



GÖTEBORGS UNIVERSITET
INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK OCH DIDAKTIK

Professionalitet & Kläder

Intervjuer med lärare från tre olika skolor

Charlotte Arkenback-Sundström

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	PDGX62
Nivå:	Grundnivå, halvfart
Termin/år:	Vt 2010
Handledare:	Ulla André
Examinator:	Sandra Riomar
Rapport nr:	VT10-2611-01 PDGX62

Abstract

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	PDGX62
Nivå:	Grundnivå, halvfart
Termin/år:	Vt 2010
Handledare:	Ulla André
Examinator:	Sandra Riomar
Rapport nr:	VT10-2611-01 PDGX62
Nyckelord:	Yrkesetik, professionalism, läraryrket som profession, estetisk kompetens, dresskod, konkurrens.

Syfte: Mitt syfte med denna uppsats är att undersöka hur lärare upplever klädselns betydelse för hur man blir framgångsrik i sin yrkesroll.

Om klädseln har betydelse, på vilket sätt bidrar den till lärares professionalism?

Bakgrund: Ord som professionell, kompetent och utvecklingsinriktad används flitigt i både media och marknadsföring. Inför anställningsintervjuer ges råd och direktiv för hur du ska skriva ditt CV, svara på intervjufrågor och hur du ska klä dig för att ge ett professionellt intryck. Estetisk kompetens är ett relativt nytt begrepp som introducerats som komplement till formell, social och emotionell kompetens och då framförallt inom handeln. Med estetisk kompetens avser man både förmågan att uttrycka sig och förmågan att hitta en stil som passar den egna personligheten och arbetsplatsen. Många företag har en uttalad dresskod och vissa professioner som t ex polis har uniform. Hur är förhållandet till dresskod inom skolans värld? Läraryrkets professionalisering är ett aktuellt ämne, kan kläder bli en bland andra framgångsfaktorer och bidra till lärares professionalisering? Friskolor har en annan organisationsform än kommunala skolor, vilket har medfört att läraryrket till viss del har förändrats och blivit mer företagsanpassat. I de företagsstrukturerade skolorna är lärarna en del av marknadsföringen, innebär detta att lärares klädsel får betydelse i konkurrensen om elever?

Metod: Jag har använt mig av en kvalitativ metod, där datainsamlingen skett genom semistrukturerade intervjuer med lärare från tre skolor med olika organisationsform. När intervjuerna genomförts transkriberade jag dem till skrift och sammanställde sedan resultaten i fem teman som jag fann i analysarbetet. Som underlag för min teoribildning och analys har jag studerat litteratur om skolutveckling, kompetensbegrepp och lärares yrkesetik. Begreppen estetisk kompetens och dresskod finns inte beskrivet inom detta område, utan här har jag sökt information inom andra ämnesområden.

Resultat: I resultatet av min studie kan jag se att klädseln på olika sätt kan bidra till lärares professionalism. Mina resultat visar att begreppet ”dresskod” inom skolans värld är lite tabubelagt och det viktigaste är att man har kännedom om vad som utgör ”yrkeslivets basgarderob”, d.v.s. att man är hel och ren, trivs i sina kläder och att de är bekväma. Studien visar på att respondenterna själva, trots många små separata händelser som innefattar klädsel inte direkt kopplar klädselns betydelse till hur man lyckas i yrkesrollen. Vidare framkommer att klädseln har betydelse för identitetsskapandet och de värderingar som uppstår på en arbetsplats. Studien visar att både auktoriteten och identiteten kan förstärkas av en uttalad dresskod. Mörk kostym och dräkt uppfattas, både generellt och av respondenterna, som en symbol för makt och kompetens. Däremot anser inte respondenterna att kostymen är en symbol för lärares professionalism.

Innehållsförteckning

Abstract	2
1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Problemformulering	5
1.3 Syfte och frågeställningar	6
1.4 Avgränsning	6
2 Teori	6
2.1 Skolutveckling	7
2.1.2 Framgångsskolor	7
2.2 Lärares yrkesetiska kompetens och professionalism.....	8
2.2.1 Professionalitet och etik	8
2.2.2 Etik i praktiskt tillstånd	9
2.2.3 Olika skäl som anges för att man skulle omforma läraryrket till en profession	10
2.2.4 Lärarrollen	11
2.3 Kompetens	11
2.3.1 Estetisk kompetens	12
2.3.2 Utbildningsdepartementets kompetensanalys för läraryrket.....	12
2.3.3 Estetisk kompetens i USA eller "How what you wear affects what you accomplish as a teacher"	13
2.3.4 "Fel klädd på jobbet?"	14
2.4 Vidare litteraturstudier	15
3 Metod	15
3.1 Metodval	15
3.2 Beskrivning av undersökningsgruppen	16
3.3 Respondenterna	17
3.4 Intervjuerna.....	18
3.5 Analysförfarandet	18
3.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet	19
3.6 Etiska aspekter	19
4 Resultat och analys	20
4.1 Basgarderob	20
4.2 Värderingar	21
4.3 Auktoritet.....	22
4.4 Identitet.....	23
4.5 Estetik	26
5 Slutdiskussion och sammanfattning	27
5.1 Professionalitet och kläder	27
5.3 Sammanfattning	31
Litteraturförteckning	32
Bilaga 1	34
Bilaga 2	35

1. Inledning

Jag har under mina nitton år som yrkesverksam lärare arbetat inom olika utbildningsformer, dels inom den offentliga och privata skolverksamheten, men också inom folkbildningen som verksamhetsledare inom Studieförbundet Vuxenskolan. Som nyutbildad grundskolelärare 1990 började jag min karriär på en kommunal grundskola där jag undervisade i matematik och NO. Mina barns entré och ett stort miljöengagemang gjorde att jag några år senare valde att börja arbeta inom folkbildningen. På Studieförbundet Vuxenskolan arbetade jag som verksamhets- och projektledare för ett utvecklingsprojekt om hållbar utveckling, där vi samarbetade med olika svenska företag som producerade Ekokläder. I samband med detta skrev jag *Textiliernas Livscykel*¹, vilken idag används som kurslitteratur vid Uppsala Universitet. Miljöjouren, som projektet kallades, var en verksamhetsform som gav mig möjlighet att resa runt i hela Sverige, möta människor från olika samhällsskikt, genomföra utbildningar för olika målgrupper, och arrangera utställningar och seminarier. Erfarenheterna från Miljöjouren har jag tagit med mig och utvecklat vidare i mitt arbete som pedagog inom olika skolformer. Under många år arbetade jag på en waldorfskola, men jag har också erfarenhet från montessoripedagogiken och det senaste halvåret har jag arbetat som gymnasielärare på ett privat utbildningsföretag. Kontrasterna mellan de olika verksamhetsformerna är mycket stor och har fått mig att fundera över läraryrket som profession, hur lärarrollen ser ut i olika organisationsformer och vilken roll lärarna spelar i konkurrensen om eleverna. Med mina tidigare erfarenheter inom textilområdet, så har det känts naturligt för mig att fokusera den här studien på om klädseln har någon betydelse för hur man lyckas i yrkesrollen som lärare. Det som också kallas för dresskod eller som rymms inom det nya begreppet *estetisk kompetens*.

1.1 Bakgrund

Vilka faktorer är det som samverkar för att en lärare ska bli framgångsrik i sitt yrke? Inom service- och tjänstesektorn pratar man idag om fyra olika kompetenser, den formella, den sociala, den emotionella och den estetiska kompetensen. På arbetsmarknaden utanför skolans värld, anses det inte längre räcka med formella och sociala kompetenser. Med stor tillgång på arbetskraft är det arbetsgivarna och deras behov som styr. ”Aesthetic labour” är ett begrepp som utgår från att anställda inom service- och tjänstesektorn dessutom behöver estetiska färdigheter vilket Nickson tar upp i sin studie *Bringing in the Excluded? Aesthetic labour, skills and training in the 'new' Economy* (Nickson et al, 2003). Översatt till svenska blir det estetisk kompetens, som alltså främst handlar om hur vi framställer oss själva utseendemässigt, men även på vilket sätt vi uttrycker oss verbalt. Utbildningsdepartementet har gjort en kompetensanalys (Utbildningsdepartementet, 2008) av vad den nya lärarutbildningen bör innehålla, och har där delat in kompetensbehovet i tre nivåer. Fokus ligger framförallt på det som inom arbetsvetenskapen beskrivs som formell eller teknisk kunskap. Den estetiska kompetensens betydelse för hur man lyckas i sin yrkesroll som lärare är dock inte något som förs fram i diskussionerna kring läraryrkets professionalisering.

¹ Arkenback-Sundström, Charlotte. (1998). *Textiliernas Livscykel*. Örebro: Studieförbundet Vuxenskolan.

1.2 Problemformulering

Kan ett medvetandegörande av klädselns betydelse bidra till att professionalisera läraryrket?

Det syns inte på ytan att du är examinerad lärare med flera års studier på högskolan. Du har ingen yrkesklädsel eller uniform som visar att du har en formell kompetens, inte heller någon ring som symboliserar en genomgången högskoleutbildning. Du har bara dig själv, din självkänsla och självsäkerhet och ett utbildningsdiplom. Som waldorflärare var min upplevelse att jag ofta var tvungen att bevisa min ämnes- och yrkeskompetens för att etablera en sorts yrkesrespekt från föräldrar, kollegor och samhälle. Respekten för mig som pedagog i klassrumskontexten har jag dock aldrig upplevt som ett problem. En under åren återkommande fråga från gamla elever och omgivning har varit ”Jobbar du fortfarande som lärare?” eller ”Du jobbar ju jämt, hade du arbetat inom näringslivet så hade du åtminstone fått betalt för det du gör.” Det är som om många uppfattar läraryrket som något man gör innan man blir något på riktigt. Eller något man valde för att man inte kom in på den önskade universitetsutbildningen. Att arbeta som pedagog inom folkbildningen, som inte tillhör det obligatoriska utbildningsväsendet, upplevde jag inte heller ge någon akademisk eller samhällelig status. Orsakerna till detta kan vara många, t ex anställningsgrad och att man inte har rätt att sätta ämnesbetyg. Det handlar ju om folkbildning, inte utbildning. På den privata friskolan där jag nu arbetar ser läraryrket annorlunda ut i jämförelse med den kommunala grundskolan och waldorfskolan. Med en företagsorganisation, semesterlön, fyrtiotimmarsvecka och uttalad dresskod får yrkesrollen en annan och tydligare framtoning som innebär nya krav, men också möjligheter. Lärarna används medvetet i marknadsföringen och beskrivs som ”professionella, välutbildade och skickliga lärare, som brinner för sina ämnen”. Eleverna benämns som företagets kunder, kontinuerliga utvärderingar görs för att säkerställa kundnöjdheten och utvecklingsnivån. Precis som inom näringslivet använder man sig aktivt av alla kompetensfaktorerna när man söker nya medarbetare. Är det så att den estetiska kompetensen, d v s lärarnas fysiska presentation i klassrummet, vid öppna hus, på föräldramöten och i marknadsföringen, är en faktor som bidrar till att lärare upplevs som professionella och skickliga?

Kan lärares klädsel och utseende få betydelse i konkurrensen om elever?

Under en längre period har elevunderlaget i grundskolan minskat och konkurrensen om eleverna är stor. Friskolor och kommunala skolor tvingas att aktivt marknadsföra sig på olika sätt för att dra till sig eller behålla elever. Det kan handla om ett utbud av specialutformade klasser och program, t ex. med musik-, estet- eller språkprofil. Alternativa pedagogiker som waldorf-, montessori-, freinet- eller entreprenörsinriktad pedagogik kan också få elever och föräldrar att aktivt välja en viss skola. Detta räcker dock inte; lärarkompetens och lärartäthet, trivsel, bra arbetsmiljö, ett utvecklingsinriktat arbetssätt och inte minst; att alla elever når kunskapsmålen med så högt snittvärde som möjligt är också viktiga konkurrensmedel. Kommunernas dåliga ekonomi och prioriteringar slår hårt mot de kommunala skolornas möjlighet till skolutveckling. Friskolorna å sin sida är beroende av skolpengen och ett stabilt elevunderlag. Förutsättningarna för verksamheten kan ändra sig snabbt och det är svårt att bygga upp en verksamhet som både ger bra lönenivåer, tillräcklig lärartäthet och kompetens, när de små årskullarna nu når gymnasiet. Professionella och kompetenta lärare, välfungerande och fräscha lokaler, moderna och utvecklingsinriktade utbildningar är begrepp som blir viktiga i konkurrensen om eleverna.

Kan kläder bli en bland andra framgångsfaktorer och bidra till lärares professionalisering?

Skolutvecklingen står i samhällets fokus, men vilken väg som är ”den rätta” går inte att säga. Det bedrivs forskningsarbete om skolutveckling och i antologin *Skolutvecklingens många ansikten* (Berg & Scherp, 2003), beskriver fem svenska forskare sina perspektiv på området. Skolans organisation nämns som en faktor som kan bidra till skolutveckling och Grossin (Grossin, 2003) beskriver utförligt framgångsskolornas koncept sitt avsnitt. Definitionen av lärarrollen är här väldigt tydlig, likaså vikten av en tydlig skolorganisation. Många av dagens svenska friskolor är relativt nystartade och drivs som vilket vinstdrivande företag som helst, man har inte heller någon organisation som ska omstruktureras för att passa dagens situation något som är till fördel för deras utveckling. De kommunala skolorna har inte samma förutsättningar att snabbt ändra organisationsform då de är präglade av traditionen inom offentlig verksamhet där förändringsarbetet är mer tungrovt. Kommunala skolor och äldre friskolor har däremot ofta erfarenhet och bredd på den formella kompetensen i sin organisation. Jag tror att det finns en möjlighet att de kommunala och fristående skolorna utvecklas åt olika håll. När skolor organiseras och drivs som affärsföretag skulle det kunna medföra att läraryrket ges nya förutsättningar, men det ställer också andra krav på lärarens kompetens.

1.3 Syfte och frågeställningar

Läraryrket som profession, professionalitet och yrkesetik är vida begrepp som rymmer många aspekter. Inom den svenska forskningen analyserar man olika infallsvinklar, men man talar inte direkt om lärarens estetiska kompetens och eventuell inverkan den kan ha på hur man lyckas i sin yrkesroll. Jag vill med mitt arbete undersöka hur lärare upplever klädselns betydelse för hur man blir framgångsrik i sin yrkesroll.

- Har klädseln någon betydelse för hur man lyckas i yrkesrollen?
- I så fall, på vilket sätt bidrar klädseln till lärares professionalitet?

