvinnligt är komplicerad, och att dela upp kläder mellan de två könen anses i många fall vara förlegat. Men samtidigt går det inte att ignorera att vissa plagg tycks ha en inneboende könstillhörighet, något som förstärks i samhället och som individ är svår att komma ifrån. Klänning och kjol är två exempel på plagg som uppfattas som feminina. Dock tror vi inte att dessa plagg skulle

kunna vara en del av en uniform i ett samhälle där den manliga normen styr. Varken inom livsmedelsbutiker eller andra branscher, trots komforten som plaggen innebär.

Då studiens omfattning är begränsad finns ytterligare områden att studera vidare i. Vi har i denna studie lagt fokus på en social identitet, samt exkluderat en eventuell organisatorisk identitet. En fördjupning i en organisatorisk identitet är en intressant vidareutveckling av det område vi studerat. Vidare har vi funnit ingångar i att studera hur andra könsidentiteter och könstillhörigheter än man och kvinna påverkas av uniformer. Vi tror även att ett intresse skulle finnas i att studera hur kvinnors karriärmöjligheter samt interna auktoritet påverkas av de till synes manliga uniformerna. Även uppmuntras även till forskning om hur religionsaspekter påverkas av uniformer, aktuellt är exempelvis bärandet av sjal.

8. Referenser

8.1 Tryckta källor

Berger, Peter L., och Luckmann, Thomas. 1999. *Kunskapssociologi - Hur individen uppfattar och formar sin sociala verklighet*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.

Berger, Peter L., och Luckmann, Thomas. 1966. *The Social Construction of reality*. Harmondsworth: Penguin.

Bryman, Alan och Bell, Emma. 2013. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. 2. uppl. Stockholm: Liber.

Butler, Judith. 1990. *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Butler, Judith. 1993. *Bodies that matter: On the discursive limits of "sex"*. New York: Routledge.

Giddens, Anthony. 1997. *Modernitet och självidentitet - Självet och samhället i den senmoderna epoken*, Göteborg: Diablos.

Hammarén, Nils och Johansson, Thomas. 2009. *Identitet*. Malmö: Liber AB.

Hirdman, Yvonne. 1988. *Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning*. Uppsala: Maktutredningen.

Merriam, Sharan B. 2006. *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Olsson, Henny och Sörensen, Stefan. 2011. *Forskningsprocessen: kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.

Stryker, Sheldon. 1980. *Symbolic Interaction: A Social Structural Version*, Menlo Park, CA: Benjamin Cummings

Svensson, Per-Gunnar & Starrin, Bengt. 1996. *Kvalitativa studier i teori och praktik*. Lund: Studentlitteratur.

Tajfel, Henri. 1982. *Social Identity and Intergroup Relations*. Cambridge: Cambridge University Press.

Thurén, Torsten. 2007. *Vetenskapsteori för nybörjare*. Malmö: Liber.

8.2 Artiklar och avhandlingar

Alvesson, Mats. 2003. *Beyond Neopositivists, Romantics, and Localists: A Reflexive Approach to Interviews in Organizational Research*. *The Academy of Management Review*, Vol. 8, no. 1, pp. 13-33.

Butler, Judith. 1988. *Performative acts and gender constitution: An essay in phenomenology and feminist theory*. *Theatre Journal*, Vol. 40, no. 4, pp. 519- 531. Published by: The Johns Hopkins University Press.

Butler, Judith. 2009. *Performativity, Precarity and Sexual Politics*. *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, Vol. 4, no. 2, pp. 1 – 13.

Granleese, Jacqueline och Sayer, Gemma. 2006. *Gendered ageism and “lookism”: a triple jeopardy for female academics*. *Women in Management Review*, Vol. 21, no. 6, pp. 500 – 517.

Kang, Minjeong, Sklar, Monica och Johnson, Kim K.P. 2011. *Men at work: using dress to communicate identities*. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, Vol. 15, no. 4, pp. 412 – 427.

