



Institutionen för ekonomi

*Titel: Kläderna gör mannen*

*– En studie om mäns förhållande till begreppet Estetisk Kompetens*

*Författare: Anneli Backman*

*Kurspoäng: 15 högskolepoäng*  
*Kursnivå: Magisterkurs (D-nivå)*

***Examensarbete***  
***i ämnet företagsekonomi***

## Förord

Denna uppsats har skrivits inom ämnet företagsekonomi på Högskolan i Gävle våren 2008 och behandlar begreppet estetisk kompetens. Jag önskar härmed att få ta tillfället i akt att tacka alla de underbara personer som på ett eller annat vis har varit delaktiga i mitt arbete.

Ett stort jättetack till;

Min enastående och ovärderlige handledare Agneta Sundström för allt stöd och engagemang som hela tiden har drivit och lyft mig framåt under arbetets gång.

Mina respondenter, för att ni tålmodigt och ärligt besvarade alla mina frågor.

Min mor, far och lillebror för all uppmuntran.

Min hjälte, för allt.

*”Det här är slutet på resan och början på en ny”*

Lars Winnerbäck

## Abstract

**Title:** A man is not more than his suit – Men's own experience about the concept aesthetic skills

**Level:** Final assignment for Master Degree in Business Administration

**Author:** Anneli Backman

**Supervisor:** Agneta Sundstrom

**Date:** 2008 - June

**Aim:** This thesis is primarily written from a gender perspective and deals with how men experience the importance of appearance at the workplace as well as their awareness regarding aesthetic skills. Aesthetic skill is a relatively new theoretical conception which emphasizes the importance of being aware of one's appearance at work. The main purpose of this thesis is to study different male views on beauty and appearances in the workplace and more closely look into the conception aesthetic skills.

**Method:** This thesis is primarily based on a former study in which I have focused on women's experience and awareness of aesthetic skills at the workplace. To put aesthetic skills into a broader perspective, in this study the focus is put on men's perception of appearances in the workplace. All given materials, both from the interviews and the literature have closely been monitored and compared in order to add new findings to aesthetic skill theory.

**Result & Conclusions:** The men taking part of the survey were mostly of the opinion that appearance and good-looks do matter and are important in the workplace. However, their thoughts and experience of beauty, looks and aesthetic skills were a bit ambiguous. The majority of the men interviewed were of the opinion that it was not as acceptable for men to take care about their exterior attributes since that might be interpreted as being unmanly. For the majority of men the conceptions of aesthetic skills were completely new.

**Suggestions for future research:** It would also be interesting to look into how different employers perceive the importance of one's appearance in the workplace when it is mainly the companies and business that set standards and guidelines regarding how they want their employees to look.

**Contribution of the thesis:** The main aim for this thesis was to contribute to enhanced awareness regarding the concept aesthetic skills and furthermore to more closely study the importance of being good-looking in the workplace.

**Key words:** Aesthetic skills, men, appearance, awareness, authority, prejudice

## Abstrakt

**Titel:** Kläderna gör mannen – En studie om mäns förhållande till begreppet estetisk kompetens

**Nivå:** D-uppsats i ämnet Företagsekonomi

**Författare:** Anneli Backman

**Handledare:** Agneta Sundström

**Datum:** 2008 – juni

**Syfte:** Denna uppsats är skriven utifrån ett genus perspektiv och behandlar främst mäns förhållningssätt och erfarenheter av skönhet och utseende inom yrkeslivet samt deras medvetenhet angående begreppet estetisk kompetens. Begreppet estetisk kompetens är relativt nytt och betonar vikten av utseendets betydelse inom arbetslivet. Syftet med denna uppsats är att undersöka hur män förhåller sig till och är medvetna om vikten av skönhet och utseende samt betydelsen av begreppet estetisk kompetens inom arbetslivet.

**Metod:** Arbetet har en abduktiv ansats som därefter har utgått från en kvalitativ datainsamlingsmetod genom intervjuer med ett flertal män. Materialet från de genomförda intervjuerna har därefter sammanförts med diverse olika informationskällor. Sedermera har respondenternas svar noga analyserats med relevant litteratur för att därefter finna en användbar teori.

**Resultat & slutsats:** Begreppet estetisk kompetens var för majoriteten av männen något främmande och de allra flesta av männen som deltog i studien var av den uppfattningen att utseende var viktigt men att fokus skulle ligga på att vara *lagom*. Respondenterna som medverkade i undersökningen uppvisade även en hög grad av anpassningsförmåga gällande sitt utseende inom arbetslivet. Männens förhållande till skönhet, utseende och estetisk kompetens var i ambivalent till karaktären då majoriteten av respondenterna var osäkra på hur pass tillåtande det egentligen är för män att vara fåfänga.

**Förslag till fortsattforskning:** Det skulle vara intressant att närma sig detta område, som är relativt svårbegripligt, från ett arbetsgivarperspektiv då det i grunden är arbetsgivaren, företaget eller den befintliga verksamheten som anger riktlinjer eller direktiv för hur man önskar att ens medarbetare skall se ut.

**Uppsatsens bidrag:** Min förhoppning är att denna studie på sikt skall kunna bistå till att öka medvetenheten kring själva begreppet estetisk kompetens samt synliggöra vikten av skönhet och utseende inom arbetslivet.

**Nyckelord:** Estetisk kompetens, män, utseende, medvetenhet, makt, fördomar

## Innehållsförteckning

1. Inledning .....	7
1.1 Bakgrund .....	7
1.2 Frågeställningar .....	8
1.3 Syfte .....	9
1.4 Avgränsning .....	9
2. Metod .....	10
2.1 Metodval .....	10
2.2 Datainsamlingsmetod och genomförande .....	10
2.3 Urval .....	12
2.3.1 Respondenterna .....	13
2.4 Validitet och Reabilitet .....	14
2.5 Metod och källkritik .....	14
3. Teori .....	16
3.1 Vikten av att synas .....	16
3.2 Begreppet estetisk kompetens .....	18
3.3 Vad är manlighet? .....	20
3.3.1 Hegemonisk manlighet .....	22
3.4 Hur ska en ”riktig” karl egentligen vara? .....	23
3.5 Kön inom organisationer .....	25
4. Empiri .....	26
4.1 Respondenterna, en kort tillbakablick .....	26
4.2 Betydelsen av att vårda sitt yttre .....	26
4.2.1 Klädkoder och riktlinjer .....	27
4.2.2 Anpassningsförmåga .....	29
4.2.3 Utseendets betydelse .....	32
4.3 Mer än bara rent koketteri .....	33
4.3.1 Fördelsfaktor .....	33
4.3.2 Maktfaktor .....	34
4.3.3 Begreppet estetisk kompetens .....	35
4.4 Om manlig fåfänga .....	35
4.4.1 Sund fåfänga .....	36
4.4.2 Tabubelagt .....	36
4.5 Kvinnor, män och utseende .....	37
4.5.1 Könsskillnader .....	37
4.5.2 Myt eller fördom .....	38

5. Analys.....	40
5.1 Analys och Diskussion .....	40
5.1.1 Vikten av att synas .....	40
5.1.2 Estetisk kompetens .....	42
5.1.3 Manlig fåfänga .....	43
5.1.4 Män, kvinnor och utseende .....	45
6. Slutsats.....	47
6.1 Resultat.....	47
6.1.1 Brister i undersökningen .....	49
7. Avslutande reflektion.....	50
8. Rekommendation .....	51
Källförteckning .....	52
Bilaga.....	55
Intervjufrågor .....	55

# 1. Inledning

Vi lever i en tid då individualismen och utseendefixeringen är påtagligt märkbar. Idag ligger mycket fokus på hur människor väljer att se ut och hur vi vårdar våra yttre attribut har kommit att bli än mer tydligt förknippat med framgång. Att skönhet är något som vi människor alltid har njutit av är inget nytt då själva begreppet skönhet har funnits sedan urminnes tider. Människan har alltid tagit en fröjd i att få klä upp sig och anammat olika skönhetsideal och framförallt har människor alltid önskat omge sig med vackra ting.<sup>1</sup>

Kvinnor och män har genom tiderna haft liknande skönhetsideal men traditionellt har det uppfattats som mer kvinnligt att bry sig om sitt utseende. Kraven på kvinnorna har varit stora medan männen haft lägre krav på sig att uppnå normer för skönhetsideal i arbetslivet. Flera studier har visat att det är betydligt mer viktigt för kvinnor att se bra ut i relation till kvinnor än vad det är för män att se bra ut för män<sup>2</sup>. Längre har det varit helt tabu för män att bejaka sin egen fåfänga men idag växer det fram en helt annan medvetenhet om utseendets roll och krav på att inte enbart vara kompetent, utan också vårda sina yttre attribut.<sup>3</sup>

## 1.1 Bakgrund

Denna uppsats utgår från ett genusperspektiv och handlar om mäns medvetenhet om utseendets betydelse inom arbetslivet, deras förhållningssätt till skönhet samt deras kunskap om själva begreppet estetisk kompetens. Begreppet estetisk kompetens myntades redan 2005 och handlar om individens förmåga att klä sig och föra sig på rätt sätt inom det professionella yrkeslivet<sup>4</sup>. Begreppet handlar om den egna individens framtoning och identitet när det gäller exempelvis kläder, frisyrer och makeup och betonar vikten av att se bra ut inom arbetslivet som ett mervärde till den kunskapsmässiga kompetensen<sup>5</sup>.

Det sägs att kläderna gör mannen. Det som vi väljer att ha på oss skapar en identitet om vem vi är samt sänder ut signaler och förmedlar ett budskap till andra om vem vi vill vara. På många sätt och vis fungerar utseendet som integrerad del av den egna identiteten.

Vikten av att bli sedd, att få bekräftelse och att få synas är grundläggande behov som finns hos gemene individ. Hela samhället har som helhet kommit att bli betydligt mer utseendefixerat än vad det tidigare någonsin har varit. Till skillnad från förr handlar det idag mer om hur olika kläder, varumärken och eventuella skönhetsingrepp kan förmedla en bild som förstärker det positiva intrycket av ”jaget”. Det är uppenbart att olika attribut har kommit att bli mer ett försök att visa upp en annan yttre mer proper identitet, än ett led i att illustrera vikten av skönhet i sig i vårt samhälle.