1.4 Avgränsning

Jag har som utgångspunkt för mitt arbete om lärares upplevelse av klädselns betydelse för yrkesrollen valt att intervjua lärare som arbetar inom de skolorganisationer som jag själv har mest erfarenhet av; en waldorfskola och en privat, företagsdriven gymnasieskola. För att få en bredd i intervjuvaren har jag även intervjuat lärare från en kommunal gymnasieskola. Alla tre skolorna ligger i Västra Götalandsregionen. Verksamhetsstrukturen i waldorfskolan och den privata gymnasieskolan är varandras diametrala motsatser och den kommunala skolan kan sägas ligga någonstans mitt emellan. Dock förbehåller jag mig rätten av att vara ödmjuk till det insamlade materialet, då det är respondenternas egna berättelser som återberättas och man kan utifrån dessa inte göra några generella antaganden kring klädselns betydelse för yrkesrollen då det insamlade empiriska materialet är för snävt.

2 Teori

Här avser jag att redogöra för de för teoribildningar och tidigare forskning som jag anser vara relevant för min studie. Begreppet estetisk kompetens och dresskod beskrivs inte inom forskningen för skolutveckling eller lärares yrkesetik, för att få en bredd i teoriunderlaget har jag vänt mig till forskningen inom arbetslivs- och ekonomivetenskapen. Jag har också tagit med ett avsnitt som belyser en del av de diskussioner om dresskod som förs i media.

2.1 Skolutveckling

Skolan, lärare, vad eleverna har för kunskaper och vilka färdigheter och kunskaper de egentligen borde ha är något som ständigt diskuteras. Både inom skolans värld och i politiken, men också i media. Åsikterna och teorierna om hur den bästa skolan ska se ut är många och det finns olika vägar man kan välja för att utveckla den svenska skolan till att bli bättre. Skolutveckling är ett begrepp som kan tolkas och beskrivas på olika sätt, ibland pratar man om skolförbättring, förnyelse eller kvalitetsarbete. Andra beskriver skolutveckling som en förändring eller en förbättring av verksamheten. Begrepp från den privata företags- och affärsvärlden har smugit sig in i skolvärlden och ord som entreprenörskap, kunder, nätverk, marknadsorientering och regelstyrning används när man pratar om skolutveckling. Skolutvecklingen ska vara integrerad i skolans vardagsarbete, men den kan börja i enskilda delar som t ex schemaläggning, konferenser eller ämnesprojekt. På sikt ska den ge återverkningar på skolan som helhet. Ett utvecklingsarbete kan vara begränsat i tid, men en skolutvecklingsprocess tar aldrig slut. Skolutvecklingsprocessen är också ett konkurrensmedel i kampen om eleverna.

I antologin *Skolutvecklingens många ansikten* (Berg & Scherp, 2003) som getts ut av myndigheten för skolutveckling finns olika forskares perspektiv, d v s synsätt, på skolutveckling sammanfattade. Det man vill visa med bokens olika bidrag är att man kan betrakta eller likna skolutveckling vid en problemlösningsprocess. Med problem avses i det här fallet inte något som är besvärligt, istället är skolutveckling ett angeläget område som man bör studera djupare. I boken tar författarna upp olika former av problemlösningsprocesser som leder till skolutveckling.

2.1.2 Framgångsskolor

Lennart Grossin, docent i pedagogik vid Stockholms universitet, fokuserar i sitt bokavsnitt, *Forskningen om framgångsrika skolor som grund för skolutveckling* (Grossin, 2003), på att skolutvecklingen utgår från empirisk forskning om vad som är utmärkande för en effektiv skola, ”school effectiveness”. Det man inom forskningen tittar på är skoleffekter och pedagogiska och sociala mönster i dessa skolor. I praktiken, menar Grossin, innebär det att framgångsskolan i sitt vardagsarbete strävar efter att uppfylla de mål som formulerats av instanser ovanför den enskilda skolan. Genom kontinuerliga utvärderingar kontrollerar man sedan målpuppfyllelsen.

Olika forskningsrapporter (Mortimore m fl (1988); Grossin, (2002a); Rutter (1979) ; Brookover m fl (1979)) visar att om man har otur att hamna i en ”dålig” skola så spelar det ingen roll om man har de bästa socioekonomiska bakgrundsförhållandena, skolresultaten blir lägre än om man går i en framgångsskola. En genomsnittselev med ogynnsamma socioekonomiska bakgrundsförhållanden får däremot högre resultat i en framgångsskola. Elevernas resultat är alltså beroende av de pedagogiska och sociala processerna i skolan. Grossin säger sammanfattningsvis att forskningen tyder på att det pedagogiska och sociala klimatet (PESOK) är ett ganska komplext område som baseras på skolledningens och lärarkårens värderingar och normer. Dessa tar lång tid att utveckla, men kommer sedan till uttryck genom ett praktiskt handlingsmönster i det vardagliga skolarbetet mot elever, kollegor och föräldrar. I framgångsskolorna kännetecknar PESOK att man prioriterar kunskapsmålen och att alla har förutsättningar att nå dessa mål. Man utgår från att vuxna är förebilder och auktoriteter och att deras grundläggande värderingar och handlingsmönster formar elevernas personliga utveckling, anpassning och prestationer i skolan. En framgångsskola karaktäriseras av att elevernas prestationer når betydligt högre resultat än genomsnittet och att de utvecklas socialt gynnsamt oberoende av sin bakgrund. Framgången definieras i form av lärarnas bedömning av elevernas prov, examinationer och nationella prov. Några av de faktorer som man i forskningen (Rutter m fl (1979); Edmonds, (1979); Mortimore m fl (1988); Bamberg &

Andrews, (1991); Ouston, Maugham & Andrews, (1991); Reynolds, (1994); Scheerens & Bosker, (1997); Hallinger & Heck, (1998)) har kommit fram till är utmärkande för framgångsskolor är:

- Lärarna samarbetar om mål och innehåll i undervisningen och fostran av eleverna,
- Lärarna görs delaktiga i utformandet av skolans kultur och struktur.
- Det är inte elevernas bakgrund som är avgörande för deras resultat. Istället är det lärarnas och skolans höga förväntningar på eleverna, att alla har förmågan att lära och undervisningens kvalitet som är det avgörande.
- Man har tydliga normer och regler för vad som gäller för det sociala umgänget i skolan.
- Ordning och reda samt bestämda men måttfulla sanktioner mot dåligt uppförande i skolan
- Relationerna mellan lärare och elever ska vara positiv och bygga på respekt och förtroende.
- Lärarna är förebilder och auktoriteter.

Man har i forskningen (Sammons m.fl, 1979) kommit fram till att det är mycket viktigt att alla medarbetare på skolan har samma syn på vilka sociala regler som gäller på skolan och vilka konsekvenserna är när man bryter mot dem. Att eleverna kommer till skolan, håller lektionstiderna och respekterar klassrummets arbetsro är grundläggande för deras resultat. Många framgångsskolor har dessutom ett belöningsystem genom olika typer av stipendier. På framgångsskolorna är också rektor, skolledare och personal eniga om att det som ska prioriteras på skolan är undervisningen, inläringen och kunskapsmålen. Det är elevernas prestationer som ska bedöma skolans effektivitet. En annan viktig aspekt i framgångsskolorna är elevernas trivsel. Det är viktigt att göra skolans arbetsklimat varmt och omhändertagande. Eleverna ska känna sig uppskattade som människor och trivas i sin arbetsmiljö. Man ska arbeta för och betona eleverna självständighet och ansvarstagande för sig själva och sin kunskapsinhämtning. Arbetssättet är alltså det man definierar som elevfokuserat.

2.2 Lärarens yrkesetiska kompetens och professionalism

Idag anses läraryrket av många vara ett lågstatusyrke, med låg lön i jämförelse med många andra yrken. Att säga att man är läkare, advokat, ekonom eller dataingenjör möter omedelbart en ödmjuk respekt hos omgivningen. Kunskapsmässigt ligger läraren alltid lägre än ämnesexperterna (Fjellström, 2006) och förmågan att förmedla kunskaper är inte lika lätt att värdera eller mäta. Det är många faktorer som spelar roll; som lärarens ämneskompetens, sociala kompetens, ledarskapsförmåga, självkännedom, självförtroende, yrkesstolthet, samverkan och intresse av förnyelse (Maltén, 1995). Samhället pratar om den professionella läraren som har en gedigen ämneskunskap och som är skicklig på att förmedla sina kunskaper till stora klasser och enskilda elever.

Hur ser då denna professionalism ut, sitter den på insidan eller syns den även på utsidan? På vilket sätt förmedlar man som lärare professionalism i sitt yrke?

2.2.1 Professionalitet och etik

Själva ordet profession kan betyda flera saker. Det kan stå för vilken yrkeskategori som helst som utgör en profession i traditionell mening, men det kan också stå för särskilt skickliga yrkesutövare inom en yrkesgrupp. Ordet professionell, som innebär att något utförs yrkesmässigt och med skicklighet, används idag flitigt inom media och i marknadsföringen av tjänster och utbildningar. Många skolor har plockat upp detta uttryck och använder det medvetet i sin marknadsföring för att locka elever till just sin skola. Man lockar med begrepp som ”Personlig utveckling för professionell framgång” och ”Professionell utveckling” .

Med den kritik som höjs mot skolornas låga kunskapsresultat och den dåliga fysiska och psykiska arbetsmiljön för både elever och lärare så är professionalitet och yrkesetik viktiga konkurrensredskap i skolutvecklingen. Roger Fjellström förklarar i *Lärares Yrkesetik* (Fjellström, 2006) begreppen etik, yrkesetik och moral och menar att lärares yrkesetik är en form av etik. Etiken skulle traditionellt kunna sägas vara det som erbjuder de yttersta riktlinjerna för vårt sätt att handla. Inom de flesta yrken råder en form av yrkesetik, dvs regler eller principer för hur man ska utföra sitt arbete eller förhålla sig till olika situationer inom sitt yrke. I yrkesetiken vägs ofta samhällsetik och allmänetik in för att göra yrkesetiken mer medmänsklig och medborgerlig. Moral å sin sida kan sägas vara individens val eller överväganden i konkreta situationer, moral är att handla rätt utifrån de givna etiska reglerna. När det gäller läraryrket, skriver Fjellström, så är inte det etiska språket så tydligt färdigformulerat som det är för t ex läkare, tandläkare eller sjuksköterskor, yrken som har en yrkeslegitimation. Den medicinska etiken, vårdetik, miljöetik, affärsetik och journalistisk etik diskuteras kontinuerligt och står ofta i massmedias fokus. Med den snabba teknikutveckling som har skett de senaste åren, följer diskussioner om klimathot och världshälsa, s.k. områdesetik. Fjellström skriver att skolan och skolvärlden har av olika anledningar inte hängt med i utvecklingen av den här områdesetiken, man använder inte etikbegreppet på samma sätt som moralfilosofin gör, istället pratar man om en gemensam värdegrund. Själva termen värdegrund introducerades av läroplanskommittén för de värden som skulle ligga till grund för skolans arbete. I Lpo 94, Lpf 94 och Lpfö 98 hittar man begreppet vårt samhälles ”grundläggande värden”. Läroplanskommittén har i sin förklaring vävt in många olika principer och förtydligade:

Lika tillgång till utbildning, likvärdig utbildning, grundläggande demokratiska värderingar, varje människas egenvärde, respekt för vår gemensamma miljö. Sådana värden, som bl. a. kommer till uttryck i grundlagen, i FN: deklARATION om de mänskliga rättigheterna och i FN:s konvention om barnets rättigheter, kan kallas oförytterliga genom att de i en given kulturkrets gäller under alla omständigheter. De kan aldrig sättas ur spel, även om de under vissa omständigheter kan te sig opraktiska, oekonomiska eller onyttiga. (SOU 1992:94).

Fjellström belyser problematiken med att utforma en tydlig yrkesetik för lärare. Det var inte förrän 2001 som Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund antog en yrkesetisk plattform (Lärarnas Riksförbund & Lärarförbundet, 2001) för lärare. Där står det bl.a. att lärarna alltid ska sätta eleverna och deras lärande i fokus. Det är läraren som ska vägleda eleverna till den kunskap som kan hjälpa dem i deras olika val och prioriteringar. Läraren ska också möta eleverna både som grupp och som individ. I denna yrkesetiska kod finns också formuleringar för vad läraren förbinder sig att genomföra och står för i sitt yrke.

2.2.2 Etik i praktiskt tillstånd

Fjellström (2006) säger att det självklart fanns en form av yrkesetik inom skolan innan fackförbunden skrev sin yrkesetiska kod, men den utvecklades direkt i yrkesutövandet på skolorna, dvs den förmedlades mellan kollegor och var i ”praktiskt tillstånd”. Etik i praktiskt tillstånd kan enligt Fjellström delas in i två företeelser, ”Tyst kunskap” och det som kan beskrivas som vanliga mönster av vad som brukar vara normalt, lämpligt eller som förekommer och som han väljer att kalla för ”det normala”.

Fjellström delar in ”normaliteterna” i tre grupper:

Den första normaliteten som inverkar på lärarrollen man ger sig själv är opersonliga mönster som byggs upp av de normala positiva och negativa attityderna. Dessa mönster byggs upp,

medvetet eller omedvetet, och formas av de reaktioner, känslor, relationer och val som uppstår bland medarbetarna på en arbetsplats.

Den andra normaliteten bygger på den individuella beteendeformen, t e x att man alltid håller en kollega om ryggen när det behövs, att man inte tar strid med skolledningen eller att man pratar illa om elever. Det här är inte något som man alltid är medveten om man har bara anpassat sig till den kultur som råder på skolan.

Den tredje normaliteten utgörs av verksamhetsformerna, d.v.s. normer för hur man jobbar på skolan. Dessa normer ser olika ut beroende på vilken skola man är på, hur ledningsfunktionen är organiserad och hur rektor ser på sitt uppdrag. Forskare har beskrivit hur dessa tre normer, attityd, beteende- och verksamhetsformer, påverkar elevernas lärande på ett sådant sätt att de går rakt emot de principer som är satta för deras lärande. Man beskriver dessa som ”den dolda läroplanen” (Jackson, 1968). Fjellström menar att denna praktiska yrkesetik, som grundar sig på attityd, beteende- och verksamhetsformer, är den som finns i lärarutbildningen och skolorna som ett slags dold läroplan för inläringen av läraryrkets etik (Bayer & Brinkjaer, 2003).