Klassen, Michael L., Clayson, Dennis. och Jasper, Cynthia R. 1996. *Perceived effect of a salesperson's stigmatized appearance on store image: an experimental study of students perceptions*. *The International Review of Retail, Distribution & Consumer Research*, Vol. 6, no. 2, pp. 216-24.

Meijer, Irene C. och Prins, B Baukje. 1998. *How Bodies Come to Matter: An Interview with Judith Butler*. *Signs*, Vol. 23, no. 2, pp. 275–286.

Mörck, Magnus och Tullberg, Maria. 2004. *Catwalk för direktörer. Bolagsstämman - en performativ performance av maskuliniteter*. Göteborg: Centrum för konsumentvetenskap, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.

- Parasuraman, A., Zeithaml, Valarie A. och Berry, Leonard L. 1988. *SERVQUAL: a multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality*. Journal of Retailing, Vol. 64, no. 1, pp. 12-40.
- Peluchette, Joy V., Karl, Katherine och Rust, Kathleen. 2006. *Dressing to Impress: Beliefs and Attitudes Regarding Workplace Attire*, Journal of Business and Psychology, Vol. 21, no. 1, 45 - 62.
- Peterson, Magdalena. 2003. *Identitetsföreställningar. Performance, normativitet och makt ombord på SAS och AirHoliday*, Göteborg: Mara Publishers.
- Pratt, Michael G. och Rafaeli, Anat. 1997. *Organizational dress as a symbol of multilayered social identities*, Academy of Management Journal, Vol. 40, no. 4, pp. 862-98.
- Roach, Gary D. 1989. *Effects of graduate teaching assistant attire on student learning, misbehaviors, and ratings of instruction*. Communication Quarterly, Vol. 45, no. 3, pp. 125–141.
- Roach-Higgins, Mary E. Och Eicher, Joanne B. 1992. *Dress and identity*. Clothing and Textiles Research Journal, Vol. 10, no. 4, pp. 1-8.
- Yan, Ruoh Nan, Yurchisin, Jennifer och Watchravesringkan, 2011. *Does formality matter?: Effects of employee clothing formality on consumers' service quality expectations and store image perceptions"*, International Journal of Retail & Distribution Management, Vol. 39, no. 5, pp. 346 – 362.
- Wahl, Anna. 2007. *Könsstrukturer i organisationer Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriäutveckling*, Studentlitteratur, Stockholm.

Bilaga 1, Intervjuguide

Vill ni vara anonyma?

Bakgrund

Vad heter du?

Hur gammal är du?

Vad har du för befattning/position?

Hur länge har du jobbat på den här arbetsplatsen?

Vad har du för arbetsuppgifter? (Exempel?)

Kläder

Vad har du på dig för kläder en vanlig dag på jobbet? (Förklara?)

Har alla på arbetsplatsen likadana kläder? (Varför?)

Är det viktigt för dig att alla har likadana kläder? (Varför?)

Vad innebär det att alla har likadana kläder för dig? (Exempel?)

Har alla samma tillgång till alla kläder?

Får du gå in där ni har kläderna och ta på dig exakt vad du vill?

Finns det olika kläder för män och kvinnor? (Förklara?)

Är kläderna anpassade till män eller kvinnor? (Exempel?)

Får du ta med personliga accessoarer till dina kläder? (Vilka?)

Vad hade varit effekten av att alla fick ha på sig vad de ville? Vad hade hänt i butiken?

Identitet

Känner du dig manlig eller kvinnlig i kläderna? (På vilket sätt?)

Vad tycker du om skjortan som plagg?

Går du in i en ny roll på jobbet på grund av kläderna? (Hur?)

Förändras ditt beteende när du går till jobbet?

Hur trivs du i kläderna?

Hur känner du dig i kläderna? Känner du dig som dig själv?

Hur självsäker känner du dig?

Hur snygg känner du dig?

Hur är kläderna anpassade till din position? (Förklara?)

Påverkar kläderna hur du utför ditt arbete? (Hur?)

Har kläderna någon speciell funktion?

Vill du förbättra/ändra något med kläderna? (Varför?)

Berätta lite om den klädpolicy ni har?