Det räcker helt enkelt inte med att endast vara smart och intelligent utan nu ses begreppet som estetisk kompetens som ett mervärde inom yrkeslivet. Själva begreppet estetisk kompetens

---

<sup>1</sup> [http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel\\_256643.svd](http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel_256643.svd), hämtat 2008-03-03 kl.21:17

<sup>2</sup> Tidningen Studentliv nr 5 2007, s. 31

<sup>3</sup> [http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/samhalle/artikel\\_255319.svd](http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/samhalle/artikel_255319.svd), hämtat 2008-03-03 kl. 21:05

<sup>4</sup> Hellmark, *Spetskompetens*, 2006 s. 117ff

<sup>5</sup> [http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta\\_id=86271](http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta_id=86271), hämtat 2008-02-08 kl.10:02

innefattar mycket mer än bara själva insikten om att vara ”hel och ren” utan tonvikten läggs på individens yttre attribut och framtoning inom arbetslivet. Något som kan resultera i att en mer estetiskt skön individ exempelvis kan ges företräde när det kommer till att avancera inom arbetslivet i jämförelse med en mindre iögonfallande individ. I annat fall kan däremot en individs utseende få helt andra konsekvenser, till exempel att andra människor kanske uppfattar en ”vacker” person som mindre begåvad än andra.

Detta arbete utgår från min c-uppsats; *Kvinna, snygg och smart – estetisk kompetens mer än koketteri på arbetsmarknaden*. Syftet med den uppsatsen var att undersöka hur kvinnor förhåller sig och är medvetna om estetisk kompetens i arbetslivet, om utseendets betydelse samt kvinnornas egna erfarenheter av begreppet estetisk kompetens. Tidigt i studien framgick att så gott som alla deltagande kvinnor hade mycket bestämda åsikter om vilka normer som styr skönhet och ideal. Det anmärkningsvärda var den ambivalens som kvinnorna visade till hur stor plats utseendet fick ta inom det professionella arbetslivet där flertalet av de intervjuade kvinnorna ansåg att det var nödvändigt att anpassa utseendet till den rådande miljön.

Flera av kvinnorna i undersökningen konstaterade att det finns en rad med fördomar förknippade med ”vackra” kvinnor. Kvinnorna i undersökningen var av den uppfattningen att en ”vacker” kvinna måste arbeta desto hårdare för att bevisa sig kompetent. Flertalet av kvinnorna i undersökningen var benägna att till viss mån tillstå att utseende i mångt och mycket kan vara en maktfaktor men det var helt beroende av i vilket sammanhang som det avsåg.

När det gällde vad estetisk kompetens står för visade det sig att begreppet uppfattades som ”nytt” för de medverkande kvinnorna. Majoriteten av kvinnorna i studien var emellertid mer än väl medvetna om utseendets betydelse och därigenom insikten om att som kvinna vara *lagom* i sitt förhållande till utseende och skönhet inom arbetslivet. Sammantaget, och från ett kvinnligt perspektiv, visade studien att estetisk kompetens bestäms av den kontext de verkar i, kvinnors normer för kvinnor vad som representerar att vara ”lagom” vacker samt krav på att bevisa att de har kunskap för jobbet. Om dessa kriterier uppfylls *kan* estetisk kompetens vara en maktfaktor i arbetslivet.

Resultatet från denna studie gör att jag ställer mig frågande till om samma förutsättningar gäller för män?

## 1.2 Frågeställningar

Frågeställningarna handlar till allra största del om hur män ser på skönhet och utseende inom arbetslivet samt deras kunskap och uppfattning om begreppet estetisk kompetens.

*Hur ser männen på utseende och skönhet inom arbetslivet?*

*Vad vet männen om begreppet estetisk kompetens?*

*Kan estetisk kompetens utgöra en maktfaktor i arbetslivet för män?*



Eventuella underfrågor ställs sedan i anslutning till dess organisatoriska kontext, bland annat angående män/kvinnors normer på män och om snygga män eventuellt behöver bevisa sig mer duktig än mindre snygga män.

### **1.3 Syfte**

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur män förhåller sig till och är medvetna om vikten av skönhet och utseende samt betydelsen av begreppet estetisk kompetens inom arbetslivet.

### **1.4 Avgränsning**

Jag avgränsar mig till att enbart närma mig estetisk kompetens från ett genus perspektiv. Studien önskar främst att undersöka vikten av estetisk kompetens inom arbetslivet samt om ens utseende rent av kan vara en maktfaktor när det kommer till nyanställning eller avancemang.

Dock förbehåller jag mig rätten av att vara ödmjuk till det insamlade materialet då det är männens egna berättelser som återberättas och inga som helst generella antaganden kan göras utifrån undersökningen om alla mäns förhållande till estetisk kompetens då det insamlade empiriska materialet är lite för snäv.

## 2. Metod

*Nedan beskrivs mer rent konkret hur jag går tillväga med att komponera denna uppsats. Jag redogör och motiverar även för den metod som används samt förklarar själva arbetsprocessen mer ingående för att på så vis kunna ge en mer systematisk inblick i den totala arbetsprocessen.*

### 2.1 Metodval

Denna uppsats utgår från en tidigare studie som genomfördes om begreppet estetisk kompetens vilket innebär att studien kommer att ha en abduktiv ansats. Den abduktiva ansatsen är en kombination av deduktion och induktion. Deduktiv ansats innebär kort och gott att forskaren utgår från en teori till skillnad från en induktiv ansats där forskaren istället utgår från insamlad empiri och sedan söker efter lämpliga teorier som passar in i empirin. Vid en abduktiv ansats finns det ingen given metod att ta avstamp i utan forskaren provar en rad olika teorier för att se om dessa är tillämpliga att applicera på de specifika undersökningsobjekten.<sup>6</sup>

Jag använder mig av den abduktiva ansatsen och kommer att utgå från empirin men ska även varva detta med teori. Denna växelverkan av dels deduktiv ansats och induktiv ansats innebär att jag använder mig av den abduktiva ansatsen.<sup>7</sup> Jag utgår från den tidigare studien och utifrån den får jag nödvändig information som sedan kan leda forskningen inom området vidare. Den abduktiva ansatsen är med fördel mest användbar då jag har en viss förkunskap om teorin men ändå behöver mer empiri för att få mer kunskap och för att därigenom kunna i högre grad dra mer korrekta slutsatser angående frågeställningarna.

Innan jag ens kunde börja med att välja vilka personer som eventuellt skulle komma att ingå i undersökningen var det ytterst väsentligt att jag fördjupade mina egna kunskaper inom området manlighet, identitet och mäns syn på skönhet. Det behövdes med andra ord mer insamlat sekundärt material för att verkligen kunna studera betydelsen av mäns erfarenhet angående utseende och skönhet inom arbetslivet samt deras kunskap om begreppet estetisk kompetens. För att finna material och annan information inom området krävdes det en grundlig litteratursökning<sup>8</sup>.

Att informationssamlingen skulle komma att bli mest tidskrävande var ingen större överraskning utan är däremot ett helt nödvändigt inslag för studiens totala trovärdighets skull.

### 2.2 Datainsamlingsmetod och genomförande

Jag började mitt sökande efter sekundärmaterial i diverse olika bibliotek för att eventuellt kunna finna fakta som redan är skriven inom estetisk kompetens samt finna någon slags bakgrundsinformation till hur intervjufrågor kan utformas. De allra främsta sökorden som användes var: skönhet, utseende, identitet, estetisk kompetens. Information har även sökts på

---

<sup>6</sup> Patel och Davidson, *Forskningsmetodikens grunder*, 2003 s. 20ff

<sup>7</sup> Patel och Davidson, *Forskningsmetodikens grunder*, 2003 s. 21

<sup>8</sup> Ejvegård, *Vetenskapliga metoder*, 2003 s. 45

Internet samt i andra etablerade svenska dagstidningarnas databaser för att finna data som kan vara av användning. Detta resulterade i flera intressanta artiklar angående estetisk kompetens och aktuella böcker inom området genus- och mansforskning. Artiklarna av Nickson et al<sup>9</sup> var av största intresse då deras forskning synliggjorde och problematiserade estetisk kompetens inom arbetslivet i kontrast till de artiklar som finns att läsa om begreppet i dagstidningarna där fokus mer ligger på hur man som individ mer konkret kan förbättra sitt yttre och därigenom uppnå eventuell fördel inom sitt yrkesverksamma liv. Böckerna, *En mans bok*<sup>10</sup>, *Maskuliniteter*<sup>11</sup>, och *Könsstrukturer i organisationer*<sup>12</sup> fungerade alla väl tillsammans i ett försöka att kunna organisera, systematisera och nyansera bilden av kön, manlighet och organisation.

Som datainsamlingsmetod har jag valt att använda kvalitativa metoder. Den främsta anledningen är att enskilda intervjuer kan ge djupare inblick i respondenternas uppfattningar om utseendets betydelse inom arbetslivet<sup>13</sup>. Till skillnad från den kvantitativa metoden kan kvalitativ metod ge en mer nyanserad och informationsrik bild<sup>14</sup>. Den kvalitativa metoden utgår från den hermeneutiska vetenskapsteorin och handlar främst om hur saker och ting skall tolkas och förstås. Fokus hamnar på hur man kan uppnå förståelse för hur vissa människor upplever sig själva i förhållande till sin egen situation.<sup>15</sup> En ytterligare positiv aspekt vad avser metodval är att den person som genomför studien genom intervjuer får en möjlighet till att ställa eventuella följdfrågor samt att ges en möjlighet till att vidareutveckla och förklara innebörden i vissa frågeställningar direkt genom att ha tillgång till nödvändig förstahandsinformation.

Inför intervjuerna har jag till allra största del tagit hjälp av boken *Den kvalitativa forskningsintervjun* av Steinar Kvale<sup>16</sup>. I den boken gavs information om generell intervjueteknik samt hur de personer som intervjuare rent konkret kan utforma sina frågor.