Tyst kunskap kan enligt Fjellström vara den process genom vilken kunskap eller förmåga på något sätt överförs till en annan individ ordlöst. Man lär och lär ut genom föredöme, genom att rent konkret visa hur man ska göra eller vara. Exempel på den här typen av kunskap är principer som att lärare ska värna om elevernas bästa, visa solidaritet mot sina kollegor och trohet mot läroplanen. Tyst kunskap kan vara intuitiv, man kan ha en känsla för situationen, men vet inte hur man ska förklara det med ord. Det kan också vara svårt att ange principerna som ligger till grund för det vi gör eller vårt agerande. Fjellström tror att det finns en oartikulerbar yrkesetisk kompetens hos lärare som utgörs av deras omdöme, deras tysta kunskap. Genom möten med goda förebilder och samtal med kollegor, egna erfarenheter från misslyckanden och framgångar och reflektioner utvecklas det personliga omdömet i en lång och komplicerad process. Den här yrkeskompetensen är inte något som går att mäta, men det är viktigt att erkänna den. Den är ett komplement till de formulerade yrkesetiska principerna. När lärare samtalar kring problematiska situationer i skolan eller reflekterar över erfarenheter så är det dock bra att ha de yrkesetiska principerna som utgångspunkt. Både yrkesetikens principer och kompetens behövs.

2.2.3 Olika skäl som anges för att man skulle omforma läraryrket till en profession

Fjellström (2006) gör en sammanfattande indelning av de skäl som kan anges för att göra läraryrket till en profession.

Professions skäl: I den debatt som idag råder om skolans och läraryrkets status, så anser många att en tydligt formulerad yrkesetik skulle höja lärarkårens status. Om man gör detta så skulle alltså läraryrket övergå till att vara en profession. Tilltron och respekten till läraren skulle öka och man skulle få en starkare ställning gentemot statsmakten. Förhoppningsvis så skulle det även leda till högre lön. Skollagen och juridiskt bindande förordningar är idag alldeles för tunna för att de ska ligga till grund för en tydlig yrkesetik för lärarkåren. Den talar inte heller om hur man ska vara som en god lärare.

Professionalism skäl: Genom en tydligt formulerad yrkesetik, så skulle lärarkåren förmodligen arbeta mer professionellt. D v s att man är mer ämneskunnig, skickligare i kunskapsförmedling och därmed också bättre på att bedriva en reflekterad och systematisk bred elevfostran. Något som kännetecknar varje profession är nyttan för klienten, vilket i skolans fall blir eleverna. Mer professionella lärare skulle alltså gagna eleverna. I den nya lärarutbildningen föreslår man krav på ett ”etiskt och moraliskt handlande” (SOU 2003:35). Det innebär alltså att man tar ställning för läraren som förebild och värdegrundare.

Excellensskäl: Med en uttrycklig yrkesetik så anser man lärare skulle bli ”förträffliga lärare”. En professionalisering skulle automatiskt innebära att lärarna strävade mot att bli skickligare i sin yrkesroll. Lönesättningen ska vara individuell och som kriterier för lönesättningen ska olika mått på lärarens förträfflighet ingå. Fjellström sammanfattar det hela med att säga att om yrkesetiken ska få en sådan genomslagskraft på lärarkollektivet som skälen anger, så måste yrkesetiken ges en fortsättning i utbildningen och vidareutbildningen av lärare. Dessutom säger han att utbildning måste kompletteras med anställningsförhållanden och former som stimulerar lärarna till att bli självständiga och kompetenta i sin yrkesutövning.

2.2.4 Lärarrollen

Fjellström (2006) beskriver lärarrollen genom att använda begreppet ”den moraliska arenan”, som består av fyra etiska sidor. Läraren har alltså flera lojaliteter och mål som ska uppfyllas i yrkesrollen.

Den organisationsetiska sidan handlar om beslutsfattande, ansvarsfördelning och anställningsvillkor. Att vara lärare är att vara en del av den offentliga verksamheten, man är en offentlig person som representerar samhällets krav och värderingar. Ärlighet, integritet och lojalitet är egenskaper som har karaktäriserat den offentlige tjänstemannen.

Den verksamhetsetiska sidan handlar om relationen till eleverna och de grundläggande målen och medlen för skolverksamheten. Läraren är den som ska fostra och åstadkomma resultat med de elever man anförtrotts. Läroplanernas målformuleringar binder ihop dessa två grundläggande etiska sidor.

Den kollektivistiska sidan handlar om yrkesgruppen som ett kollektiv. Man ska vara en god kollega och i det vardagliga livet på arbetsplatsen utvecklas normer och värderingar. Den viktigaste grundprincipen här brukar vara att lärare stöttar varandra och är lojala mot gruppen. Professionsorienterad kollegialitet stärker sammanhållningen inom yrkesgruppen och stärker dess status mot omgivningen.

Den personliga etiska sidan, som beskriver lärarens personliga intressen och engagemang på arbetsplatsen. Spelplanen som läraren rör sig på bestäms dessutom av de mellanmänniska relationer som råder på arbetsplatsen. Förhållandet mellan kollegor, rektorer, skolledare, elever och föräldrar kan underlätta eller försvåra arbetet.

2.3 Kompetens

Kompetens är ett ord som bl. a används för att beskriva den kunskap och de egenskaper som behövs för ett visst yrke. Det är viktigt för arbetsgivare inom alla yrken att så precist som möjligt beskriva den specifika kompetens man söker till sin verksamhet. Rätt kompetens hos medarbetarna medför att verksamheten kan utvecklas och växa, rekryteras fel kompetens kan motsatsen uppstå vilket är kostsamt. Det är dock inte helt lätt att definiera vad man menar med kompetens. Kompetensforskaren Per-Erik Ellströms definition är:

Med kompetens avses här en individs potentiella handlingsförmåga i relation till en vissuppgift, situation eller kontext. Närmare bestämt förmågan att framgångsrikt (enligt egna eller andras kriterier) utföra ett arbete, inklusive förmågan att identifiera, utnyttja och om möjligt, utvidga det tolknings-, handlings-, och värderingsutrymme som arbetet erbjuder. (Ellström, 1992)

Ellström menar att kompetensen kan bestå av olika faktorer som t ex att lösa problem och fatta beslut, fingerfärdighet, engagemang och värderingar, självkänsla och självförtroende. Tidigare forskning har enligt Warhurst (Warhurst, Nickson, Wits, & Cullen, 2000) framförallt koncentrerats på den tekniska kompetensen, vilken främst handlar om utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Till en viss del har man även forskat på emotionell kompetens som

handlar om hur en individs värderingar och inre känslor anpassas till olika situationer i arbetet. Men i och med att arbetslivssituationen har förändrats och arbetsgivare idag tittar mer på den sociala och estetiska kompetensen så har också kompetensbegreppet breddats. Begreppet social kompetens kan sägas vara vuxna människor förmåga att handskas med sina känslor och relationer med andra och började enligt Dahlkwist (Dahlkwist, 2002) att användas i början av 90-talet. En god social förmåga i skola och arbetsliv innebär att man har god förmåga att samarbeta med olika människor i olika situationer. Begreppet estetisk kompetens den fjärde kompetensen har tillkommit för att beskriva de färdigheter som man anser behövs i dagens samhälle. Henrietta Huzell (CTF News - Centrum för tjänsteforskning, 2008), har som en del av projektet *Förekomst och utbredning av estetiska krav på arbetskraften* kartlagt och konstaterat att det finns krav på estetisk kompetens. Försättningen på projektet är ett samarbete med Handels utvecklingsråd med syftet att undersöka hur de anställda ser på kraven. Det pågår också en studie som tar fasta på hälsa som estetisk kompetens.

2.3.1 Estetisk kompetens

På Karriärguiden.se (www.karriarguiden.se, 2008) kan man läsa om det senaste trenduttrycket, estetisk kompetens, som handlar om taktkänsla och att hitta en stil som passar både en själv och arbetsplatsen man jobbar på. Eftersom allt fler jobb på arbetsmarknaden utgörs av någon form av service- eller tjänsteyrken med stor kundkontakt, så spelar det yttre en stor roll. Den estetiska kompetensen är en utvidgning av begreppet ”hel och ren” som sedan länge är en etablerad grundprincip inför både jobbintervjuer och på arbetsplatser. Estetisk kompetens omfattar frisyren, hur naglarna ser ut, tänderna, kläderna man bär, sminkning, parfym, men också hur man möter med blicken, talar och uttrycker sig. Som anställd representerar du företaget och arbetsgivaren funderar vid en anställningsintervju över hur väl du passar in i företagets profil. Företagets personal är ett viktigt konkurrensmedel och som anställd är du som ”en levande reklampelare”. Karriärguiden.se har i artikeln intervjuat Henrietta Huzell, som bl. a forskar på estetisk kompetens. Hon säger:

Den fysiska framtoningen har blivit lika viktig som hur man betar sig. Att vara trevlig är social kompetens, att se trevlig ut är estetisk kompetens. Estetisk kompetens kan definieras som förmågan att kunna tala och se ut på rätt sätt för att få ett visst jobb. Det har alltid funnits ett visst grundkrav vad gäller estetisk kompetens, nämligen kravet på att man ska vara ”hel och ren” när man söker jobb. Undersökningar visar att ungdomar med en medelklassbakgrund har större kunskaper i estetisk kompetens och vad det innebär än ungdomar som kommer från en arbetarklassbakgrund. I Skottland har det exempelvis blivit så att många av servicejobben ges till studenter med en medelklassbakgrund som jobbar extra, vilket konkurrerar ut ungdomarna med arbetarklassbakgrund (www.karriarguiden.se, 2008)

I en undersökning som Huzell ansvarar för har man intervjuat 2 500 arbetsgivare inom olika branscher (handel, försäkring, bank, turism och juridik) för att få reda på vilka kompetenser som är viktiga vid nyanställningar. Undersökningen visade att 90 % av cheferna vill att de anställda ska se vältränade ut och sju av tio väljer helst bort överviktiga personer.

2.3.2 Utbildningsdepartementets kompetensanalys för läraryrket

Den 3 december 2008 överlämnade utredningen om en ny lärarutbildning betänkandet *En hållbar lärarutbildning* (SOU 2008:109) till utbildningsdepartementet. I denna finns en analys av vilken kompetens som krävs för olika lärarkategorier i framtiden. Kompetensanalysen (Utbildningsdepartementet, 2008) har lett fram till ett förslag på en

kompetensindelning i tre nivåer. De två första nivåerna gäller alla blivande lärare, den tredje är specifik.

1. **Övergripande perspektiv**

De fyra övergripande perspektiven: vetenskapligt och kritiskt förhållningssätt, historiskt perspektiv, internationellt perspektiv och informations- och kommunikationsteknik som utbildningsresurs ska genomsyra all lärarutbildning

2. **Generell kompetens**

Det generella kompetensbehovet uttrycker man i en gemensam utbildningsvetenskaplig kärna med ett antal områden som alla lärare behöver grundläggande kunskaper om. Dessa områden som motsvarar ett års heltidsstudier är: Utbildningens historia, organisation och villkor, demokratins grunder; Läroplansteori och allmändidaktik; Vetenskapsteori, forskningsmetodik och statistik; Utveckling och lärande; Specialpedagogik; Sociala relationer, konflikthantering och ledarskap; Bedömning och betygsättning; Utvärdering och utvecklingsarbete'

3. **Specifik kompetens**

Den specifika kompetensen är inriktad på den målgrupp som man som professionell lärare ska arbeta med. Professionstillhörigheten ligger alltså inte enbart i att vara utbildad lärare, utan att vara lärare med inriktning mot en viss åldersgrupp eller ämne. Rätt specifik kompetens sägs ge framgång i yrket.

Utbildningsdepartementets kompetensanalys handlar främst om den formella kompetensen som lärarutbildningen ska ge. Den sociala och emotionella kompetensen berörs mycket lite och skulle möjligtvis kunna ingå i begreppet sociala relationer. Det nya begreppet estetisk kompetens berörs inte alls.

2.3.3 Estetisk kompetens i USA eller “How what you wear affects what you accomplish as a teacher”

En person bedöms vid ett första möte oftast efter sitt yttre, men även efter sin personliga utstrålning. Det som alltså kallas för estetisk kompetens. I tidningarna ges idag en allt större plats för stylisterna som ger allmänheten råd i frågor som rör dresskoder för olika tillfällen. På nätet bloggar unga tjejer om det senaste inom modevärlden och listar ”Vad man måste ha just den här veckan”. Det räcker inte längre att bara vara ”hel och ren” när du söker jobb och många arbetsgivare kräver mer av sina anställda. Det kan t ex handla om att utstråla en sund livsstil och hälsa. Lärare är förebilder och auktoriteter i skolans värld, men den estetiska kompetensen är inte något som diskuteras vare sig i skolan eller under lärarutbildningen. Sunt förnuft och hel och ren är de råd som fortfarande förmedlas. Möjligtvis finns det en dold dresskod på många arbetsplatser som man i de flesta fall ansluter sig till, kanske utan närmare eftertanke. Eller så håller man på sin individuella frihet och uttrycker sin personlighet eller sina åsikter genom sitt klädval. Kanske är det t o m så, att våra elever är mer medvetna om vad vi signalerar med vår klädstil än vad vi själva är. Beskrivningen av vad som kännetecknar en professionell lärare och hur du blir en sådan skiljer sig åt mellan Sverige och många andra länder, där klädseln ofta är en viktig aspekt av professionaliteten. Efter att ha surfat runt på olika amerikanska hemsidor för lärare fann jag bl. a *Etools4education* (etool4Learning) och *Elementary Education* (About.com), hemsidor där man beskriver grunderna för hur du blir en skicklig lärare. Under rubriken ”Dress for success” (etool4Learning) står att som lärare vill man att elever, föräldrar, skollärdning och samhälle ska se oss som mogna, professionella, kunniga och kompetenta. Därför kan man som lärare inte gå klädd i collegetröja och flip-flops till skolan. ”Dressing for success”, skriver man vidare, ger läraren den respekt han eller hon behöver för att bli ett positivt föredöme.

Huvudsyftet med lärarens dresskod är att:

1. Behålla respekten
2. Etablera trovärdighet
3. Etablera sig själv som en ledargestalt.

Genom att följa den etablerade dresskoden för lärare, så hjälper det dig att etablera den respekt och trovärdighet som du behöver ha gentemot elever och föräldrar. Elever tenderar att ta efter den stämning, de regler och de beteenden som råder i klassrummet. Precis samma sak som Grossin (2003) säger i sin beskrivning av vad som kännetecknar Framgångsskolor. På *Elementary Education* skriver man att din respekt i klassrummet börjar med din utstrålning och du ska sträva efter att vara en positiv förebild för varje elev. Dessutom är det mycket viktigt att du som lärare klär dig professionellt även i mötet med föräldrar och vid öppet hus. Det man enligt läraren Beth Lewis (Lewis, 2008), bör tänka på när man klär sig för jobbet är: bekvämlighet, professionalitet och individuell personlighet. Hennes dresskodtips är att man som lärare bör undvika tights, åtsittande plagg, särskilt om man är en kurvig kvinna. Detsamma gäller dock för ”välmuskade” män. Bäst är löst sittande och välskräddade plagg. Det är också bra om man kan hålla en klassisk stil, föräldrar vill ju inte se en förvuxen tonåring som ansvarar för deras barns utbildning och fostran. Ärmlöst är också bra att undvika. Som ung lärare rekommenderar hon att man ska klä sig moget för att skapa respekt. Det syns ju inte på ytan vilken kompetens och skicklighet man besitter. Hon tipsar också om att man ska undvika för mycket makeup och stora, pråliga smycken.

Lärares professionalitet och elevers bristande respekt i skolan är något som inte bara diskuteras i Sverige. I USA anges lärares klädsel som en av orsakerna till att lärare inte betraktas som professionella. Kelly Heyboer, lärare från New Jersey, skriver i en debattartikel på nätet (Heyboer, 2009) att man borde återinföra dräkt och kostym i skolan för att återupprätta lärarnas professionalitet. Hon funderar vidare över om den bristande respekten hos eleverna började när lärarna släppte på sin professionalitet och började klä sig som sina elever. Heyboer säger att lärare är förebilder och det är de som ska förmedla till eleverna vilken estetisk kompetens som krävs när du jobbar inom service- eller tjänstesektorn.

2.3.4 ”Fel klädd på jobbet?”

Ingressen ”Kompetens–självklart! Men även kläderna har betydelse på jobbet.” inleder tidskriften *Feminas* reportage *Fel klädd på jobbet?* (Persson, E; Gustafsson, J, m.fl., 2009). För att belysa klädselns betydelse för jobbet har journalisten Elin Kling intervjuat fem personer som är väl insatta i begreppet dresskods. Det är Siroun Forsberg, stylist på TV4, Lars Dahmén, vd för mediehuset IDG där man har en klädpolicy för de anställda, Henrietta Huzell, filosofie doktor i arbetsvetenskap (Karlstad Universitet), Lotta Ahlvar, vd för svenska moderådet och Cay Bond, trendanalytiker. Kling vill undersöka hur viktigt det är hur vi klär oss på jobbet, om rätt kläder kan leda till yrkesmässig framgång, om intervjupersonernas bransch har en särskild dresskod och vad som aldrig är okej att ha på sig på arbetsplatsen. Här följer några citat från reportaget:

Hur viktigt är det hur vi klär oss på jobbet?

Det beror på vems perspektiv man utgår ifrån, men en undersökning visar att 75 % av arbetsgivarna i privat sektor tycker att det är viktigt vad personalen har på sig på jobbet. Ytterst få svarade att klädseln var oviktig.(Huzell)

Hur viktigt som helst! Även om vi kanske inte vill tro det så spelar kläderna en viktig i hur vi ser på varandra, framförallt i kontakten med nya

människor. Alla med utåtriktade jobb, t ex receptionister och säljare måste tänka på hur de klär sig. (Dahmén)

Ett första intryck är viktigt och det första vi ser av en människa är utsidan. Dessutom ska man komma ihåg att man representerar ett företag, men det betyder inte att du måste vara superstrikt. (Forsberg)

Det är viktigt och dresskods är en jätteintressant fråga. Att klä sig på ett passande sätt visar att man respekterar de människor man möter. Att ha regler för klädstil är egentligen ett hjälpmedel för de anställda, på så sätt slipper man tveka om vad som gäller. (Ahlvar)

Kan rätt kläder leda till större yrkesmässig framgång?

Visst är det så – om man med rätt läder menar att smälta in. Mörk kostym är en given uniform för dem med makt, men den är förbehållen män. Framgångsrika kvinnor får alltid förhålla sig till kostymen, antingen genom att klä sig så likt den som möjligt och lägga till feminina uttryck som diskreta smycken, makeup och skor med klack. Eller så kontrasterar de kostymen med mer färggranna plagg, snävare kjolar och mer smink. Oavsett så finns den mörka kostymen där i bakgrunden, som utgångspunkt för hur man bör se ut som framgångsrik. (Huzell)

Vi blir alla bedömda genom de kläder vi bär. Kläder är ett uttryck för något. Är du ”rätt” klädd enligt den som anställer lyckas du kanske bättre. (Bond)

Det som inte är okej på en arbetsplats är enligt Bond att klä sig vulgärt eller som Ahlvar säger, att klä sig för naket eller avklätt. Dahmén anser att det som inte hör hemma på ett kontor, inte heller ska dyka upp där.

2.4 Vidare litteraturstudier

Den estetiska kompetensen som ett komplement till den formella kompetensen är ännu inget som diskuteras inom den pedagogiska vetenskapen, däremot har det skrivits några uppsatser om ämnet inom de arbetsvetenskapliga och ekonomiska fakulteterna. Det skulle vara intressant med fortsatta studier kring de olika kompetensbegreppen och lärares yrkesetik. Kopplingen mellan formell-, social-, emotionell- och estetisk kompetens och lärarens roll som förebild och fostrare tycker jag är intressant att utforska vidare.

3 Metod

I det här kapitlet redogör jag för den metod och det tillvägagångssätt jag har valt för att genomföra min studie. Jag beskriver undersökningsgruppen och ger en kort presentation av respondenterna. Kapitlet avslutas med att jag presenterar intervjutekniken, tillvägagångssättet i analysförfarandet, validitet, reliabilitet och etiska aspekter i förhållande till min studie.

3.1 Metodval

Mitt val av en kvalitativ forskning för min uppsats grundar sig på olika aspekter. Eftersom min undersökning handlar om hur lärare ser på klädselns betydelse för hur man lyckas i yrkesrollen, så skulle en kvantitativ forskningsmetod inte ge mig möjligheten att få en inblick i hur de tillfrågade resonerar eller reagerar inför olika handlingsalternativ. En enkätundersökning skulle inte heller visa hur de intervjuade ser på sammanhang och konsekvenser. En enkätundersökning som riktar sig mot både elever och lärare för att utröna hur lärarens estetiska kompetens inverkar på klassrumskontexten skulle dessutom kunna uppfattas som kränkande eller utpekande. Jag har därför valt att göra sex kvalitativa

djupintervjuer med lärare från tre olika skolor. Den kvalitativa intervjustudien ger mig möjligheten att ställa följdfrågor till respondenten och jag kan på det viset applicera de frågor och begrepp som för studien är mest värdefulla. En kvalitativ metod ger även respondenten möjligheten att med egna ord redogöra för sin åsikt, vilket bidrar till att studien breddas. Trost (Trost, 1997) skriver att det är viktigt att få fram variationer i den grupp respondenter man väljer ut, eftersom urvalet i en kvalitativ intervju är litet. Även Stukat (Stukat, 2005) skriver att stickprovets utseende har betydelse för resultatet av undersökningen. Han skriver också att man bör erbjuda de inblandade att ta del av resultatet. Respondenternas ålder, tidigare arbetslivserfarenheter och antal yrkesår är faktorer som påverkar resultatet. Ett yrkesliv utanför skolan eller anställningar på flera olika skolor kan bidra till ett djupare analysunderlag. Frågorna kan också av respondenterna uppfattas som för personliga eller ifrågasättande av den egna yrkesrollen, vilket kanske gör att man inte svarar helt uppriktigt på frågorna. För att få en vetenskaplig aspekt på min frågeställning om klädseln kan ha betydelse för hur man lyckas i läraryrket har jag valt att göra en litteraturstudie om skolutveckling, lärares yrkesetik och vad som ryms inom begreppet kompetens. Litteraturstudien tillsammans med djupintervjuerna förväntas kunna ge en bild av klädselns betydelse för lärares professionalitet.

3.2 Beskrivning av undersökningsgruppen

Jag har i min kvalitativa studie valt att göra ett strategiskt urval, dvs jag har utgått från två skolor som organisatoriskt och pedagogiskt kan sägas vara varandras motsatser. Skola A är en waldorfskola som drivs av en förening, medan skola B drivs av ett privat utbildningsföretag med träning för verkligheten som pedagogisk grundtanke. För att få en bredd i intervjuunderlaget valde jag att även intervjuva två lärare från en kommunal skola. Alla tre skolorna ligger i Västra Götalandsregionen och konkurrerar alltså om samma elevunderlag. **Skola A** är en skola med waldorfpedagogik som profil. Alla waldorfskolor i Sverige är självförvaltande och drivs i form av en stiftelse eller som en ideell förening. Enligt hemsidan så har skola A en platt organisation och drivs av en förening med en styrelse som består av sju ledamöter. Det är föreningens styrelse som har det juridiska ansvaret för skolan. På skolan finns en samordnare, men det är kollegiet som driver skolan och har det pedagogiska ansvaret. Den dagliga verksamheten drivs genom olika mandatgrupper och alla större beslut tas i kollegiet. Waldorfskolorna har en egen godkänd läroplan (Waldorfskolofederationen & Waldorfförskolornas samråd, 2007) som syftar till att utveckla allsidiga människor med ett levande tänkande, genom denna målsättning säger man att waldorfskolan blir mer än en kunskapsskola. Eleverna övas att betrakta fenomen och händelser utifrån olika synpunkter. På skolan hemsida står att ”Hela människan går i skolan. Waldorfpedagogiken vill utveckla hela människan – tanke, känsla och vilja. Teoretiskt, konstnärligt och praktiskt arbete integreras så långt som möjligt. Man marknadsför sig på internet med waldorfpedagogiken som koncept, dvs en beskrivning av pedagogiken, skolämnen, resor, projekt, mat och lokaler. Lärarnas kompetens och professionalitet nämns inte i marknadsföringen av skolan. Det finns ingen uttalad dresskod för medarbetare på skolan, däremot styr den pedagogiska grundtanken mycket när det gäller skolans organisation, utformningen av lokaler och färgsättning. Många gånger har dock lärarna i de yngre klasserna en ganska enhetlig klädsel. Äldre medarbetare definierar den som en sorts antroposofklädsel, där kvinnorna har långa kjolar av naturmaterial som bärs i lager på lager. Männerna ska gärna ha stickade tröjor och kängor på fötterna, som om man ska ut i skogen. Kläderna ska också helst vara växtfärgade och dölja formerna. Det man vill signalera med klädseln är trygghet och stabilitet, särskilt i de yngre klasserna. Kostym, dräkt och högklackade skor eller stövlar ser man mycket sällan i waldorfsammanhang.

Skola B tillhör ett av Sveriges största privata utbildningsföretag med ca 400 anställda som verkar inom olika affärsområden. Företaget har en hierarkisk företagsstruktur med VD, områdeschefer och lokala programchefer. Skola B har en tydlig affärsprofil på verksamheten och marknadsför sig med att ha en utbildning som förbereder eleverna för den verklighet som de kommer att möta på högskolan och i arbetslivet. I sin hemsida skriver man: ”Träning för verkligheten är den bärande idé som sätter sin prägel på alla våra verksamheter. I korthet handlar den om att träna de färdigheter som leder till framgång för individen i den verklighet som hon kommer att möta efter sin utbildning. Den tillämpas i allt från pedagogik och arbetssätt till arbetsmiljö och värdegrund.” I skolans reklambroschyr står att skolan vänder sig till elever som har höga ambitioner, tycker om att sätta upp mål och delmål och som vill lyckas i sina studier. Man erbjuder en professionell utbildningsmiljö, mat på restaurang, tränings- och idrottsmöjligheter, mental träning på schemat och coachning. Lärarna är en viktig del i företagets marknadsföring och de presenteras som välutbildade och skickliga. Företaget skriver att man i princip inte har några obehöriga lärare, genom sin noggranna anställningsprocess säger man sig ha möjligheten att anställa de bästa lärarna. De som brinner för sina ämnen och undervisning och som är naturliga ledargestalter för ungdomar. Man vill också gärna ha lärare med erfarenheter från arbetslivet utanför skolans värld. Det är inte bara en allmän beskrivning av lärarnas kompetens som anges i marknadsföringen, man kompletterar med personintervjuer och bilder från undervisningssituationer. Företaget har en uttalad dresskod, vilket innebär kostym/dräkt i svart, grått eller marin, som gäller för alla medarbetare på de olika affärsområdena. Profilen är gemensam för alla skolor.

Skola C är en kommunal skola som på sin hemsida beskriver sina medarbetare som kunniga och engagerade och som varje dag strävar efter ge sina elever både en god utbildning och en trivsamt och trygg skola. Rektorns vision för skolan är:

En arbetsplats och en mötesplats; Där vi känner glädje och lust i lärandet;
Där vi känner tillit till varandra och Där vår tilltro till den egna
förmågan och framtidens möjligheter bär vardagen.

Skolan är belägen i förhållandevis nya arkitektritade lokaler, något som framförs i marknadsföringen. För övrigt är det en mer traditionell marknadsföring av skolans program och vilka vidare möjligheter dessa ger. Man anser att studiebesök och studieresor är viktiga inslag i dagens utbildning och de samarbetar med företag genom Ung Företagsamhet. Lärarna presenteras med ämneskombination och en del av dem även med foto. Skolan har ingen uttalad dresskod och på foton kan man se allt från t-shirts och färgade toppar till skjorta och kavaj.

3.3 Respondenterna

Jag valde att intervjua sex respondenter, två från varje skola. En äldre och en yngre i den mån det gick att ordna. Jag är medveten om att inställningen och förhållandet till klädsel kan variera med kön, men har i den här undersökningen valt att fokusera på respondentens upplevelse av olika situationer. För att presentera respondenten på bästa sätt för studien och med respekt för deras anonymitet är namnen fingerade.

- Anna (< 40 år) arbetar sedan höstterminen -09 på skola A och undervisar framförallt i språk. Har tidigare vikarierat som språklärare i grundskolan och på gymnasiet. Även utbildad inom och har arbetslivserfarenhet från friskvård och hälsa.
- Erik (> 40 år) har under många år arbetat inom waldorfsfären, både som lärare och som samordnare på fyra olika skolor, senast på skola A. Erik undervisar i samhällsämnen och arbetar även som lärarutbildare för nya waldorflärare.

- Lina (< 40 år) nyutexaminerad lärare i historia och svenska. Hon har jobbat fyra månader på skola B. Innan lärarutbildningen arbetade hon inom handelsbranschen som butiksansvarig.
- Bosse (> 40 år) arbetar på skola B. Han började på lärarutbildningen 2003 och undervisar nu i fysik. Har tidigare arbetat som försäljare, inom barnomsorgen och som lärare i tio år i grundskolan och på gymnasiet.
- Lena är (< 40 år) år och arbetar på skola C. Hon undervisar i språk, men har även erfarenhet från hemtjänsten och sjukvården innan hon utbildade sig till lärare. Har gått en introduktionsutbildning för rektorer.
- Anders (> 40 år) undervisar i naturkunskap och matematik på skola C. Han har tidigare jobbat på högstadiet, men har de senaste åren arbetat som gymnasielärare.