För att underlätta och minimera risken med att de intervjuade männen inte skulle våga vara så ärliga som möjligt i sina svar har jag låtit respondenterna få en möjlighet att besvara frågorna anonymt<sup>17</sup>. Detta var ett högst medvetet val främst på grund av att respondenterna genom anonymitet kan känna sig fria till att ge mer uttömmande svar. Vid intervjuerna har jag valt att inte använda bandupptagning då dessa tenderar att hämma respondentens kreativitet när det gäller öppenhet i svar.<sup>18</sup> De intervjuade männens riktiga namn kommer därför inte att användas utan de benämns under fingerade namn genom hela arbetet.

Den absolut största avvägningen gällde hur frågorna skulle kunna utformas; skulle de vara långa, korta eller få och många frågor? Valet föll på att använda så öppna frågor som möjligt för att ha en möjlighet till att ställa följdfrågor som var relevanta i förhållande till tidigare svar. Denna anpassning till de erhållna svaren ställer oerhörda krav av den som intervjuar men samtidigt kan detta mycket väl bidra till en mer gynnsam och nyanserad

---

<sup>9</sup> Nickson et al, 2003,2004,

<sup>10</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995

<sup>11</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996

<sup>12</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003

<sup>13</sup> Trost, *Kvalitativa metoder*, 2005 s. 13

<sup>14</sup> Holme, *Forskningsmetodik om kvalitativa och kvantitativa metoder*, 1997 s.101

<sup>15</sup> Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, 1999 s. 44

<sup>16</sup> Kvale, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 1997

<sup>17</sup> Kvale, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 1997 s. 109

<sup>18</sup> Ejvegård, *Vetenskapliga metoder*, 2003 s. 50

informationsinsamling.<sup>19</sup> Det gällde med andra ord att vara både flexibel och lyhörd till att rätta efter sig efter varje enskild respondents behov.

Kvale nämner i sin bok, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, att den som intervjuar ska vara medveten om att det i grund och botten handlar om ett samspel, en interaktion mellan respondent och intervjuare och att det hela tiden är intervjuarens skicklighet som kommer att avgöra hur lyckosam intervjun slutligen blir.<sup>20</sup> Återigen gör sig kravet påmind att det är intervjuarens egen skicklighet som är direkt avgörande för hur pass bra det insamlade materialet verkligen blir.

Som intervjuteknik användes den så kallade trattekniken. Tekniken innebär att den som intervjuar börjar intervjuerna med generella och öppna frågor för att sedan smalna av och fördjupa dem mot slutet av varje intervju för att därefter kunna inrikta sig mot mer ingående och mer specifika frågor.<sup>21</sup> Jag har försökt att dela upp en del mer komplicerade frågor till flera frågor för att på så vis underlätta för dem som blev intervjuade<sup>22</sup>. Här underlättade det till exempel att jag gav respondenten en bakgrundbild av själva huvudsyftet med undersökningen samt var jag önskade att fokus skulle ställas för att inte hamna i mindre relevanta diskussioner.

Jag har, i den utsträckning som det var möjligt, genomfört intervjuerna på de olika respondenternas arbetsplats då det var väsentligt för mig att de män som intervjuades befann sig in egen arbetsmiljö. Detta främst då det var nödvändigt för mig att kunna helt och fullt engagera mig i vad som skulle studeras<sup>23</sup>. Under hela intervjun såg jag till att anteckna ner vad var och en sa. På vissa frågor blev det bara korta stödord medan på andra frågor nedtecknades hela meningar.

Efter varje genomförd intervju försökte jag, i bästa möjliga mån av tid, att snabbt som möjligt att skriva ner varje enskild respondents svar för att inte glömma bort vad som hade blivit sagt under intervjun. När sammanställningarna sedan var klar skickade jag dessa till respektive respondent så att denne fick en möjlighet att läsa igenom vad jag hade skrivit samt godkänna att jag inte har misstolkat något som respondenten hade sagt. Detta gav dels respondenten en ytterligare möjlighet att komplettera något, dels en möjlighet att vidare reflektera över sina egna svar.<sup>24</sup>

## 2.3 Urval

Jag har intervjuat män i spridda åldrar och i olika befattningsnivåer samt inom diverse olika branscher och företag. Jag har förlitat mig på redan etablerade kontakter. Respondenterna har varit män som jag antingen redan själv har kommit i kontakt med genom mitt yrkesliv eller genom mitt sociala nätverk. Männerna som har ingått i denna undersökning valdes medvetet för dennes egen spetskompetens, jag önskade intervjuar män som arbetade inom diverse olika branscher som inte krävde någon uttalad arbetsklädsel. Det skulle inte vara någon som helst idé att intervjuar män angående deras förhållningssätt till utseende och vikten av estetisk

---

<sup>19</sup> Wärneryd, *Att fråga*, 1990 s. 101

<sup>20</sup> Kvale, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 1997 s. 25ff

<sup>21</sup> Andersson, *Som man frågar får man svar*, 1994 s. 144

<sup>22</sup> Wärneryd, *Att fråga*, 1990 s. 99

<sup>23</sup> Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, 1999 s. 43

<sup>24</sup> Ejvegård, *Vetenskapliga metoder*, 2003 s. 50

kompetens om dessa män redan hade ett tydligt regelverk att anpassa sig efter. Med detta avser jag någon form av uniform till exempel brandman eller polis.

Ett annat kriterium som kom att styra val av respondenter var kravet på att de män som skulle ingå i studien inte skulle ha arbete som dels var relaterat till modebranschen, då detta är en bransch där utseende och skönhet är alltför givet.

Jag är väl medveten om att urval av respondenter kan komma att anspela på min egen objektivitet vilket ställer krav på att jag genom hela undersökningen försöker att vara så tydlig som möjligt med att sära på vad som är respondenternas åsikter och vad som är mina egna.

Mitt starkaste motiv till att jag enbart just väljer personer i min närhet är att jag personligen känner att detta kan komma att underlätta att informationsflödet går så smidigt och samspelt som möjligt. Samtidigt är jag dock medveten om att detta kan innebära en intersubjektivitet – att vi har en delad kunskapssyn - men förhoppningsvis skall inte detta inverka negativt på den totala studien. Männerna kommer alltså att strategiskt handplockas av mig, så kallade strategiska urval, vilket innebär att respondenterna väljs ut efter de egenskaper som kan ha betydelse för undersökningen<sup>25</sup>.

### **2.3.1 Respondenterna**

Anders<sup>26</sup> är verksam inom säkerhetsbranschen, han är 61 år och har arbetat inom denna typ av verksamhet i drygt trettio år. Han är inte skyldig till att bära någon form av uniform. Anders allra främsta bidrag till denna undersökning är att han har gedigen erfarenhet av att arbeta med människor samt med rekrytering. Under sina dryga trettio år i branschen har han genomfört inte mindre än hundra anställningsintervjuer och när lika många anställda vid olika tillfällen.

Stefan<sup>27</sup> har en studerat på högskola och innehar en civilingenjörsexamen och är 27 år. Stefans främsta bidrag till denna studie är att dels han arbetar inom en traditionell mansdominerad arbetsplats, dels att han främst är omgiven med personer som är betydligt äldre än honom själv. Stefan är i nuläget projektansvarig och har ett flertal andra medarbetare till sitt förfogande.

Per<sup>28</sup> är 26 år och är utbildad civilekonom och innehar en banktjänst. Han har genom sitt arbete daglig kontakt med både kunder och andra anställda. Per är relativt nyexaminerad och har inte hunnit arbeta på sin nuvarande arbetsplats en längre tid men har trots allt erfarenhet från andra områden inom arbetslivet. Pers allra främsta bidrag är dels hans akademiska bakgrund men mer det faktum att han arbetar inom en koncern där klädkoden är formell gör han intressant för denna studie.

Stellan<sup>29</sup> har en internationell masterexamen med inriktning på produktutveckling. Han är utbildad maskiningenjör och arbetar inom en industribetonad, traditionell mansdominerad verksamhet. Han är 31 år och har varit anställd hos sin nuvarande arbetsgivare i ett flertal år. Stellan's främsta bidrag till denna undersökning är att han till allra största del arbetar

---

<sup>25</sup> Trost, *Kvalitativa metoder*, 2005 s.118

<sup>26</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>27</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>28</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>29</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

uteslutande med män samt att samt att han genom sin position på företaget kommer i kontakt med olika slags människor.

Mattias<sup>30</sup> är 27 år och arbetar idag som säljare för ett privat företag. Han har dock en bakgrund inom den offentliga sektorn vilket möjliggör att han kan bidra med en annan infallsvinkel från dels den privata sfären men även den kommunala sfären. Mattias arbetar även mestadels helt kundorienterat vilket innebär att han kommer i kontakt med många olika personer och individer på en daglig basis.

## 2.4 Validitet och Reabilitet

Eriksson och Wiedersheim-Paul definierar i sin bok, *Att utreda, forska och rapportera*, validitet som ett mätinstruments förmåga att mäta det som man avser mäta<sup>31</sup>. Detta kan många gånger vara lite klurigt. Här gäller det att verkligen bara undersöka det som ska undersökas och ingenting annat<sup>32</sup>.

Enligt Eriksson innebär reliabilitet att ett mätinstrument ska ge tillförlitliga och stabila underlag och för att en metod ska ha hög reliabilitet ska den vara oberoende av vilka som gör undersökningen<sup>33</sup>. Reabiliteten, när det gäller kvalitativa undersökningar, är dessvärre inte lika tillförlitliga som kvantitativa metoder, då det inte alla gånger går att kontrollera och mäta i siffror det data som har samlats in och hur undersökaren har kommit fram till resultat<sup>34</sup>. Genomslagskraften och tyngden är med andra ord inte lika trovärdig som i kvantitativa metoder.

För att uppnå en hög validitet undersökningen ställdes krav att lägga vikt vid att se till att frågorna kom att utformas så pass öppet som möjligt. Jag har med andra ord fått lov att vara ytterst tydlig med att se till frågorna är så pass öppna och lätta att tolka som var möjligt<sup>35</sup>. Dessutom har jag, så långt som det var möjligt, försökt uppmärksamma det outtalade kravet på reabilitet<sup>36</sup>. Det är oerhört viktigt att hörsamma kravet om att ens egen subjektivitet inte färgar undersökningen eller för den del respondenternas svar.