3.4 Intervjuerna

Den metod som jag valt att använda är den som Stukát (2005) kallar för halvstrukturerad kvalitativ forskningsintervju. Det innebär att jag har haft en intervjuguide med frågor (bilaga A) som upprätthåller en struktur under intervjutillfället, samtidigt som den tillåter följdfrågor. Modellen ger en frihet att förändra frågornas form om det krävs och respondenterna ges en mer lika chans att uttrycka sin åsikt om samma frågor. Detta kan jämföras med helt strukturerade intervjuer och ostrukturerade intervjuer. I en strukturerad forskningsintervju får alla informanterna samma frågor och alla svar kategoriseras i någon form, vilket ger informanterna mycket lite utrymme att uttrycka sin åsikt. I de ostrukturerade intervjuerna tillfrågas respondenterna om några få områden, med frågor som kan uppfattas på flera sätt. Det här kan leda till att diskussionen i allt för stor utsträckning hamnar utanför ämnet. (Patel & Davidsson, 2003)

Platsen för intervjun och min egen klädsel är faktorer som skulle kunna inverka på hur öppen intervjun blir, därför bestämde jag mötesplats utifrån varje enskild informants önskemål. Detta för att informanterna, som Kvale (Kvale, 1997) påpekar, bör befinna sig i en trygg och bekväm miljö. När det gällde min egen klädsel så valde jag att inte klä mig utmärkande, utan anpassade kläderna efter situationen för att skapa ett så stort förtroende som möjligt mellan mig och informanten. Judith Bell som har skrivit *Introduktion till forskningsmetodik* (Bell, 2000) menar att det är viktigt att granska sina intervjufrågor kritiskt, för att konstatera om andra forskare skulle komma fram till samma svar vid användandet av samma frågor. För att testa om mina frågor var lämpligt formulerade och om de skulle ge svar på det jag ville ta reda på, så gjorde jag provintervjuer med två personer som inte ingick i studien. För att kunna fokusera maximalt på samtalet och ha uppmärksamheten riktad mot informanten så valde jag spela in intervjuerna, med dennes tillstånd. Varje intervju tog ca 45minuter och avslutades med att informanten fick möjlighet att ta upp egna frågor eller reflektioner som kommit upp under intervjun.

3.5 Analysförfarandet

När jag tolkade och försökte förstå mitt material gjorde jag det utifrån ett hermeneutiskt synsätt. Jag har inspirerats av Patel (2003), som beskriver hur analysförfarandet kan ske i olika steg. Det första steget i min analys skedde redan under intervjun genom de följdfrågor jag ställde för att klargöra och tolka den information respondenten gav. Sedan lyssnade jag igenom intervjuerna och transkriberade dem ordagrant. Den utskrivna texten tematiserades sedan där jag både letade efter saker som stod i texten och det som inte stod där. Till en början valde jag teman utifrån intervjuguiden, men jag hittade efterhand också nya teman. Därefter analyserade jag texten med hjälp av tidigare forskning och valda teoretiska perspektiv. Min analys framställs med hjälp av detaljerade citat från mina respondenter för att läsaren själv skall få möjlighet att kunna granska mina tolkningar. Jag har hållit mig så nära

respondenternas ursprungliga uttalanden som möjligt, men har ibland tagit bort vissa avsnitt som är irrelevanta för sammanhanget.

3.5 Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet

Med validitet menas att man mäter det som är relevant i sammanhanget, och med reliabilitet avses att man mäter på ett tillförlitligt sätt enligt Gunnarsson (Gunnarsson, 2002).

Ursprungligen användes begreppen enbart vid kvantitativa analyser där man har siffror som mätunderlag. Vid en kvalitativ analys, skriver Gunnarsson, måste man förhålla sig lite annorlunda till begreppen validitet och reliabilitet. Man har ju inga siffror eller mätvärden som ligger till grund för forskningsunderlaget, istället är det viktigt att visa att man har samlat in behandlat data på ett systematiskt och hederligt sätt. Frågan om reliabilitet och validitet, menar Kvale (1997), tillhör inte något särskilt stadium i undersökningen utan bör uppmärksammas under hela forskningsprocessen. När man redovisar slutrapporten är det viktigt att man beskriver förutsättningarna för projektet och visar hur resultaten och processen har vuxit fram. Kvale säger att om man ska kunna tala om hög reliabilitet vid kvalitativa studier så ska situationerna i de flesta avseenden vara högt standardiserade. Vid en intervju så ska, om det är flera intervjuare, alla fråga på samma sätt för att det ska vara en hög reliabilitet, situationen ska vara likadan för alla o s v. I de intervjuer som jag har genomfört har jag varit ensam och har då använt mig av på förhand bestämda frågor. För att uppnå så hög reliabilitet som möjligt, har jag inte försökt att styra intervjupersonerna genom att ställa ledande frågor. Istället har jag ställt frågor som ger möjlighet till spontana svar och personliga uppfattningar. För att ytterligare säkerställa reliabiliteten i min studie så spelade jag in alla intervjuerna och transkriberade dem ordagrant.

Validiteten handlar om att använda rätt sak vid rätt tillfälle. För att öka validiteten i min studie så har jag använt mig av en intervjuguide. Kvale förklarar att ordet validitet står för giltighet, om sanningen och riktigheten i ett yttrande och beskriver både en snäv och en vid definition av validitet. I ett snävt perspektiv begränsas vetenskaplig validitet till gjorda mätningar.

Kvalitativ forskning är alltså ogiltig om den inte resulterar i siffror. I ett bredare perspektiv mäts validiteten i den utsträckning i vilken en metod undersöker vad den är avsedd att undersöka. Validiteten i min studie, enligt det vidare perspektivet, anser jag vara god eftersom jag under intervjuerna bedömt samtalen och svaren som riktiga och sanningsenliga.

Stukat (2005) menar att generaliserbarheten handlar om vem eller vilka de resultat man fått fram egentligen gäller för. Om resultatet kan generaliseras eller enbart gäller för den undersökta gruppen. Då jag har en liten urvalsgrupp medför detta att jag inte kan generalisera utifrån de resultat som jag kommit fram till.

3.6 Etiska aspekter

Forskare bör ta stor hänsyn till respondentens möjlighet till integritet och självbestämmande, enligt autonomiprincipen som innebär var och en ska respektera andras förmåga till självständighet. För att detta ska ske måste informationen som ges från forskarna, men även respondenterna vara förståelig (Olsson & Sörensson, 2007). Innan intervjun tillfrågade jag respondenterna skriftligen genom en skriftlig inbjudan där jag beskrev mitt arbete och dess syfte, samt att resultaten kommer att redovisas i ett examensarbete. Respondenterna har samtyckt till intervjuerna och de vet om att deltagandet är frivilligt och att de har rätt att avbryta sin medverkan. Jag informerade dem också om konfidentialprincipen. Det vill säga att varje enskild respondents identitet är känd för mig, men att den konfidentiella behandlingen av intervjuutsagorna gör att identiteten aldrig röjs eller missbrukas. Likaså informerade jag dem om att all insamlad data endast kommer att användas i transkriberingssyfte och enbart exponeras för mig som genomför studien. Vidare har jag i samtliga fall redogjort för respondenterna att allt inspelat material efter transkribering kommer att hållas konfidentiellt.

4 Resultat och analys

Här avser jag att redogöra för studiens resultat och analys. För att tydliggöra dessa har jag valt att presentera mitt empiriska material i fem teman som jag kom fram till under analysarbetet. Dessa teman är: *Basgarderob, Värderingar, Auktoritet, Identitet* och *Estetik*. Respondenternas namn är fingerade för att behålla deras anonymitet. För att betona samstämmiga uttalanden har jag i vissa fall använt mig av majoriteten eller flertalet. För att betona undantag använder jag mig av begrepp som inte många eller få och inräknar då en till två respondenter.

4.1 Basgarderob

Majoriteten av respondenterna tar upp samma aspekter när de beskriver vad som styr deras val av arbetskläder. Dessa skulle kunna sägas utgöra en sorts bas för utformandet av den personliga yrkesgarderoben. Det handlar om att göra ett bra intryck, att trivas i det man bär och att anpassa klädseln efter situationen. Det första, spontana som framkommer är att det är viktigt att vara ”hel och ren” när man går till jobbet. På frågan om vad som styr respondentens klädval i yrket så svarade Lena:

Jag tycker att man alltid ska komma hel och ren och det ska se stilrent ut, att det är väldigt viktigt. Det ger ett bra intryck oavsett om det är i sin yrkesroll eller i sin privata roll.

Förutom att vara hel och ren, så är bekvämlighetsfaktorn en viktig aspekt för flertalet av respondenterna. Man måste trivas i det man bär för att känna sig bekväm i sin yrkesroll, hur en bekväm klädsel ser ut kan skilja sig från person till person. Anders säger:

När jag jobbar så är det bekvämlighet som styr mitt val av klädsel. Gärna jeans och kortärmad skjorta även på vintern. Då känner jag mig ledig och bekväm. Bekväma skor gärna innetofflor eftersom man går så mycket under dagen, Lätt bekväm klädsel, trivsel är viktigt.

I Sverige pratar vi inte officiellt om någon särskild dresskod för lärare, det är sunt förnuft som gäller. Jobbar man inom förskolan, som gymnastiklärare eller ämneslärare så klär man sig självklart så att det är både praktiskt och bekvämt. I USA är man tydligare med att ge tips för hur du klär dig professionellt för din yrkesroll som lärare. Det man, enligt Beth Lewis (2008), som lärare bör tänka på när man klär sig för jobbet är bekvämlighet, professionalitet och individuell personlighet. Däremot finns det inte några krav på att det ska vara kostym, slips eller dräkt. En annan faktor som ett fåtal respondenter tog upp som viktig för klädvalet till jobbet var humöret och känslan. Anna uttrycker det med:

Hur jag mår på morgonen. Jag klär mig alltid efter det, men också efter vad vi ska göra.

Väljer man en klädsel som senare känns fel, så kan det även inverka på det man gör, Erik berättar följande episod:

Ett exempel på det är den senaste avslutningen, jag hade inte lyckats klä mig på något sätt som jag kände mig tillfreds med. Jag hade ett par byxor och så hade jag tröja ovanpå som jag trodde att jag var snygg i och skulle trivas med. Men jag var inte alls nöjd med det, jag kände mig väldigt besvärad av det. Jag tror inte att andra reagerade på min klädsel, så anskrämligt var det inte, men jag upplevde det som besvärande. Trivdes inte alls.

Två av respondenterna arbetar på en skola med en uttalad, strikt dresskod, men uttrycker i stort sett samma sak som övriga respondenter. Skillnaden ligger i att de inte behöver tänka på vad de ska ta på sig varje dag. Bosse uttrycker att det är helt okej med kavajen, men kan ibland känna sig lite styrd.

Nu funderar jag inte så mycket, det är ju klädkod som gäller. Jag har inga problem med att gå klädd i kavaj och slips egentligen så jag har inget stort bekymmer med det där. Man känner sig till viss del styrd, jag hade nog gärna av bekvämlighetskäl haft jeans, skjorta, slips och kavaj. Det ska se snyggt och prydligt ut, inget som sticker ut.

Lina som är nyutexaminerad säger:

Under min utbildning, och fortfarande tänkte jag mycket på att i min yrkesroll inte ha kläder som var för uringade, att man ska se hel och ren ut, inga fläckar. Vad säger man appropriate, korrekt för situationen. Jag tycker att det är jätteskönt att slippa bry mig om vad jag ska ta på mig på morgonen, utan jag har mina arbetskläder som jag tar på mig så är det klart.

4.2 Värderingar

Lika tydligt som respondenterna uttryckte att trivsel, bekvämlighet och hel och ren var viktiga faktorer som styrde deras klädval, så fanns det kläder som de aldrig skulle ta på sig till jobbet.

Lina uttryckte det hela som:

Jag skulle aldrig ta på mig något vulgärt till jobbet, något som samtidigt är uringat, höga skor och kort kjol. Aldrig, inte heller trasiga kläder eller sunkstilen. Näe.

Tighta kläder, uringat, kort kjol, kortbyxor och flip-flops är klädesplagg som majoriteten av respondenterna anser är oacceptabla på jobbet. Man kan dock se en viss ålderskillnad mellan vad som anses vara okej eller inte. De yngre respondenterna tycker att man kan ha snygga t-shirts och längre, välskräddade shorts på jobbet, något som de äldre inte kan tänka sig. Det som är viktigt är att du som lärare hittar din personliga stil som du trivs med, men du ska också, som respondenten Erik uttrycker, det vara en förebild för eleverna. På frågan om vilken klädsel som inte är okej i skolan svarar Erik:

Kvinnliga lärare som klär sig som de mest extrema femtonåriga tjejer och försöker att efterlikna dem på något sätt är inte okej. Likadant som manliga lärare som försöker klä sig som de tonåriga killarna. Att överhuvudtaget försöka efterlikna tonåringarna i sin klädstil fungerar inte, tvärtom. Som lärare är man en förebild, någon sorts auktoritet som inte ska konkurrera med tonåringarna. Läraren är en person som eleverna ser upp till, som de lär sig av, inspireras av. Man kan ha goda förhållanden till eleverna utan att för den sakens skull se likadan ut som dem. Jag tror att eleverna nog gärna egentligen ser att läraren är lite annorlunda har en annan mognare stil. Men också att läraren uppträder och talar på ett mognare vis.

Det som Erik beskriver är ett uttryck för estetisk kompetens, förutom klädstilen kommenterar han uppträdandet och hur man talar som faktorer som bidrar till den professionella yrkesrollen. Där du som lärare är en person som eleverna ser upp till och inspireras av. Det skulle också kunna vara så att det klädval läraren gör tar fokus från undervisningen genom att signalera, för läraren, omedvetna budskap. Hos några av respondenterna kom det fram att de inte skulle bära t ex palestinasjalar, piercingar eller kostym och slips i klassrummet, d v s kläder och accessoarer som signalerar t e x politisk åskådning eller makt. Det är som Lina uttrycker det:

Sedan skulle jag nog inte ta på mig saker som symboliserar för mycket, som en palestinasjal t ex. Inte sådana saker som kan bli för personligt eller jag vet inte. Jag vill nog vara lite neutral.

Klädseln är för de flesta människor intimt förknippad med den egna personligheten och jag tror inte att alla lärare är beredda att ha ett pedagogiskt resonemang med eleverna utifrån sin klädstil. Det är inte heller alla elever som öppet kommenterar eller ställer frågor om lärarens klädstil. Anna berättar om på vilket sätt hon upplever att hennes klädstil inverkar på klassrumskontexten:

Jag känner att jag har förvirrat mina elever mycket genom att jag klär mig så olika hela tiden. Jag märker ju det att de är tonåringar och tittar väldigt vad jag har på mig och det är alltid någon som kommenterar vad jag har på mig. En elev sa ”Du ser ut som en sån som är med i Lilla huset på prärien idag.” Då hade jag en flanellrutig klänning, en sådan där gammaldags och så mockaskor med fransar som jag gillar. Hon tyckte det var fint men udda. Jag har haft diskussioner med dem om hur skönt det är att kunna vara olika från dag till dag. Det är många av dem som har tagit till sig det.

Anna beskriver hur hon förvirrar sina elever genom att hon ”klär sig så olika hela tiden”, lärarens klädsel och attribut är alltså något som inverkar på klassrumskontexten. Är läraren medveten om detta, så kan man som Anna gör använda det i ett pedagogiskt sammanhang. Hon beskriver att de återkommande har diskussioner kring hur viktigt det är att ha rätten att vara och se ut som den man är. Annas klädval utgår från känslan och vad som är praktiskt och bekvämt för dagen, vilket är det som eleverna registrerar och funderar över. Olika stilar kan signalera olika värderingar. Vuxna står för stabilitet och som lärare är man både en förebild och auktoritet, därför är det kanske inte så konstigt att frågan ”Vem är du idag?” uppstår. Känslor som skiftar är något som karaktäriserar tonårstiden och många använder kläder, smink eller andra attribut för att uttrycka sin sinnesstämning eller sina värderingar.

4.3 Auktoritet

Jag frågade respondenterna om det fanns situationer där de upplevde att klädseln haft betydelse och de framkom framförallt två situationer som är knutna till skolans värld. Bosse beskriver en klassrumssituation där han till skillnad från tidigare tillfällen i samma grupp nu bär kostym och slips.

Det är väldigt intressant med kostymen, jag jobbar ju extra på en grundskola och hjälper till med läxläsning där. Då har jag märkt att eleverna där, trots att de känner mig väl sedan tidigare, så behöver jag faktiskt inte säga till dem lika ofta som jag gjorde tidigare när jag inte hade kostym. Antingen är det så att personligheten ändras när man bär kostym utan att man tänker på det, eller så är det så att vad du har på dig har betydelse för den auktoritet du har i olika situationer då. Det kan gälla allt från det att du ber dem gå och spotta ut sitt tuggummi när de sitter och jobbar med sina läxor. Det blir inget tjafsande, tidigare när jag gick lite mer vanligt klädd. Ja i skjorta och jeans hände det vid ett flertal tillfällen att jag fick säga till flera gånger innan de gjorde vad de blev tillsagda. Ja det blev nästan konflikter ibland och att man fick gå runt och tjata ibland. Ja det känner man ju då ibland, det finns ganska många sådana tillfällen med liknande händelser. Personer som man på något sätt inte vill ska befinna sig där de gör i korridorerna liksom bara följer med när man kommer med kostym, jämfört när man kom i jeansen och en tröja eller skjorta.

Kostymen upplevs av respondenten ge mer respekt i en och samma klassrumskontext, men kan inte säga om det beror på om kostymen i sig är det som väcker respekt eller om det är så att personligheten ändras när man bär kostym. Påtagligt är att han vid det här tillfället upplever att

eleverna ser honom och respekterar det han säger, vilket underlättar det arbete han utför. Kostymen är i vårt samhälle en etablerad symbol för makt och framgång, på TV och i övrig media bär politiker och andra makthavare kostym. Det här är alltså en symbol som de flesta elever har mött och reagerar på. Utifrån vad respondenten uttrycker så är det förmodligen så att han även upplever sig som mer framgångsrik i kostymen än när han är klädd i jeans och tröja. Lite senare under intervjun uttrycker dock respondenten motsatsen:

Jag skulle inte välja kostymen framför jeansen för att få mer respekt av eleverna, i förlängningen så handlar det inte om kläderna utan mer om ditt sätt. Det är en tillfällig vinst i vissa situationer med kostymen.

Det tolkar jag som att förhållandet till klädselns betydelse för yrkesrollen ambivalent. Det viktigaste är att man trivs med sina kläder eller att man fullt ut accepterar en bestämd dresskod för att det ska kännas trovärdigt. Kläderna kan aldrig kompensera brister i den övriga kompetensen, som Lina uttrycker det:

Jag tror så här, att det hänger inte på kläderna. Jag tror att det hänger på hur jag är som person, min kompetens och vad jag gör. Inga kläder kan få det att funka, däremot kan kläderna stärka. Är allt annat professionellt, så kan kläderna förstärka den bilden och känslan.

Inte bara elever reagerar på kostymen som en respektingivande symbol, även föräldrar kan visa samma reaktion. Respondenten Anders berättar om hur olika han och hans kvinnliga kollegor kan bli bemötta av föräldrar:

I skolan så kan det hända att det blir missförstånd ibland, men det kan ju lika gärna ha med manligt och kvinnligt att göra som med klädseln. Jag jobbar ju med kvinnor som, ja inte har någon särskild klädkod. Då är det ju så att om vi står bredvid varandra och föräldrar kommer fram så vänder sig först till mig när jag bär kavaj, slips och skjorta. Så där kan man ju se hur klädseln kan ha en viss betydelse, men det kan ju också ha med det här med manligt och kvinnligt kön att göra. Jag vågar inte säga vad det är som avgör.

Enligt Anders upplevelse så skulle alltså klädseln kunna skapa en skillnad mellan hur kollegor blir bemötta av föräldrar, men det skulle lika gärna kunna vara en genusfråga. Kostymen som maktsymbol är ju viktig för männen och det är inte lika självklart vad en kvinna ska bära för att ge en likvärdig respekt. Lina fundera över kostymens betydelse och säger:

Jag tänker nog så att om det kommer någon i kostym på gatan så tänker jag, åh undrar vad han jobbar med. Det är nog någonting fint, att personen jobbar med något viktigt bara för att han har kostym. Det är ju egentligen löjligt för så behöver det inte vara. Det visar ju å andra sidan att kläder betyder mycket.

Lika viktig som omvärldens bild är av klädselns betydelse för professionaliteten, är hur man själv ser på klädselns betydelse och vilken status eller makt man upplever att olika klädstilar ger. Även hos respondenterna själva finns alltså en inre bild av vad kostymen står för som man bär med sig i sin egen yrkesroll.

4.4 Identitet

Respondenterna fick frågan om hur de upplever förhållandet till klädsel på sin nuvarande arbetsplats. Flertalet beskriver hur kläderna blir en del av hur man kategoriserar sina kollegor eller vem man söker sig till. Anders beskriver det så här:

När jag började jobba som lärare så upplevde jag att man kunde jag se att det där var typiskt språklärare och det där var mer praktiskt-estetiska lärare. Språklärarna hade lite finare kläder, om man kan uttrycka sig så, de praktisk-estetiska lärarna gick många, många gånger mer enkelt eller slappare kläder. Ledigare klädsel. Naturlärarna var svårare att se. Visst det fanns en viss del klädgrupper.

Kulturen som råder på arbetsplatsen styr vilken dresskod som gäller och medvetet eller omedvetet har man en "klädroll". Ett fåtal respondenter uttryckte att de aldrig skulle använda kostym och slips i jobbet. Erik sa:

Jag skulle ha väldigt svårt att ta på mig mörk kostym, skjorta och slips till jobbet. Jag tycker att det är lite märkligt eftersom det var så jag var klädd när jag själv gick i skolan. Det skulle jag nog inte kunna tänka mig annat än som en ploj. Ibland har jag tänkt att göra det bara för att chocka.

Det tolkar jag som att det finns en ganska stark, men outtalad dresskod på arbetsplatsen och att medarbetarna har accepterat klädkoden. Att bryta mot den, eller sin normala klädstil, skulle innebära att relationerna rubbades och att man blev sedd på ett annat vis. Tittar man på skolans värld så har forskare beskrivet det som kallas för *den dolda läroplanen* (Jackson, 1968), d v s hur attityder, beteende- och verksamhetsformer i skolan påverkar elevernas lärande och på samma sätt beskriver Fjellström (2006) att det finns en sorts dold läroplan för inläringen av lärarkets etik. Det här betyder att man lär och lär ut genom föredöme, genom handgripligt visande utan ord. Den tysta kunskapen har enligt Fjellström oartikulerbara inslag och med det menar han att det finns saker som man vet, men inte kan sätta ord på. Färdigheter som kan räknas hit är kognitiva, emotionella, sociala, moraliska och tekniskt-praktiska kompetenser², med de nya teorier som jag tagit upp i min litteraturstudie skulle jag här vilja lägga till den estetiska kompetensen. De flesta arbetsplatser har en outtalad klädkod, vilken innebär att man läser av hur medarbetarna klär sig och anpassar sig därefter. Ibland förmedlas inte den tysta kunskapen på ett tydligt sätt eller så är den svårtolkad, något som kan leda till kommunikationsproblem. Den nyanställda läraren bär med sig sina erfarenheter och använder dessa vid tolkningen av den oartikulerade informationen. Anna beskriver dresskoden på sin skola:

Jag märker ju att vissa klär sig mer waldorfskt, det gör jag ju. Vissa klär sig mer vanligt. Jag bryr mig inte, jag klär mig som jag vill. Jag tror inte att det är okej att komma i kavaj eller dräkt till skolan. Jag tror att det finns en outtalad klädkod att man ska klä sig någorlunda som passar skolan. Mer åt det waldorfska hållet, kjol. Har jag haft dräkt till skolan, har jag mötts av oj vad du har klätt upp dig. Sedan säger man inte mycket mer om det. Högklackat upplever jag att man inte ska ha. Waldorfsk klädkod: Slapp och hängande, just för att man ska dölja mycket av den man är och inte visa former. Särskilt i de lägre åldrarna. Barnen ska inte ha fokus på kläderna. Den tanken kan jag tycka är fin, men jag köper det inte helt utifrån den tid vi lever i. Vi klär oss annorlunda idag än när Steiner levde. I de högre åldrarna vet jag inte vad koden är. De yngre lärarna på skolan klär sig annorlunda, mer på ett sätt som passar dem själva. De är friare, följer modet lite mera. Jag har egentligen ingen aning om vad modet är.

Om man är osäker på om man har tolkat det tysta budskapet rätt, så tror jag att det kan påverka arbetsinsatsen och samarbetet mellan kollegorna. För att känna tillhörighet och trygghet är det

² Med hänvisning till framställningen i exempelvis Bengt Molander, *Kunskap i handling*.

viktigt att man upplever att man respekteras för de kompetenser man besitter. Ibland händer det att man inte läser av den outtalade dresskoden eller skolkulturen korrekt och då kan det leda till brist på respekt. En respondent beskrev hur en kollega hade kommenterats av eleverna för sin klädstil, eleverna hade dessutom framfört sin kritik till klassläraren.

Eleverna kom och berättade att de störde sig på att hon gick i strumpbyxor och korta toppar som inte gick ned över rumpan, så att man nästan såg trosorna. De var faktiskt mycket upprörda och tyckte att det var obehagligt och äckligt. Jag vet att en lärare kom in och berättade vad eleverna sa och var själv lite upprörd över att man kunde klä sig på det viset. Men jag tror inte att någon vågade prata med henne direkt, hon var liksom inte med i kollegiearbetet, var borta mycket. Det pratades en del i kollegiet om henne, men jag tror inte att någon pratade med henne om hennes klädstil. Jag menar, det är ju aldrig lätt att tala om för någon att den har dålig andedräkt, har för mycket parfym eller olämpliga kläder eller så. Det kanske är lättare om man har ett bra samarbete i grunden... Sedan slutade hon, så jag tror inte att någon hann ta upp det

Respondentens uppfattning var att man allmänt uppfattade att den här läraren inte accepterat eller förstått den kultur som rådde på skolan. Det här var en av flera händelser som ledde till att det uppstod samarbetsproblem mellan lärarna i arbetslaget. Det fanns någonting under ytan som man inte pratade öppet om. Enligt respondenten kände förmodligen den berörda läraren av det av det här, men ingen visst hur de skulle ta upp det på ett bra sätt, det var ju hennes personliga stil. Outtalade dresskoder mellan olika grupper signalerar identitet, något som kan skapa samarbetsvårigheter eller hindra att nya samarbeten uppstår. På frågan om klädseln kan inverka på arbetsrelationerna säger Lina:

Jag tror att en gemensam dresskod på jobbet nog kan inverka på hur man är mot varandra. T ex den personen som har den stilen, den är nog så olik mig att det inte är någon idé att fråga eller börja samarbeta med. Alltså att man har fördomar om hur personer är och vad de står för, klär sig eller ser ut. Nu ser alla likadana ut därför kan man börja prata med vem som helst, samarbeta med nästan vem som helst. Jag vet inte om det är så, men det känns så. Kan vara så. Annars är det ju så att har man en viss typ av klädstil så söker man sig till människor som har en likadan, nu blir man lite öppnare.

En gemensam dresskod på jobbet skulle alltså enligt Lina kunna medverka till hur relationerna utvecklas på det som Fjellström (2006, s 48-63) definierar som "Mellanmänsklighetens spelplan på skolans moraliska arena". En gemensam dresskod, oavsett hur strikt den är, kan bidra till att suddas ut identitet. Unga och äldre kollegor kan, enligt Lina, fokusera på det som utvecklar det pedagogiska arbetet genom att man använder sin gemensamma kompetens. Lina upplever också att dresskoden är en hjälp för att skilja henne från eleverna. Det skiljer ju inte så många år mellan dem och henne:

Att man klär sig på ett vuxet sätt, det är viktigt för mig. Inte en för ungdomlig stil. Det har varit viktigt. Jag vet inte varför, det är väl som någon symbol att man är vuxen. Därför är det väldigt skönt på den här arbetsplatsen att man har en dresskod, att vi har en speciell klädsel som man har på sig.

Bosse, som är äldre än Lina, ser både för och nackdelar med en gemensam dresskod. Fördelarna som han ser det, är att det som utomstående eller elev är lättare att identifiera vilka som arbetar på skolan:

Jag kan ju säga att när jag kom hit första gången så var det klart och tydligt vilka som var lärare och vilka som var elever. Och i ett företag så det väl ganska bra på något sätt, att de som kommer utifrån tydligt ska se vem som jobbar på arbetsplatsen, vem man ska vända sig till. Det kan därför vara en fördel med en tydlig och enhetlig dresskod. I jobbet för övrigt tror jag inte att det har någon betydelse faktiskt. Med eleverna tror jag inte att det har någon betydelse för hur du är klädd. Jag tror inte jag kan säga att en gemensam klädkod har någon betydelse för relationen mellan kollegor. Jag har haft lika roligt på alla arbetsplatser som jag har varit på

Klädseln kan alltså bidra med att skapa en tydlighet eller gränsdragning mellan vilka som är elever eller lärare. Något som kan vara särskilt viktigt på en gymnasieskola då elever och lärare kan ligga nära i ålder.