## 2.5 Metod och källkritik

Tillvägagångssätt har varit att systematiskt försöka finna så pass mycket information som möjligt inom området estetisk kompetens samt om mäns förhållande till skönhet och utseende. Detta för att senare kunna använda denna informationsinsamling på ett rent praktiskt sätt när det gäller genomförandet intervjuerna. Som tidigare nämnt finns det en uppsjö med böcker samt annan icke nedskrivna litteratur inom området skönhet och utseende och jag vill på intet vis påstå att de böckerna ingår i studien är de enda ”rätta”.

---

<sup>30</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>31</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda, forska och rapportera*, 1999 s.38

<sup>32</sup> Thurén, *Vetenskapsteori för nybörjare*, 1996 s. 22

<sup>33</sup> Eriksson och Wiedersheim-Paul, *Att utreda, forska och rapportera*, 1999 s.40

<sup>34</sup> Thurén, *Vetenskapsteori för nybörjare*, 1996 s. 22

<sup>35</sup> Kvale, *Den kvalitativa forskningsintervjun*, 1997 s. 213

<sup>36</sup> Lundahl och Skärvad, *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, 1999 s. 152

Undersökningen grundas helt på samtalen med de olika männen i intervjuerna. Det är dessa mäns berättelser som jag har för avsikt att skildra. Jag har utgått från materialet i de genomförda intervjuerna och därefter försökt att finna en återkoppling i diverse litteratur och annan information.

Den allra största utmaningen var främst att finna litteratur eller annat material kring begreppet estetisk kompetens. Då detta begrepp är relativt nytt och till viss del helt outforskat fick jag helt förlita mig på vad diverse vetenskapliga artiklar, dagstidningar och Internet-sidor har skrivit inom detta område.

Givetvis fanns det även ett problem i de olika källornas tillförlitlighet som gör att jag dessvärre inte med säkerhet inte riktigt kan veta äktheten i vad som har nedtecknats, det vill säga att jag aldrig riktigt vet vad som är bekräftad sanning. Därför har jag varit tvungen att försöka att göra en sådan korrekt bedömning som möjligt och själv fastställa vad som är rimligt eller inte.<sup>37</sup>

När det gäller intervjuerna så har jag själv utformat frågorna och därmed även indirekt kommit att styra vad jag hade för avsikt att studera. De tolkningar och slutsatser som har gjorts är med utgångspunkt från de svar som jag har fått från respondenterna.

Jag är medveten om att dessa antaganden på intet vis är helt objektiva men å andra sidan är de inte heller helt subjektiva. Att vara objektiv är A och O, men samtidigt vill jag med bestämdhet hävda att detta tyvärr många gånger är en ren och skär omöjlighet. Jag är väl medveten om att kravet på objektivitet är mer än nödvändigt och givetvis har det varit min enfaldiga skyldighet att hela tiden sträva efter största möjliga objektivitet<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> Ejvegård, *Vetenskapliga metoder*, 2003 s. 62

<sup>38</sup> Ejvegård, *Vetenskapliga metoder*, 2003 s. 19

## 3. Teori

*I detta avsnitt redovisas det teoretiska materialet som har kommit att ingå i studien. Jag har delat in detta avsnitt i olika stycken och rubricerat dem på ett sätt som ska verka underlättande förståelsen och bearbetningen av texten.*

För att kunna ge läsaren en bättre inblick och förståelse över hur män tänker och betar sig samt de rent konkret skiljer sig, eller inte, från kvinnan har jag valt att belysa delar ur litteraturen som innefattar manlighet och manlig identitet. För att möjliggöra en djupare insikt och förståelse över problematiken kring vad som tolkas som manligt respektive omanligt kommer även ett stycke helt att ägnas åt detta. Det kommer även att finnas ett stycke som mer vidgående ska förklara innebörden i estetisk kompetens samt ett avsnitt om betydelsen av att synas samt vikten att vårda sin egen förpackning inom arbetslivet.

### 3.1 Vikten av att synas

Hur du ser ut spelar roll utan att det för den skull betyder att du måste vara ”snygg” som en fotomodell för att bli framgångsrik inom arbetslivet. Studier har visat att ”snygga” människor har en klar fördel vid anställningsintervjuer men det kan även vara en nackdel att se för bra ut. Som kvinna till exempel kan det innebära att du får kämpa för att bevisa att du är kompetent nog för jobbet.<sup>39</sup>

Det är alltid viktigt att tänka på sin image då vikten av att klä sig ”rätt” är mer aktuellt idag än någonsin. Att vara ”fel klädd” kan få allvarliga konsekvenser såsom att man till exempel inte blir tagen på allvar. Vad som gäller i klädväg skiljer sig från olika länder och från bransch till bransch. Trots detta är det möjligt att läsa av vad som är acceptabelt på arbetsplatsen genom att studera vad de anställda har på sig och hur de ser ut.<sup>40</sup> Det är oerhört viktigt att känna till de klädkoder som gäller för respektive företag och bransch för att kunna få grupptillhörighet men det är även väsentligt att man får en möjlighet till att visa vem man själv är.<sup>41</sup>

De allra flesta branscher och verksamheter har med andra ord en helt egen kultur vad gäller klädsel<sup>42</sup>. Som tumregel kan man säga att det är betydligt bättre att vara uppklädd än att vara nerklädd<sup>43</sup>. Dessutom är det ytterst vanligt att jeans helt är olämpligt plagg att ha på sig på jobbet, i alla fall om man skall göra karriär<sup>44</sup>.

Konsten att kunna bygga upp sitt eget personliga varumärke blir allt viktigare och idag läggs det allt större fokus på hur man som individ väljer att se ut, därför är det än mer väsentligt att man tänker till både en och två gånger på vilka signaler som man som individ vill sända ut. Isabel Werner Runebjörk hävdar i sin bok, *Ditt personliga varumärke*, att det personliga

<sup>39</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 46

<sup>40</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 42ff

<sup>41</sup> Elvin-Nowak och Thomsson, *Att göra kön*, 2003 s. 198

<sup>42</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 70

<sup>43</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 42ff

<sup>44</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 70



varumärket bör förmedla vad individen står för samt den kompetens som den enskilde individen besitter<sup>45</sup>.

Werner Runebjörk menar att individen genom sitt personliga varumärke, genom sitt utseende, ord och handling, visar omvärlden vilken slags person som den är och vad den står för. Utseendet handlar i grund och botten mycket om vad man med olika attribut kan förmedla en bild av hur man som person vill bli uppfattad. Detta kan exempelvis göras med kläder eller olika frisyrer.<sup>46</sup>

Författaren poängterar även att begreppet ethos är mycket väl sammankopplat med personligt varumärke. Det finns en rad olika definitioner av ethos vilket dock gör det både svårhanterbart och tvetydigt. Själva grundproblemet ligger just i att begreppet ethos är så pass svårtolkat och diffust. En av ethos definitioner utgår från två olika perspektiv; det ena utgår från personens egen bild och den andra från om världens bild. Dessa två olika infallsvinklar handlar å ena sidan om hur individen själv önskar att omvärlden ska uppfatta denne å andra sidan om hur omvärlden uppfattar individen. En människas ethos syftar med andra ord på den enskilde individens karaktär såsom individen själv uppfattar den eller såsom denne önskar att bli uppfattad som.<sup>47</sup>

Dock är det viktigt att man som anställd inte helt ser till att tappa sin egen stil och personlighet. Rådet är att hela tiden se till att vara sig själv och köra sitt eget race. Med andra ord ska man som anställd inte anpassa sig till den grad så att man tappar bort sig själv och sin egen identitet.<sup>48</sup> Werner Runebjörk menar att det är väsentligt att man som individ hittar sin egen unika etikett, det gäller att ta reda på hur man som person vill bli uppfattad och sedan se till att lyfta fram de egenskaperna. Ärlighet är av största dygd; det handlar inte om att förställa sig utan man ska ha en äkthet i det som man gör och den bild som man vill förmedla av sig själv till andra. Hon menar vidare att det är viktigt att tänka lite extra på vilka delar av ens personlighet som man vill lyfta fram för att därigenom se till att marknadsföra sig själv på bästa tänkbara vis.<sup>49</sup>

Det har även visat sig att det ligger större krav på kvinnor angående utseende och detta resulterar i att ”en kvinna måste vara duktigare än män”<sup>50</sup>. Flera studier har påvisat det faktum att män har betydligt bättre självförtroende än kvinnor. Män överskattar oftast sin egen förmåga medan kvinnor å andra sidan är mer realistiska och underskattar sig själva i allt större utsträckning.<sup>51</sup>

Det här med utseende är inte helt okomplicerat utan det är i mångt och mycket helt liktydigt med fördomar. I boken *Bimbobakslaget* skriver författarna Kristina Thulin och Jenny Östergren bland annat om att det finns en rad fördomar och förutfattade meningar om kvinnor som se bra ut. Orsakerna till dessa kan vara många men beror nog till allra största del på att det idag råder en stor utseendefixering vilket i sin tur resulterar i en allmän avundsjuka. Många tycks ha den föreställningen att en kvinna som ser bra ut har fler fördelar och kan ha

---

<sup>45</sup> Werner Runebjörk, *Ditt personliga varumärke*, 2006 s. 74

<sup>46</sup> Werner Runebjörk, *Ditt personliga varumärke*, 2006 s. 75

<sup>47</sup> Werner Runebjörk, *Ditt personliga varumärke*, 2006 s. 33

<sup>48</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 46

<sup>49</sup> Werner Runebjörk, *Ditt personliga varumärke*, 2006 s. 37

<sup>50</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 31

<sup>51</sup> Austin, *Åtta vägar till kvinnlig framgång*, 2002 s. 66

betydligt lättare att få ett jobb trots att de kanske i grund och botten är mindre kompetenta i förhållande till en mindre ”snygg” kvinna.<sup>52</sup>

### 3.2 Begreppet estetisk kompetens

Många utredningar gjorda på senare år visar att det inte enbart är yrkeskompetens och social kompetens som har mest betydelse inom arbetslivet utan också något som heter estetisk kompetens har kommit att bli allt viktigare<sup>53</sup>. Den estetiska kompetensen betonar mer vikten av utseendets betydelse inom arbetslivet<sup>54</sup>. Det har i tidigare studier bland annat visat sig att det faktiskt har betydelse inom arbetslivet för hur du som individ ser ut oavsett yrke<sup>55</sup>.