4.5 Estetik

Flertalet av respondenterna i min undersökning anser att klädseln kan spela roll för hur man lyckas i yrkesrollen, särskilt vid anställningsintervjuer och när det råder konkurrens om jobben. Huzell (2009) säger i en intervju att idag har den fysiska framtoningen blivit lika viktig som den sociala och enligt en undersökning så anser 75 % av arbetsgivarna i den privata sektorn att det är viktigt vad personalen har på sig på jobbet. Det Huzell säger bekräftas av Bosses uppfattning om klädselns betydelse för yrkesrollen:

På en anställningsintervju skulle jag anpassa klädseln efter vad som gäller på den arbetsplatsen. När jag gick på anställningsintervjun till det här jobbet tog jag på kostym för jag hade en liten aning om att skolan hade en dresskod. Hade jag inte misstänkt det så hade jag inte tagit på mig kostymen. I anställningsintervjun påverkar klädseln absolut om du går vidare. Att ta på kostymen var ett sätt att visa att man accepterar de regler som gäller på företaget. Sedan är det en ren överlevnadsinstinkt, chansen att få jobbet blir något större om man visar att man kan anpassa sig till de sociala regler som gäller på den nya arbetsplatsen.

Respondenterna talar också om hur viktigt personligheten är och att man känner sig bekväm i situationen. Ett fåtal respondenter uttryckte att en bra arbetsgivare ser förbi klädseln. Respondenternas syn på klädselns betydelse för hur man lyckas i yrket, verkar skilja sig åt något med ålder. De äldre respondenterna återkommer till att det viktigaste är att man är hel och ren. Lena säger:

Jag tror att på vissa ställen kan klädseln spela roll för hur man lyckas i yrkesrollen. Att ha rätt kläder vid anställningsintervjuer eller på vissa företag t e x. rätt kläder kan förstärka din övriga kompetens, men aldrig täcka över brister. Sedan tror jag att man över tid kan se att man kan vara lyckosam utan att ha den rätta klädseln... Eleverna brukar se igenom det här med kläderna efter ett tag, det viktiga är att man har kunskaperna och står för den man är.

Lina som är lite yngre säger:

Jag tror att klädsel är en del av professionaliteten, fast egentligen är det nog det att man vill urskilja mellan grupper. Går man in på ett hotell ser man att de som står där har den typen av kläder, de som står i receptionen har en typ av kläder, de som lagar maten en annan typ och VD'n har sin typ av kläder.

Respondenten ser klädseln som ett sätt att urskilja grupper, det tolkar jag som ett sätt att skapa

trygghet hos dem man möter i sin yrkesroll. Patienten behöver t.ex. inte fråga vaktmästaren, receptionisten eller sjuksköterskan om sin diagnos om det är tydligt vem som är läkare. Signalerar inte klädseln vilken yrkesgrupp man tillhör kan det skapa förvirring hos omgivningen. En av de äldre respondenterna upplever att många idag, trots att de är i trettioårsåldern, är ganska aningslösa och inte riktigt tänker på vad som kan fungera i skolan. Han menar att tonåren varar längre och man bildar familj senare. Det är så många nya strömningar och värderingar om hur man ska eller bör vara, hur man klär sig och så vidare.

5 Slutdiskussion och sammanfattning

5.1 Professionalitet och kläder

I det här avsnittet för jag en slutdiskussion, utifrån de fem teman jag fann i analysen, kring hur lärare ser på klädselns betydelse för yrkesrollen. "Basgarderob" utgör grunden för respondenternas klädsel, sedan kompletteras den med "värderingar", "auktoritet" "identitet" och "estetik". Kapitlet avslutas med estetisk kompetens som ett konkurrensmedel och en sammanfattning av studiens resultat.

Basgarderob

Den sedan länge etablerade termen "Hel och Ren" finns djupt rotad inom alla, men lika viktigt är att det ska vara bekvämt och praktiskt. Om jag utgår från respondenternas svar i min studie så är en av hörnstenarna i yrkeslivets basgarderob "Hel och Ren", något som stämmer väl överens med vad Huzell säger i en intervju (www.karriarguiden.se, 2008). Hon menar att det alltid har funnits ett krav på att man ska vara hel och ren när man söker jobb, men att det inte räcker längre och att man nu använder det vidare begreppet estetisk kompetens. De andra hörnstenarna i basgarderoben som framkommer är bekvämlighet, humör och att kläderna ska vara anpassade för verksamheten. Som förebild för eleverna går man ju inte ut i skogen med högklackade skor eller kostym.

Värderingar

När basgarderoben är klar så kommer nästa aspekt in, vilka värderingar man signalerar med sin klädsel. Vad som är rätt eller fel klädsel på jobbet är ju något som inte bara gäller skolans värld utan också i hela samhället. Det är outtalade regler som var och en bör känna till, men få gör. Frågan är när och var man ska tillägna sig denna estetiska kompetens. Respondenterna är samstämmiga om vilka kläder man inte ska bära på jobbet; vulgära, tigha, urringade eller för korta plagg är inte okej på arbetsplatsen d.v.s. plagg som signalerar sexualitet. Det är något som uttrycks om framförallt den kvinnliga klädkoden. Om man vill klä sig professionellt så undviker man också kläder som hör till semester och fritid, många av respondenterna uttryckte t.ex. att de inte skulle använda shorts i skolan. Jobbsidor på nätet, som karriarguiden.se, ger råd och tips för hur du ska klä dig rätt och uppträda för att få det sökta jobbet och tidningen *Femina* (2009) introducerar dresskods och estetisk kompetens för sina läsare. De intervjuade branschpersonligheterna i *Feminas* reportage säger i princip samma sak som respondenterna uttrycker; att man inte får klä sig vulgärt (Bond) eller fört naket och avklätt eftersom det så lätt blir fel (Ahlvar) och Dahmén säger:

Det som inte hör hemma på ett kontor ska inte heller dyka upp där, som strandlinne, flip-flops, sportshorts, nakna fötter eller bra överkropp

Det handlar alltså om professionalitet och att genom sin klädsel visa respekt för både dem man arbetar med och företaget eller skolan man representerar. Grossin (2009) menar att som lärare är du en förebild och auktoritet. Det här synsättet framkommer hos flertalet av respondenterna som anser att det inte är okej att som lärare klä sig på samma sätt som eleverna. Medvetenheten

om klädselns betydelse för olika situationer tror jag kommer att öka i samhället. En förändrad arbetsmarknad, konkurrens om jobben och exponering i media är bidragande faktorer.

Auktoritet

En auktoritet är någon som möter respekt från omgivningen och som är kunnig på sitt område. Auktoriteten har tillstånd, en legitim makt att utföra saker och har förmågan att driva igenom sin vilja. Makt kan sägas vara möjligheten att efter egen vilja fatta beslut som verkställs. Makt är något som finns i relationer mellan minst två personer. För att någon ska kunna utöva makt måste det finnas förutsättningar för ett maktutövande. Exempel på maktresurser är t.ex. kunskap, prestige och status. Huzell (Femina, 2009) säger att mörk kostym är en given uniform för dem med makt, men att den är förbehållen män. Oavsett om man är man eller kvinna så är den mörka kostymen en utgångspunkt för hur man bör se ut som framgångsrik. Det som Huzell säger styrks av respondenterna upplevelser när de bär kostym, dräkt eller kavaj. En av dem beskrev hur föräldrar hellre vände sig till honom när han bar skjorta och kavaj till jeansen än till hans kvinnliga kollegor som kanske saknade en tydlig klädstil. Han upplevde att det här kändes konstigt, men visste inte om det hade med klädseln eller genus att göra. Min studie visar att samtidigt som det finns en medvetenhet om kostymen eller dräkten som maktsymbol, så verkar respondenterna inte tillskriva den något större värde i yrkesrollen. De upplever att de blir mer respekterade mer formell klädsel, men ytterst är det personligheten, vad du står för och den formella kompetensen som är viktigast. Kläderna kan aldrig ersätta formell kompetens, men de kan förstärka ditt professionella yrkesjag och signalera auktoritet

Identitet

Flertalet av respondenterna har upplevt hur vissa klädstilar skapar grupperingar på en arbetsplats och i viss mån kanske förhindrar ett spontant samarbete. De manliga respondenterna upplevde i mindre utsträckning att man pratade om klädseln på arbetsplatsen, däremot hade några av dem hört hur kollegor kommenterade varandras klädsel. En respondent beskriver också en situation där en lärares klädstil ledde till konflikter med kollegiet eftersom man inte öppet kunde tala om klädselns betydelse för yrkesrollen. Respondenternas berättelser stämmer väl med Jacksons (1968) beskrivning av "den dolda läroplanen", d.v.s. att man lär och lär ut läraryrkets etik genom föredöme. Genom att man handgripligt visar. Jag tolkar respondenternas berättelser som att det finns lärare som inte tar in den "tysta kunskapen" (Fjellström, 2006) och att det i sin tur leder till att det blir svårare bli en del av skolans identitet. Fjellström beskriver lärarnas yrkeskollektiv som en del av lärarnas yrkesetik, den del som utgörs av föreställningar om vad som är lärarnas bästa. När människor delar yrkesuppgifter så uppstår normer och värderingar ofta spontant för hur man ska förhålla sig till verksamheten. Jag tror att en medvetenhet om den estetiska kompetensens inverkan på de värderingar och normer som växer fram på en arbetsplats, skulle kunna användas på ett mer medvetet sätt. Kanske hade det kunnat lösa den konfliktsituation som respondenten beskrev.

En av skolorna har en strikt dresskod som upplevdes både positivt och negativt av respondenterna. Det positiva som en av dem uttryckte det, var att det var bra med en gemensam dresskod för då behövde man inte fundera över vad man skulle ta på sig på morgonen och att det var en hjälp för att skilja mellan elever och lärare. Läraridentiteten blir tydlig med dresskoden och det är lätt för elever, föräldrar och utomstående att se vem som jobbar på skolan. En annan fördel som respondenterna upplevde var att man kunde skala bort förutfattade meningar som grundar sig på klädstilen. Lärarna på skolan identifierade sig med varandra som grupp och även vikarier följde dresskoden. Det negativa var att man inte hade det fria valet och att den rådande dresskoden inte uppfattades som bekväm. Utifrån min studie drar jag slutsatsen att klädsel är en av faktorerna som medverkar till hur attityder, beteende- och verksamhetsformer uppstår på arbetsplatsen. Klädseln uttrycker identitet, både den personliga

och gruppidentiteten och inverkar på hur den ”kollektivistiskt etiska sidan” (Fjellström, 2006) utvecklas.

Estetik

Flertalet av respondenterna i min studieansåg att klädseln kan spela roll för hur man lyckas i yrkesrollen, särskilt vid anställningsintervjuer. Det ansåg också att man med att anpassa sin klädsel accepterade de sociala regler som gällde på den blivande arbetsplatsen och att med rätt klädsel kan du förstärka din övriga kompetens. Respondenternas tankar kring kompetens stämmer väl med vad Huzell (2009) säger, men de kopplar inte samman olika kompetenser (Ellström, 1992) med yrkesrollen och den estetiska kompetensen är inte etablerad som en kompetens. Min studie antyder att det inte är accepterat att på arbetsplatsen öppet prata om klädslens betydelse för yrkesrollen. Fjellström (2006) beskriver lärarrollens fyra etiska sidor varav två av dessa sidor binds ihop av läroplanernas målformuleringar. Den ena är att man som lärare är en del av den offentliga verksamheten och är en offentlig person som representerar samhällets krav och värderingar. Den andra är att läraren ska fostra och åstadkomma resultat med de elever man anförtrotts. De andra två etiska sidorna handlar dels om yrkesgruppen som ett kollektiv, där det i det vardagliga livet på arbetsplatsen utvecklas normer och värderingar. Dels om lärarens personliga intressen och engagemang på arbetsplatsen. Dessa fyra etiska sidor anser Fjellström bilda grunden för läraryrkets professionalitet. Det är inte bara i Sverige som man diskuterar läraryrkets professionalitet och hur man ska få tillbaka lärarnas status hos eleverna och i samhället. Det är ett problem som finns i många länder, Heyboer (2009) vill införa kostym och dräkt för att återupprätta lärarnas professionalitet. Hon ifrågasätter vidare hur man kan vara en förebild när man själv ser ut som en elev. Drar jag parallellen till Sverige kan man fundera över hur trovärdig en lärare på t.ex. handelsprogrammet är, om den personliga klädseln består av nedhasade, slitna jeans och säckig t-shirt samtidigt som man undervisar om vikten av estetisk kompetens i yrkeslivet. Under kursen PDGX62 (personlig kommunikation, 15 oktober 2009) framkom att på vissa gymnasieskolor hade handelslärarna efter kollegornas påstötningar blivit beordrade att klä sig bättre. Resultatet av påbudet var att alla bar kavaj, men som protest var skjortan ostruken. Den personliga integriteten och rätten till att uttrycka sig fritt är stor bland lärare, precis som det länge har varit inom den akademiska världen. Formell kompetens är grundläggande, men som lärare behöver du också ha både social- och emotionell kompetens för att lyckas inom yrket (Maltén, 1995). Flertalet av respondenterna anser att den formella kompetensen och personligheten är viktigare än ytan och att eleverna lär sig att se igenom den. Som en av respondenterna uttryckte det: ”Eleverna brukar se igenom det här med kläderna efter ett tag, det viktiga är att man har kunskaperna och står för den man är.” Gymnasieskolans nuvarande organisation innebär att många kurser är intensiva och korta. Under en termin ska du hinna lära känna eleverna, förmedla och fördjupa kunskaper, utvärdera målen, ge feedback samt sätta slutbetyg. Redan efter åtta veckor är det dags för halvtidsresultat. Hinner verkligen eleverna att se ”bakom ytan” och ta till sig den kunskap vi kan förmedla innan det är dags för slutbetyg? Antag att man som lärare har en mycket personlig, avslappnad, tonårsaktig eller originell klädstil som gör att det första eleverna tänker eller reagerar på är hur man ser ut. Hur lång tid tar det innan eleverna ser vem du är och vilken kompetens du har och kan det i sin tur inverka på deras betyg? Huzell upplever att den akademiska världens syn på klädsel börjar förändras i och med att man söker respekt från näringslivets representanter. Hon förutspår att den här trenden kommer att bli tydligare eftersom forskarna blir allt mer beroende av finansiering från näringslivet. Går man över till skolvärlden och tar Fjellströms (2006, s. 39) sammanfattning av skälen för att läraryrket ska professionaliseras, så kan man under excellensskälet även dra paralleller till näringslivets inverkan på skolutvecklingen. Fjellström använder begrepp som att en uttrycklig yrkesetik ökar

lärarnas utsikter att bli förträffliga lärare och eftersom lönesättningen är individuell, så kan det bland lönekriterierna ingå olika aspekter på förträfflighet. Han säger vidare: "För att yrkesetiken ska få en sådan inverkan på många i lärarkollektivet måste den dels ges en fortsättning i utbildning och vidareutbildning som gör att lärarnas yrkesmoral förbättras, och dels kompletteras med anställningsförhållanden och former för verksamheten som stimulerar att lärarna blir kompetenta och självständigt ansvarstagande i sin yrkesutövning." Det här är något som privata utbildningsföretag prövar och använder redan idag. Om Huzell får rätt i sin trendanalys, så innebär det att den estetiska kompetensen kommer att få en allt större betydelse inom skolans värld, men kanske framförallt inom de privata utbildningsalternativen. Mitt resultat visar att klädseln kan ha betydelse på olika sätt och det vore konstigt om klädselns betydelse skulle nonchaleras i diskussionen om vad som utgör professionalitet. Gymnasieskolans organisation och upplägg är under utredning och Utbildningsdepartementets kompetensanalys (2008) är en bra början till utformandet av en ny lärarutbildning. Det skulle vara intressant om begreppet estetisk kompetens diskuterades och utvecklades inom den nya lärarutbildningen. Lärare är, som både Fjellström (2006) och Grossin (2003) beskriver, förebilder och värdegrundare och jag tror att en medvetenhet om "estetisk kompetens" kan bidra till att utveckla den professionella yrkesrollen.

Estetisk kompetens som konkurrensmedel

I konkurrensen om eleverna tävlar kommunala och privata skolor om det just nu vikande elevunderlaget. Skolornas marknadsföring är ett mycket viktigt redskap, traditionellt har man presenterat program, lokaler och vidare studiemöjligheter för att dra till sig elever. När det tillkommer många privata utbildningsalternativ med en helt annan organisationsform, blir lärarna en viktig del av marknadsföringen. Som lärare i ett utbildningsföretag representerar och säljer du företaget med dig själv, du är en "levande reklampelare" (www.karriarguiden.se, 2008). I många andra länder är klädseln en del av professionaliteten (Lewis, 2009; etool4learning, 2009;) och i Sverige har en del skolor tagit till sig detta koncept. Man har en tydlig dresskod som utåt ska signalera professionalitet, skicklighet, engagemang och stabilitet till kunderna, d v s eleverna. Med den gemensamma dresskoden vill man ge en bild av ett samlat fokus på elevernas utbildning och mål. Grossin (2003) beskriver att man i en *Framgångsskola* utgår från att vuxna är förebilder och auktoriteter och att deras grundläggande värderingar och handlingsmönster formar elevernas personliga utveckling, anpassning och prestationer i skolan. Man skulle kunna vidga det sammanhanget till att innefatta även lärarnas estetiska kompetens. Ellström (1992) beskriver att kompetensen består av flera olika faktorer, dels en formell, men det handlar också om engagemang, värderingar, självkänsla och självförtroende. Om man i lärarkollektivet kontinuerligt diskuterar och har en medvetenhet och kunskap om vad kompetens och estetisk kompetens innebär, så tror jag att man kan använda den kunskapen för att utveckla eller förstärka yrkesrollen. Är man tydlig med vilka kompetenser skolan behöver och hur de kan utvecklas, så är det lättare att skapa en gemensam värdegrund. Genom att medvetet arbeta med det Fjellström (2006) definierar som de tre normaliteterna så kan man utveckla skolan som arbetsplats.

Som min studie visar, så är klädseln som en del av professionaliteten inte något som är självklart. Respondenterna över 40 år uttryckte att det viktigaste var den formella kompetensen, personligheten och friheten att välja det som var bekvämt och praktiskt. Om skolan genomgår en organisationsförändring som den Fjellström (2006, s. 32-41) beskriver, så skulle det innebära helt nya krav och förutsättningar för läraryrket. Kanske blir det så att skolorna de närmaste åren inte bara tävlar om eleverna, utan även om de nyutbildade lärarna som kanske har lättast för att anpassa till nya organisationsformer. Skolutveckling enligt modellen "Framgångsskolor" i kombination med en praktisk tillämpning av de skäl som Fjellström

lägger till grund för en uttrycklig yrkesetik för lärare tror jag framförallt får möjligheten att prövas i de privata alternativen. De kommunala skolorna har en mer tungrodd organisationsapparat som tar tid att förändra.

5.3 Sammanfattning

Denna studie visar på att respondenterna själva, trots många små separata händelser som innefattar klädsel inte direkt kopplar klädselns betydelse till hur man lyckas i yrkesrollen. De upplevdes inte känna obehag inför frågorna under intervjun, men verkade vara ovana vid att diskutera klädernas betydelse i det här sammanhanget. Min upplevelse är att begreppet dresskod inom skolans värld är lite tabubelagt och det viktigaste är att man har kännedom om vad som utgör yrkeslivets basgarderob, d.v.s. att man är hel och ren, trivs i sina kläder och att de är bekväma. Utgår man från det så upplever man sig som tryggare i yrkesrollen. Studien visar vidare att klädseln har betydelse för identitetsbildningen och de värderingar som uppstår på en arbetsplats. Basgarderoben kompletteras med värderingar, auktoritet, identitet och estetik utifrån den kultur som råder på arbetsplatsen. Det är t.ex. viktigt att klä sig neutralt och inte signalera extrema värderingar eller anspela på sex. Om man inte uppfattar ”den dolda läroplan” som råder på arbetsplatsen kan det leda till svårigheter att utveckla ett bra samarbete. I förlängningen inverkar detta också på undervisningen. Studien visar att både auktoriteten och identiteten kan förstärkas av en uttalad dresskod. Mörk kostym och dräkt uppfattas, generellt och av respondenterna, som en symbol för makt och kompetens. Däremot anser inte respondenterna att kostymen är en symbol för lärares professionalitet. Sammanfattningsvis tolkar jag resultaten av min studie till att klädseln på olika sätt kan bidra till lärares professionalitet, men hur man använder klädseln för att förstärka yrkesrollen är öppet för vidare diskussion. Det skulle vara intressant att se om begreppet estetisk kompetens kommer att smyga sig in i även skolans värld, kanske via forskningen inom arbetslivsvetenskapen (Huzell, 2009) och att den kunskapen medvetet kommer att användas för att professionalisera läraryrket.

Litteraturförteckning

About.com. (u.d.). *Elementary Education*. Hämtat från [Http://k6educators.about.com](http://k6educators.about.com). den 8 oktober 2009

Bayer, M. & Brinkjaer, U. (2003). *Professionsloering i praksis*. Köpenhamn: DPU Forlag.

Bell, J. (2000). *Introduktion till forskningsmetodik (3: dje uppl.)*. Lund: Studentlitteratur.

Berg, G. & Scherp, H-Å. (red.) (2003). *Skolutvecklingens många ansikten*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

CTF News - Centrum för tjänsteforskning, K. U. (den 5 09 2008). *Stor uppmärksamhet för forskning om estetisk kompetens*. Hämtat från <http://www.ctf.kau.se/Nyhetsbrev/CTFnews0804.pdf>. den 10 01 2010

Dahlqwist, M. (2002). *Social kompetens - en utvecklingsguide*. Uppsala: Kunskapsföretaget.

Ellström, P. (1992). *Kompetens, utbildning och lärande i arbetslivet – problem, begrepp och*. Stockholm: Allmänna förlaget.

etool4Learning. (u.d.). *Dress for Success/Dress Code*. Hämtat från http://www.online-distance-learning-education.com/article_info.php?articles_id=25. den 08 oktober 2009

Fjellström, R. (2006). *Lärares yrkesetik*. Lund: Studentlitteratur.

Grossin, L. (2003). Forskningen om framgångsrika skolor som grund för skolutveckling. i G. Berg, & H. S. (red.), *Skolutvecklingens många ansikten*. Stockholm: Myndigheten för skolutveckling.

Gunnarsson, R. M. (den 13 03 2002). *Validitet och reliabilitet*. Hämtat från <http://infovoice.se/fou/bok/10000035.htm>. den 20 12 2009

Heyboer, K. (den 16 03 2009). *Ditch the jeans and enforce school dress codes-- for teachers*. Hämtat från http://blog.nj.com/njv_guest_blog/2009/03/dress_codes_restoring_professi.html. den 29 december 2009

Jackson, P. (1968). *Life in classrooms*. New York: Holt.

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

Levander, M. & Westmark, J-E. (2009). *Filosofi*. Stockholm: Liber AB.

Lewis, B. (den 30 01 2008). *The Right Threads = The Right Classroom Atmosphere. How What You Wear Affects What You Accomplish as a Teacher*. Hämtat från <http://k6educators.about.com/od/classroommanagement/a/attire.htm>. den 15 december 2009

Lpf 94.Utbildningsdepartementet. (1994). *Läroplan för de frivilliga skolformerna*. Hämtat från <http://www.skolverket.se/sb/d/468>. den 28 oktober 2009

Lärarnas Riksförbund & Lärarförbundet. (2001). *Yrkesetik*. Hämtat från www.lararforbundet.se och www.lr.se. den 15 december 2009

Maltén, A. (1995). *Lärarkompetens*. Lund: Studentlitteratur.

Mortimore m fl (1988); Grossin, (2002a); Rutter (1979); Brookover m fl (1979). *Forskningsrapporter*.

Nickson et al. (06 2003). Bringing in the Excluded? Aesthetic labour, skills and training in. *Journal of*

Education and Work, s 185-203.

Olsson, H., & Sörensson, S. (2007). *Forskningsprocessen*. Stockholm: Liber.

Patel, R., & Davidsson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder– att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Persson, E; Gustafsson, J, m.fl. (oktober 2009). Fel klädd på jobbet? *Femina*, s 31.

Rutter m fl (1979); Edmonds, (1979); Mortimore m fl (1988); Bamberg & Andrews, (1991); Ouston, Maugham & Andrews, (1991); Reynolds, (1994); Scheerens & Bosker, (1997); Hallinger & Heck, (1998). *Forskningsrapporter*.

Sammons m.fl. (1979). *Rapport*.

Skolverket. (2008/09). *Kursinfo 2009/10, uppdaterad version av kursplaner*. Hämtat från <http://www3.skolverket.se/ki03/front.aspx?> den 30 oktober 2009

Skolverket. (2008). *Kursplaner och betygskriterier*. Stockholm: Skolverket.

SOU 1992:94. *Skola för bildning. s 10*. Stockholm: Skolverket.

SOU 2003:35. *Att lära och leda*. Stockholm.

Stúkat, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer (2:a upplagan)*. Lund: Studentlitteratur.

Utbildningsdepartementet. (den 02 12 2008). *Kompetensanalys*. Hämtat från <http://regeringen.se/sb/d/11220/a/116690>. den 21 december 2009

Waldorfskolefederationen & Waldorfförskolornas samråd. (2007). *En väg till frihet- Målbeskrivning och läroplan för waldorfpedagogiken - förskola, grundskola, gymnasium och fritidshem*. Stockholm: Levande kunskap AB.

Warhurst, C., Nickson, D., Wits, A. & Cullen, A. M. (den 3 07 2000). Aesthetic Labour in Interactive Service Work: Some Case Study Evidence from the 'New' Glasgow. *The Service Industries Journal*, s 1-18.

www.karriarguiden.se. (den 31 01 2008). *Estetisk kompetens: vårens populäraste trenduttryck*. Hämtat från <http://www.karriarguiden.se/blogg/estetiskt-kompetens-varens-popularaste-trenduttryck/>. den 22 december 2009

Bilaga 1

LÄRARES TANKAR OM BETYDELSEN AV KLÄDSEL I YRKESROLLEN

1. Min presentation av underökningen och klargörande av etiska aspekter
2. Respondenten presenterar sig själv och sin bakgrund.
3. a) Finns det situationer i ditt yrkesliv där kläder har haft betydelse?
b) Kan du beskriva en eller två sådana situationer?
(Hur kände du dig? Varför tror du att du kände så? Upplevde du att omgivningen reagerade på din klädsel? Vad har du tagit med dig från den här händelsen?)
4. Finns det situationer där du har känt dig helt fel? Kan du ge exempel? Vad ledde det till?
5. Vad är det som styr ditt klädval i yrket?
6. Finns det kläder som du absolut inte skulle ta på dig när du går till din arbetsplats?
7. Har du olika klädsel på jobbet/fritiden? Hur tänker du om det?
8. Har din syn på klädsel förändrats under din yrkestid? Vad kan det bero på?
9. Hur upplever du att förhållandet till klädsel är på din nuvarande arbetsplats?
(Kollegor? Chefer? Diskuteras klädsel? Upplever du att man kan se ämnestillhörighet genom klädseln?)
10. Vad har du för tankar om klädsel för yrkesrollen?
(Hur skulle du vilja att det var? Tror du att klädseln kan påverka hur väl man lyckas i yrkesrollen?)

Bilaga 2

Göteborg 2009-11- 05

Bästa lärarkollega!

Jag är lärare i matematik och NO-ämnen och läser i höst kursen PDGX62, vid Göteborgs universitet. Kursen är ett examensarbete med utvecklingsinriktning och jag har valt att studera aspekter på läraryrkets professionalitet och yrkesetik.

Idag diskuteras det mycket om kompetens, professionalitet och vikten att presentera sig på ett bra sätt vid t ex anställningsintervjuer. Uppsatsens arbetsnamn är "Lärares tankar om betydelsen av klädsel i yrkesrollen". Detta är en inbjudan till dig att förmedla dina tankar kring klädselns betydelse. Jag kommer att intervjua sex lärare från tre skolor, med sinsemellan helt olika organisationsformer. En waldorfskola, en företagsdriven skola och en kommunal skola. Uppsatsen kommer att läsas av mina kurskamrater, min handledare och examinator. Varken skola, kommun eller respondenternas namn kommer att publiceras och all insamlad information behandlas konfidentiellt. Intervjuerna kommer att spelas in, men enbart i transkriberingssyfte av mig som genomför studien. Deltagandet i studien sker naturligtvis på frivillig grund och kan när som helst avbrytas. Om du är intresserad av att läsa den färdiga uppsatsen är du välkommen att höra av dig. Jag är mycket tacksam om du vill medverka i min undersökning.

Med vänliga hälsningar
Charlotte Arkenback
Charlotte.arkenback@gmail.com

MEDGIVANDE

Jag har läst informationen i inbjudan från Charlotte Arkenback och jag ger mitt medgivande till att mina tankar om klädselns betydelse för yrkesrollen används i studien om v klädsel i yrkesrollen används i studien "*Lärares tankar om betydelsen av klädsel i yrkesrollen*". Jag är informerad om att jag när som helst kan avbryta intervjun och att all information kommer att behandlas konfidentiellt och förvaras under sekretess.

Signatur: _____

Datum: _____