Flera undersökningar har framhållit att vackra människor är betydligt mer framgångsrika än andra<sup>56</sup>. Dessa undersökningar visade bland annat att attraktiva personer inom arbetslivet har större utvecklingspotential, och i skolan fick attraktiva elever bättre betyg och de lärare som hade ett mer tilltalande yttre bedömdes bättre<sup>57</sup>.

Magnus Söderlund, docent på Handelshögskolan i Stockholm har genomfört experiment som påvisar utseendets betydelse. Testerna gick ut på att undersöka vilken roll personalens utseende spelar för kundens nöjdhet med en butik eller ett flygbolag. Undersökningen visade att de personer som mötte en snygg medarbetare var betydligt mer nöjda. Anledningen till detta är att det i grund och botten skapas positiva känslor när vi möter en vacker person, det händer alltså något rent konkret med oss människor när vi stöter på vackra ting och det är dessa positiva känslor som bidrar till att vi vanligtvis tillskriver en mer attraktiv person ytterligare egenskaper än vad de egentligen besitter. Det har även visat sig i flera psykologiska undersökningar att vackra människor tillskrivs mer intelligens och pålitlighet.<sup>58</sup>

En studie gjord av Marlowe, Schneider och Nelson pekar på utseendets betydelse i jobbsammanhang; Även om de mest kvalificerade är att föredra är ett vackert yttre en klar fördel i de fall då de olika individernas kompetens är likartade. Studien påvisar dock en märkbar skillnad; det var betydligt mer lukrativt att se bra ut som man i jämförelse som kvinna. Att se alltför bra ut som kvinna var med andra ord snarare en nackdel då dessa kvinnor, framförallt kvinnor som arbetade inom mansdominerade branscher, ansågs vara mindre kompetenta än deras manliga kollegor.<sup>59</sup>

Det har till och med visat sig att en snygg person har betydligt lättare att få ett jobb på grund av att just skönhet utstrålar intelligens. En nyligen genomförd studie har bevisat det faktum att om valet står mellan två arbetssökande så får den snyggare personen jobbet.<sup>60</sup>

I reklam är detta fenomen än mer tydligt; här används vackra människor hela tiden för att kunder skall få ett mer positivt intryck av produkten än vad de annars möjligtvis skulle kunna

---

<sup>52</sup> Thulin och Östergren, *Bimbobakslaget*, 2002 s. 171

<sup>53</sup> [http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did\\_13012010.asp](http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did_13012010.asp), hämtat 2008-02-16 kl. 23:05

<sup>54</sup> <http://www.dn.se/Dnet/road/Classic/article/0/jsp/print.jsp?&a=438611>, hämtat 2008-02-09 kl. 20:38

<sup>55</sup> Nickson et al, *Aesthetic labour and the policy-making agenda: time for reappraisal of skills?* 2004, s. 10f

<sup>56</sup> [http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel\\_256643.svd](http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel_256643.svd), hämtat 2008-03-03 kl.21:17

<sup>57</sup> [http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did\\_13012010.asp](http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did_13012010.asp), hämtat 2008-02-16 kl. 23:05

<sup>58</sup> [http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did\\_13012010.asp](http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did_13012010.asp), hämtat 2008-02-16 kl. 23:05

<sup>59</sup> Marlowe et al, *Gender and Attractiveness Biases in Hiring Decisions*, 1996 s. 11ff

<sup>60</sup> <http://www.expressen.se/xhtmlv2/html>, hämtat 2008-03-07 kl. 19:48

få.<sup>61</sup> Men bilden av skönhet är dock än mer tvetydig och svårtolkad än så. Önskan om att få vara vacker, att se bra ut har både skymfats och förlöjligats. Denna ambivalens som finns till förhållandet till skönhet beror nog till allra största del på att det är så tydligt kopplat till egocentricitet<sup>62</sup>.

Nu är det inte bara en ren fördel att se bra ut utan det kan även innebära diverse olika problem. Det kan nämligen vara så att man har överdrivet höga förväntningar på en snygg person, att den personen både ska vara kompetent och duglig och när detta sedan inte infrias kan leda till besvikelse. Kraven på en person som ser bra ut är med andra ord högre än vad det är på en som ser mindre bra ut.<sup>63</sup>

Estetisk kompetens, som är ett relativt nytt begrepp, handlar just om den egna individens framtoning och identitet när det gäller exempelvis kläder, frisyrier och makeup och betonar vikten av att se bra ut inom arbetslivet som ett mervärde till kompetens<sup>64</sup>. Detta mervärde, estetisk kompetens, till den idag reella kunskapskompetensen är något som är på stark frammarsch och därför vore det betydelsefullt att kunna få möjlighet att studera detta ytterligare genom att undersöka hur män förhåller sig till skönhet inom arbetslivet samt deras kunskap om själva begreppet estetisk kompetens.

Estetisk kompetens handlar främst om den egna individens framtoning när det gäller exempelvis kläder, frisyrier och makeup<sup>65</sup>. Henrietta Huzell, som är doktorand i arbetsvetenskap på Karlstad universitet, håller för närvarande på och bedriver en undersökning i just fenomenet estetisk kompetens och hon understryker att detta begrepp i grunden mer handlar om att "se trevlig ut"<sup>66</sup>. Enligt Nickson et al ersätter inte estetisk kompetens den formella och den sociala kompetensen utan att den mer skall ses som ett komplement till de båda<sup>67</sup>.

Henrietta Huzell är tveksam till det faktum att allt fler människor idag är så måna om att bygga upp sitt eget så kallade varumärke. Hon är av den uppfattningen att arbetsgivare istället vill ha en medarbetare som smälter in och blir en av gänget istället för att ta upp för mycket egen plats.<sup>68</sup>

En förstudie inom ämnet estetisk kompetens har redan visat att exempelvis svenska arbetsgivare anser att de lägger stor vikt vid hur man som person väljer att se ut<sup>69</sup>. Problemet gäller just att avgöra vem det är som är snygg och detta är såklart inte helt enkelt. Vad som däremot har visat sig är att man som kvinna inte får vara hur snygg som helst då detta i grunden kan ha negativ effekt på hennes vidare karriärmöjligheter.<sup>70</sup>

---

<sup>61</sup> [http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did\\_13012010.asp](http://www.e24.se/dynamiskt/efterborsen/did_13012010.asp), hämtat 2008-02-16 kl. 23:05

<sup>62</sup> [http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel\\_256643.svd](http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/artikel_256643.svd), hämtat 2008-02-16 kl.23:18

<sup>63</sup> <http://www.expressen.se/xhtmlv2/html>, hämtat 2008-03-07 kl. 19:48

<sup>64</sup> [http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta\\_id=86271](http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta_id=86271), hämtat 2008-02-08 kl.10:02

<sup>65</sup> [http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta\\_id=86271](http://www.forskning.se/servlet/GetDoc?meta_id=86271), hämtat 2008-02-08 kl.10:02

<sup>66</sup> <http://di.se/Avdelningar/Atricle=2005/11/15/164927&type=art>, hämtat 2008-02-09 kl. 13:59

<sup>67</sup> Nickson, D et al, *Bringing in the excluded?* 2003 s.190

<sup>68</sup> <http://di.se/Avdelningar/Atricle=2005/11/15/164927&type=art>, hämtat 2008-02-09 kl. 13:59

<sup>69</sup> [http://www.campus.se/camp\\_artID=1358](http://www.campus.se/camp_artID=1358), hämtat 2008-02-10 kl. 10:09

<sup>70</sup> <http://www.dn.se/Dnet/road/Classic/article/0/jsp/print.jsp?&a=438611>, hämtat 2008-02-09 kl. 20:38

Här nedan följer några exempel på vad som kan tänkas ingå i begreppet estetisk kompetens<sup>71</sup>:

- Klädkod – är du rätt klädd för jobbet?
- Frisyr – se till att inte vara alltför extrem
- Märken – hur pass medveten är du?
- Trendig – har du koll på vad som är inne eller ute?
- Smink – kan du lägga en bra makeup?
- Vikt – ser du till att ta hand om din kropp?
- Lukt – har du fräsch andedräkt och luktar gott?

Det är med andra ord väsentligt att vara noga med sin egen förpackning inom yrkeslivet och kanske än mer viktigt om man vill göra karriär.<sup>72</sup> Att det är viktigt hur man väljer att se ut det är således ingen direkt nyhet men detta begrepp, estetisk kompetens, signalerar en ökad betydelse av att man som individ ser till att lägga allt större fokus på sitt utseende. Detta är även något som karriärcoachen Nina Jansdotter har märkt av. Hon menar att det förr helt enkelt räckte med att du som medarbetare var ”hel och ren” medan det idag är helt andra slags förväntningar och förpliktelser som gäller; ”Nu ska du förstå och matcha företaget med din stil och klädsel”.<sup>73</sup>

I företag som exempelvis arbetar kundorienterat kan detta komma att bli än mer viktigt då de anställda blir en del av det totala företagets varumärke, image, och de utseendekrav som då åläggs de anställda görs för kundernas bästa i åtanke. Det är de anställda som i mångt och mycket är företagets ansikte utåt och detta imageskapande ställer krav på de anställdas utseende.<sup>74</sup>

Den allra främsta ambivalensen kring utseende inom arbetslivet handlar mer om att vara snygg men inte *för* snygg. Denna balansgång gällande utseende är väsentlig att understryka vikten av. Man bör ha i åtanke att utseendet mycket väl kan vara en fördel men den kan samtidigt vara en ren och skär nackdel och det är denna balansgång som är ytterst knivig, men ack så grundläggande, att klara av.

### 3.3 Vad är manlighet?

Har mansrollen verkligen förändrats? En kort tillbakablick, hur ska en riktig karl egentligen vara? Detta är mycket komplicerat och för att reda ut begreppen manlighet, mansroll, maskulinitet och manlig identitet använder jag mig till allra största del av boken, *En mans bok*, skriven av författaren Daniel Ekman<sup>75</sup>.

Begreppet manlighet och mansroll är helt statiska, det vill säga att dessa begrepp på intet vis tar hänsyn till det faktum att det är en hel process som gör att män blir män. Dessutom finns det inget som helst utrymme för att män kan vara olik varandra utan dessa begrepp drar slätt och jämnt alla män över samma kam. Daniel Ekman betonar att man, istället för att använda sig av uttrycket manlighet, ska använda sig av begreppen manlig identitet och maskulinitet för

<sup>71</sup> <http://ekonominyheter.se/va/magasin/2007/16/dress-for-success/index.xml>, hämtat 2008-02-09 kl. 17:57

<sup>72</sup> <http://di.se/Avdelningar/Article=2005/11/15/164927&type=art>, hämtat 2008-02-09 kl. 13:59

<sup>73</sup> Tidningen Metro, 2008-04-29 s. 14

<sup>74</sup> Witz, A et al, *Bringing in the excluded?* 2003 s. 41ff

<sup>75</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995

att beskriva vad som är specifikt för männen. Då dessa begrepp mer ser mannen som en process, en utveckling, och alltså mer tar hänsyn till varje enskild mans maskulinitet.<sup>76</sup>

Maskulinitet bör i första hand mer ses som en social och kulturell konstruktion, det vill säga att man blir inte en man bara på grund av sitt biologiska eller sitt genetiska arv. Att bli en man är så mycket mer. Själva beteckningen manlighet hänvisar till de olika stereotypiska ideal och förväntningar som finns gentemot männen samt förknippas med hur en man ska vara.<sup>77</sup>

Vad betyder då ordet manlig? Ordet manlig står för motsats till kvinnlig och är synonymt med ord som djärv, hård, modig, manhaftig och viril tillskillnad från motsvarande synonymer för kvinnlig som är; öm, moderlig, omtänksam och späd. Uppenbarligen ses manligt och kvinnligt som varandras direkta motsatser. Detta speglar onekligen både de traditionella ideal samt förväntningar som finns hos både kvinnor och män.<sup>78</sup>

Det är helt omöjligt att sätta likhetstecken mellan begreppen man och manlighet, detta på grund av att manlighet inte på något vis är synonymt med den enskilde mannens sätt att vara då vissa män rent ut sagt kan vara helt omanliga. Alltså kan vi konstatera att manlighet i mångt och mycket kan vara helt separerat från mannen. Vi kan även hårdra det hela genom att säga att manligheten egentligen inte existerar, i alla fall inte som något givet fenomen. Manligheten finns bara för att vi människor agerar som om den finns och det är genom detta som den blir verklig i praktiken. Det är med andra ord våra egna idéer och föreställningar om manligheten som gör den levande.<sup>79</sup>

Den traditionella manligheten är djupt inbiten i så gott som hela den västerländska kulturen. Det skall dock understrykas att ”kvinnlighet” och ”manlighet” inte på något vis kan betraktas som något givet med fasta grundläggande delar utan i takt med tidens gång förändras även synen på vad som är kvinnligt respektive manligt.<sup>80</sup> Vad som är manligt för oss här och nu behöver inte nödvändigtvis vara det någon annanstans. Däremot finns det alltid en generell bild av hur man förväntar sig att en man bör och ska vara och att leva upp till denna stereotypiska bild av mannen kan många gånger vara svårt.<sup>81</sup>

Liljeström beskriver i sin bok, *Det erotiska kriget*, en liknande tes angående manligheten. Han hävdar att det finns en gammaldags maskulinitet, som innehar en traditionell syn på män som fysiskt starka och orädda, och en modern maskulinitet där fokus mer ligger på ett intellektuellt känslöplan.<sup>82</sup>

Författaren och mansforskaren Thomas Johansson hävdar i sin bok, *Manlighetens omvandling*, att manlighet vanligtvis är beskrivet som de karaktäristiska drag av maskulinitet som särpräglad finns hos en individ. Johansson anser, precis som Liljeström, att den beskrivning som förekommer allra mest om manlighet är baserat på statiska och stereotypiska föreställningar om vad som är manligt. Han nämner bland annat att manlighet oftast kopplas till kropp, sexualitet, makt och rationalitet samt en oförmåga till att prata om känslor.<sup>83</sup>

---

<sup>76</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 133ff

<sup>77</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 134

<sup>78</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 134ff

<sup>79</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 135ff

<sup>80</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 140

<sup>81</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 141

<sup>82</sup> Liljeström, *Det erotiska kriget*, 1993 s. 138

<sup>83</sup> Johansson, *Manlighetens omvandling*, 2005 s. 17

Varje man har med största säkerhet sitt eget förhållningssätt till manligheten och vare sig mannen är manlig eller omanlig står detta alltså i relation till normen om hur en man ska vara. Att män påverkas av den förestående normen för vad som är manligt eller inte är med all säkerhet sann men däremot skiljer sig synen på manlighet åt männen emellan.<sup>84</sup>

Manlighet som begrepp är solid förankrat, helt oberoende om vad man anser att det borde innefatta. Det finns en rad med olika sexuella och kroppsliga referenser och synonymer till orden manlig och manlighet. Det hör med andra ord till vanligheten att man vanligtvis associerar ord som manlighet till en man med kraft och potens.<sup>85</sup> Detta leder till att än mer stereotypiska könsroller utstakas.

Men hur kan det ens vara möjligt för en man att vara omanlig? Detta om något måste vara ett konkret bevis för att manlighet inte enbart har att göra med vilken biologiskt kön man är utan att det mer handlar om vilka idéer och tankar som vi har för gemene kön.<sup>86</sup>

Det mansideal som vi alltmer ser växa fram idag är dubbelbottnat och tvetydigt; Mannen skall vara både mjuk och hård. Dock är vi långtifrån där ännu, både på ett omedvetet och ett medvetet plan finns den mer traditionella manlighetsidealet högst närvarande.<sup>87</sup> Thomas Johansson beskriver i sin bok, *Makeovermani*, en ny maskulinitet där det har kommit att blivit alltmer accepterat att till exempel visa känslor. Det gamla manliga idealet, där mer betoning har funnits på att vara fysiskt stark har ändrats till att anta en mer feminin form.<sup>88</sup>

Johansson menar att den bild som massmedia har av manlighet ligger ljusår ifrån hur dagens manlighet verkligen är. Denna fiktiva manlighet, där mannen ses som en actionhjärte med stora muskler, är enbart skapad på grund av det långa avstånd som finns mellan verklighet och symbolik. De så kallade actionhjältarna är en del av den manliga identiteten som i mångt och mycket helt gått förlorad och trots att säkerligen bara ett fåtal män verkligen helt kan identifiera sig med dem så utgör de ändå en stor attraktionskraft.<sup>89</sup>

Även inom arbetslivet har man börjat urskilja en ny form av maskulinitet. Många organisationer har idag mer fokus på egenskaper som räknas som mjuka, såsom omsorg och ödmjukhet. Organisationernas tvång har till allra största del bidragit till att maskulinitet och manlighet har bytt skepnad för att bättre kunna tillgodose de rådande kompetenskrav som dagens moderna samhälle kräver.<sup>90</sup>

### 3.3.1 Hegemonisk manlighet

Begreppet hegemoni är en bild av en grupp individer som kan upprätthålla och hävda en stark och ledande roll i samhället som beskrivs som det dominerande mansidealet. Den hegemoniska maskuliniteten är i första hand en ren och skär idealbild och är dominerande i samhället i stort. Den särställning som den innehar gör att den är oerhört svår att rubba. Connell menar att det inte finns någon som helst given konfiguration för hur en hegemonisk

---

<sup>84</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 141

<sup>85</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 143

<sup>86</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 146

<sup>87</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 170

<sup>88</sup> Johansson, *Makeovermani*, 2006 s. 15

<sup>89</sup> Johansson, *Det första könet?* 2000 s. 64ff

<sup>90</sup> Abrahamsson, *Kön görs även i moderna organisationer*, 4ff

maskulinitet är utan att denna process är helt föränderlig vilket innebär att den kan ta olika uttryck och innebörder beroende på sammanhang och samhälle. Den innebär med andra ord att det vid en viss tidpunkt finns en slags maskulinitet som är dominerande än övriga och det gör den legitim.<sup>91</sup>

Enligt den hegemoniska manligheten ska en man vara hård, stark och trygg. Vanligtvis är även hegemonisk maskulinitet helt förknippad med att man som man ska vara vit, gift, heterosexuell, fysiskt stark och inneha makt. Detta har till allra största del helt kommit att symbolisera manligheten och män som exempelvis Sylvester Stallone har varit stora förebilder. Men dessa dominerande föreställningar om vad som är manligt och maskulint kan alltid komma att utmanas av andra vilket innebär att en ny hegemoni kan skapas och etableras.<sup>92</sup>

Connell menar att den rådande hegemoniska maskuliniteten endast kan utmanas om den inte besitter någon legitimitet. För att den hegemoniska maskuliniteten ska bli en absolut norm är det nödvändigt att det exempelvis staten och näringslivet har en överensstämmande bild över maskuliniteten. Det skall även understrykas att det är en bråkdel av alla män som lever upp till de ideal som den hegemoniska maskuliniteten innebär. Trots detta drar ändå majoriteten av män fördel av den.<sup>93</sup>

Den hegemoniska manligheten är inte någon slags maskulinitet som är lika hos alla män som innehar den utan den förändras från person till person. Män sätter sin egen personliga prägel på den egna maskuliniteten vilket innebär att det är svårt att mer vidgående generalisera vad som är manligt eller inte. Det finns med andra ord ingen generell mall att applicera utan det skiljer sig åt markant.<sup>94</sup>

Däremot beskriver Connell att den hegemoniska manligheten har kommit att anta nya former främst genom att kvinnorna har kommit att utmana den rådande könsordningen. Mäns relationer till kvinnor har förändrats vilket har bidragit till att vissa omflyttningar inträffat men trots detta hävdar Connell att patriarkatet fortfarande finns kvar.<sup>95</sup>

### **3.4 Hur ska en ”riktig” karl egentligen vara?**

De allra flesta män är helt sonika livrädda för att uppfattas som omanliga och känner sig vanligtvis kränkta över att bli beskyllda för att vara omanlig. Vad är de egentligen rädda för? Problemet ligger på ett mycket djupare plan än så, det finns redan en väl uttalad världsbild och en könsmässig segregering och om detta hotas så kan den helt komma att raseras. Det är alltså detta som så många män är rädda för; Den omanlige mannen är så att säga ett hot mot den rådande normativa mannen.<sup>96</sup>

Mansforskaren Ulf Mellström, gästprofessor på tema Genus, på Linköpings universitet hävdar att det har skett en snabb utveckling kring män och deras förhållande till skönhet och utseende. Det beror främst på att unga idag är mer liberala och att gränserna för vad som är

---

<sup>91</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996 s. 101

<sup>92</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996 s. 102

<sup>93</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996 s. 103

<sup>94</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996 s. 101

<sup>95</sup> Connell, *Maskuliniteter*, 1996 s. 105

<sup>96</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 146

tillåtet hela tiden suddas ut. Dock är det långt kvar och Ulf Mellström hävdar att vissa män fortfarande har svårt att acceptera att andra män lägger tid och pengar på sitt utseende. Han uttrycker det på följande vis: ”Att vara man är inte att vara kvinna”. Ulf understryker just det faktum att denna accelererande fåfänga kan för vissa män vara ett hot mot den egna identiteten.<sup>97</sup>

Mansidealet idag tycks vara än mer ytligt och föränderligt än någonsin förr. Det totala massmediala trycket kring män och manlighet har sin fokus på utseende och klädval vilket inverkar på männens syn på sin egen manlighet.<sup>98</sup> Flera undersökningar gör gällande att alltfler män tenderar att fokusera mer på sitt eget utseende och denna utveckling tar männen allt längre ifrån den traditionella normen om manligheten där den symboliseras av den hegemoniska manligheten.<sup>99</sup>

För vissa män är det helt livsviktigt att vara tydligt manlig medan det för andra kan vara än mer viktigt att ta tydligt avstånd från det som anses vara manligt. I grund och botten handlar detta mer om en slags identitetsprocess. Själva ordet identitet är synonymt med absolut överensstämmelse vilket innebär att mannen måste få sin egen bild av sig själv att gå ihop med hur en riktig man bör och ska vara.<sup>100</sup>

För många män kan det även vara viktigt att upprätta en klar och tydlig gräns för vad som är manligt respektive kvinnligt. För att en man så att säga ska känna sig manlig bör han med andra ord undvika allt som kan ge intryck av att vara kvinnligt.<sup>101</sup> Det är genom interaktionen samt genom jämförelsen med andra män som en man kan värdera sin egen manlighet, detta gör manligheten i mångt och mycket helt föränderlig.<sup>102</sup>

Däremot finns det mycket idag som tyder på att den nya mansrollen är betydligt öppnare och lyhörd i jämförelse med den lite äldre generationen.<sup>103</sup> Kvinnor och mäns förhållande till varandra har de senare åren genomgått en ganska radikal förändring, detta främst beroende på kvinnans insteg inom arbetslivet. Vi har gått från en segregering av könen till en integrering.<sup>104</sup>

Jämställdheten har visserligen förändrat och omformat manligheten men den så kallade förutfattade meningen om hur en ”riktig karl” ska vara finns dessvärre fortfarande kvar<sup>105</sup>. Susan Faludi hävdar i sin bok, *Ställd*, att de gamla traditionella egenskaperna såsom fysisk styrka och ansvarstagande fortfarande finns alldeles för levande kvar i människans medvetande vilket gör att män får allt svårare att leva upp till dem<sup>106</sup>.

Etnologen Jesper Fundberg tar i sin avhandling *Kom igen gubbar* upp hur pojkar fostras in i en viss form av manlighet och han uttrycker det på följande vis; ”Vi lär oss bli män genom att lära oss att inte vara som kvinnor”.<sup>107</sup>

---

<sup>97</sup> <http://www.corren.se/archive/2008/2/27/jlwf44dcq9tod50.xml>, hämtat 2008-03-03 kl. 12:15

<sup>98</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 170

<sup>99</sup> Ziehe, *Ny ungdom*, 2003 s. 34

<sup>100</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 150

<sup>101</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 151

<sup>102</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 156

<sup>103</sup> [http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/samhalle/artikel\\_255319.svd](http://www.svd.se/nyheter/idagsidan/samhalle/artikel_255319.svd), hämtat 2008-03-03 kl. 12:35

<sup>104</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 161

<sup>105</sup> Johansson, *Manlighetens omvandlingar*, 2006 s. 12

<sup>106</sup> Faludi, *Ställd*, 2000 s. 59

<sup>107</sup> Mendel-Enk, *Med uppenbar känsla för stil*, 2004 s. 77



Många män känner sig vilsna och ensamma i sina funderingar om hur en man förväntas att vara. Kraven från den traditionella manligheten gör sig påmind samtidigt som det idag blir allt viktigare för mannen att ”bejaka sin kvinnliga sida”. Manlighetens raka motsats kan inte bara rakt av vara kvinnligheten. Varje enskild man har vissa säregna drag som i viss mån kan innefattas räknas som traditionellt kvinnliga men detta innebär inte för den del att det är kvinnan i mannen som exempelvis städar eller lagar mat. Det är kort och gott mannen som gör det!<sup>108</sup>

### 3.5 Kön inom organisationer

Kön är en social konstruktion där exempelvis det som ses som utpräglat manligt konstrueras i relation till det som anses vara kvinnligt<sup>109</sup>. Att som kvinna arbeta inom en mansdominerad bransch kan vara besvärligt om man inte lär sig att hantera situationen. Deborah Sheppard har genomfört en studie där hon studerade hur kvinnliga chefer tenderade att vara på jobbet. Hon kom bland annat fram till att dessa kvinnor använde sig av två strategier; Antingen anpassade de sig till den rådande miljön eller så såg man till att ta sin rättfärdiga plats inom organisationen genom att inte ursäkta sitt eget kön. Balansgången mellan att inte vara för kvinnlig respektive manlig var betydelsefull för trovärdighetens skull.<sup>110</sup>

Dessa kvinnor tenderade att ägna mycket tid och energi på sitt utseende för att inte framstå som för kvinnlig, för att detta är helt associerat med att vara underordnad, eller för den del vara för manlig då detta sågs som något negativt och bestraffades med glåpord som i stort sett handlade om att kvinnorna var sexuellt oattraktiva. För kvinnorna handlade det alltså främst om att försöka vara så pass könsneutral som möjligt på arbetsplatsen och detta kunde ske genom att de exempelvis anpassade sin klädsel.<sup>111</sup>

De allra flesta organisationsstrukturer och villkor som finns inom organisationer idag tenderar att vara mansdominerade vilket resulterar i att män och kvinnor kan ha olika syn på själva förhållandet mellan organisation och kön. Män har vanligtvis inga som helst problem med detta och kopplar därför könsskillnader till kvinnor. Kvinnor upplever istället dessa problem och ser orsakerna till problem i organisationens struktur.<sup>112</sup>

Att män och kvinnor har olika synsätt och förhållningssätt till kön och organisation resulterar därför att det vanligtvis leder till missförstånd och problem inom den totala organisationen. Sett ur en jämställdhetssynpunkt är det bara att beklaga att olikheterna många gånger kan vara så svåra att överbygga<sup>113</sup>.

---

<sup>108</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 171ff

<sup>109</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003 s. 62

<sup>110</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003 s. 110ff

<sup>111</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003 s. 111

<sup>112</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003 s. 115

<sup>113</sup> Connell, *Om Genus*, 2002 s. 135

## 4. Empiri

*Här nedan redogörs för det totala insamlade empiriska materialet. Sammanställningarna från de diverse olika intervjuerna ligger som underlag för att underlätta det totala informationsflödet.*

### 4.1 Respondenterna, en kort tillbakablick

Per är 26 år, har en studerat på högskola och innehar en magisterexamen i företagsekonomi samt är utbildad civilekonom. Han viss arbetslivserfarenhet från handeln och har mestadels arbetat kundorienterat. Idag arbetar Per inom finansvärlden, mer specifikt inom banken, med betoning på kundbemötande i serviceinriktad anda.<sup>114</sup>

Anders är 61 år och har arbetat inom säkerhetsbranschen i dryga trettio år. Han har dessutom en bakgrund inom det militära som yrkesofficer. Anders innehar en chefsbefattning och har blandade arbetsuppgifter.<sup>115</sup>

Stefan är 26 år och innehar en civilingenjörsexamen med inriktning på IT. Han är relativt nyexaminerad och arbetar på en traditionell mansdominerad arbetsplats som projektledare där han är yttersta ansvarig för ett gediget pågående projekt.<sup>116</sup>

Stellan är 31 år, han är utbildad civilingenjör och innehar en internationell masterexamen med inriktning på produktutveckling. Han arbetar på en traditionell mansdominerad arbetsplats och är idag verksam som konstruktör inom lastbilsbranschen.<sup>117</sup>

Mattias är 27 år och har en bakgrund inom vård och omsorg där han mestadels har varit verksam inom landstingets ramar. Idag arbetar mer kundorienterat med marknadsföring som säljare inom IT-branschen.<sup>118</sup>

### 4.2 Betydelsen av att vårda sitt yttre

I detta stycke presenteras männens synpunkter angående hur pass viktigt de anser att det är att vårda sin egen förpackning inom arbetslivet, vidare ges en inblick över hur betydelsefullt männen tycker det är att anpassa sig till vad arbetsgivaren kräver av en som medarbetare samt insikten av att vara just *lagom* i sin utseendemässiga framtoning inom arbetslivet.

Läsaren får genom detta en inblick i vad var och en av de intervjuade männen anser om utseendets betydelse inom arbetslivet, både rent generellt men även på ett mer personligt plan.

---

<sup>114</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>115</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>116</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>117</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>118</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

#### 4.2.1 Klädkoder och riktlinjer

I och med att Per arbetar på bank finns det en rad med diverse riktlinjer och regler angående klädsel och utseende. Han understryker dock att det *”inte finns något direkt nedskrivet utan att det mer handlar om normer och värderingar angående klädsel och utseende som skall efterlevas här på banken”*. Per betonar just det faktum att *”det till allra största del är helt outtalat vad man skall ha på sig på banken, man kommer till exempel inte i mysbyxor utan det finns en underförstådd dresscode som man helt enkelt rättar sig av”*.<sup>119</sup>

Enligt Anders finns det inga som helst estetiska riktlinjer eller krav på hur han själv som enskild medarbetare ska se ut på jobbet men givetvis finns det tydliga riktlinjer och ett tydligt regelverk för de medarbetare som arbetar som värdetransportörer eller väktare; *”Vi har inget nedtecknat för oss som så att säga arbetar på kontoret men självklart finns det ett övergripande koncept som vi alla ska anpassa oss till. Rent generellt kan man säga att man ska vara snygg och pryddig, man ska helt enkelt vara sobert klädd. Man kan inte till exempel dyka upp på jobbet i mysbyxor eller dylikt och kanske än mer viktigt är det att tänka på sin klädsel när det gäller ett kundmöte eller annan form av engagemang”*.<sup>120</sup>

Anders är ambivalent till om det skulle vara fördelaktigt att ha en gemensam klädkod för alla anställda inom företaget; *”Nej, jag tycker nog att man ska kunna få välja själv hur man vill vara. Jag tycker det är oerhört viktigt att varje enskild individ får sätta sin egen personliga prägel och ge uttryck för vilken typ av personlighet han eller hon har. Jag är lite emot det där att alla skall vara stöpta i samma form samt att man inte kan få en möjlighet till att kunna få vara sig själv även på jobbet”*. Dock är Anders benägen att tillstå att det hela inte får gå till någon som helst överdrift; *”Nja, en liten modifikation måste man nog som arbetstagare ta sig an, det går till exempel inte att se ut hur som helst när det kommer till att träffa kunder”*.<sup>121</sup>

Enligt Stefan själv finns det inga som helst estetiska riktlinjer eller krav på hur man som enskild medarbetare ska se ut på jobbet; *”Jag har då aldrig uppfattat det, jag har aldrig fått några som helst instruktioner över hur jag får se ut eller inte”*. Han betonar mer att det i grund och botten handlar om att anpassa sig till det rådande klimatet som finns på arbetsplatsen; *”Man tittar på hur andra på jobbet ser ut, man vill liksom inte sticka ut i onödan och jag tycker nog snarare att detta sker mer eller mindre medvetet från min sida, eftersom jag tänker på att smälta in och inte sticka ut”*.<sup>122</sup>

Stefan är ambivalent till om det är fördelaktigt att ha en specifik klädkod som man som medarbetare måste anpassa sig till, han säger följande; *”Javisst kan det vara bra men det är inte helt solklart utan mycket beror på vilken slags arbetsplats som man har. Jobbar man mycket kundorienterat, om man så att säga möter omvärlden, så kan det vara bra att man som företag har tydliga instruktioner angående exempelvis klädsel för att på så vis som företag förmedla ett mer proffsigt intryck”*. Stefan vill mer understryka vikten av att medarbetare inom ett företag tillsammans verkar för att ge ett enhetligt och samlat intryck för det totala företagets image.<sup>123</sup>

---

<sup>119</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>120</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>121</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>122</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>123</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

På Stefans arbetsplats är det en informell klädsel som gäller och detta märks kanske tydligast genom att de anställda inklusive VD:n på företaget går klädda i jeans. Att medarbetarna är medvetna om vilken indirekt klädkod som gäller yttrar sig kanske allra tydligast genom det exempel som Stefan delger mig; *”Vi fick för inte så länge sedan en ny chef och denna chef kom i kostym de allra första dagarna men sedan kände han väl av läget och efter några dagar så hade även han på sig i jeans i fortsättningen”*. Stefan fortsätter med att understryka följande; *”Jag skulle nog vilja säga att jag gör ett medvetet val angående min egen klädsel på jobbet, ska jag till exempel leda ett projektmöte för mina underordnade så klär jag mig medvetet lite enklare, jag dressar liksom ner mig kan man säga till skillnad om jag å andra sidan skall träffa kunder då jag istället kan välja att klä mig lite mer formellt”*.<sup>124</sup>

Stefan betonar att det handlar om medvetna val och att alla på företaget till allra största del verkar vara medvetna om det; *”Ens egen klädsel kan många gånger fungera som en hierarkimarkerare och på detta företag så vill nog de allra flesta klä sig på ett sådant vis att man minimerar risken för att verka hierarkisk. De tjänstemän som arbetar hos oss tenderar nog att göra sitt yttersta för att inte verka för hierarkiska”*. Stefan betonar att han inom detta företag helt enkelt anpassar sitt eget utseende beroende på vilka uppgifter han har för dagen; *”Jag brukar exempelvis tänka på om jag har kundmöten eller om jag bara ska jobba på kontoret. För min egen del är det i alla fall en stor skillnad på om jag så att säga jobbar inåt eller om jag jobbar utåt. Mycket handlar mer andra ord om vad jag som individ vill förmedla för signaler, vad jag vill förmedla just idag?”* Stefan är noga med att poängtera att det i grund och botten handlar om att vara en bra människokännare och att man som individ är lyhörd för vad situationen kräver och sedan ser till anpassa sig till den.<sup>125</sup>

Enligt Stellan själv finns det inga som helst estetiska riktlinjer eller krav på hur man som enskild medarbetare ska se ut på jobbet; *”Det finns inga specifika uttalade önskemål eller riktlinjer om hur man bör se ut på arbetsplatsen, däremot finns det förmodligen en hel del med outtalade regler. I grund och botten tycker jag att det ska vara sunt förnuft som ska gälla.”*<sup>126</sup>

Stellan anser dock att det bör finnas vissa givna riktlinjer om medarbetarnas klädsel och utseende men att det främst beror på situation och sammanhang; *”Jag tycker definitivt att det bör finnas givna riktlinjer i avseende när det kommer till vissa speciella situationer som exempelvis vid olika typer av representationer då man som medarbetare är ute och representerar sitt företag. Vid sådana tillfällen som till exempel vid kundbesök eller dylikt är det viktigt att man tänker till en extra gång i och med att man faktiskt representerar företaget”*. Stellan understryker vikten av att man som medarbetare inom ett företag tillsammans ska verka för att ge ett enhetligt och samlat intryck för det totala företagets image. Han betonar att denna typ av medvetenhet samt lyhördhet är något som varje medarbetare bör ha insikt om.<sup>127</sup>

Enligt Mattias själv finns det inga som helst estetiska riktlinjer eller krav på hur man som enskild medarbetare ska se ut på jobbet; *”Nej, på denna arbetsplats har vi ganska så fria händer angående hur vi som anställd vill se ut”*. Han understryker dock det faktum att man som medarbetare givetvis inte *”får se ut hur som helst”*.<sup>128</sup>

---

<sup>124</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>125</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>126</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>127</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>128</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

Mattias anser dock att det bör finnas vissa givna riktlinjer för medarbetarnas klädsel och utseende men att det främst beror på situation och sammanhang; *”Jag kan tycka att det är viktigt att man som anställd tänker på sin klädsel och sitt utseende i och med att man i grund och botten representerar företaget. Vid eventuella kundbesök till exempel kan jag tycka att det är extra viktigt då det gäller att ge ett gott första intryck till kunden”*.<sup>129</sup>

#### 4.2.2 Anpassningsförmåga

Per understryker det faktum att han inte har några som helst problem med att anpassa sig till den klädkod som banken har trots att banken till allra största del har en relativt formell klädkod; *”det gäller att förmedla rätt bild av sig själv, jag är ju anställd för att representera det här företaget och då får jag helt enkelt se till att anpassa mig till vad det är som gäller i klädväg här på banken”*. Han ser med andra ord inga som helst problem med att anpassa sig till vad som gäller i klädväg utan understryker att den klädkoden som banken har ligger helt i linje med hans egen stil.<sup>130</sup>

Per är noga med att betona just det faktum att han som anställd är företagets ansikte utåt och därför är han av den åsikten att det inte skall vara så konstigt att man som anställd får anpassa sig till vad företaget vill att man till exempel skall ha på sig. Han säger till exempel att *”jag kan ju inte bara plötsligt som anställd helt ändra mitt yttre och en dag komma till jobbet i vit brynja och lilafärgat hår och sen tro att det skall vara ok, jag har ju blivit anställd på vissa givna premisser och om jag sedan ändrar dessa då måste jag på något vis förstå att företaget inte tycker att det är ok.”* Per tycker definitivt att det är alldeles för mycket fokus på hur man som människa ska få se ut och att man lär sig skilja mellan vad som är *”mitt privata liv och det yrkesmässiga”*.<sup>131</sup>

Per anser definitivt att man som arbetsgivare skall kunna ställa vissa krav angående hur man som företag vill att ens anställda skall se; *”jag tycker absolut att det spelar roll. Det skulle till exempel inte vara bra för bankens image om man som anställd får se ut hur som helst. Jag tror definitivt att detta skulle kunna leda till ett förtroendetapp för banken som helhet”*.<sup>132</sup> Per poängterar att han inte på något vis skulle ha några som helst dubier angående att justera eller ändra sitt utseende om till exempel banken skulle kräva det; *”Nej, jag skulle nog mer än gärna vara villig till att göra det som krävs för min yrkesroll. Finns det en speciell klädkod så ser jag självklart till att rätta mig efter den. Samtidigt skulle jag aldrig lägga mig under kniven så att säga utan jag jobbar med de medlen som jag har”*.<sup>133</sup>

Per är ytterst noga genom hela intervjun att understryka just det faktum att han i grunden alltid *”representerar banken”*. Han poängterar att *”vill man inte representera företaget så har man inget där att göra”*.<sup>134</sup>

Anders betonar vikten av att man som individ måste kunna anpassa sig till vad situationen kräver; *”Om jag exempelvis ska ha personalmöte klär jag mig möjligtvis lite mindre formellt till skillnad om jag ska ett kundmöte på en bank. Det gäller att hela tiden utgå från behovet och anpassa sig till det. Däremot tycker jag att det är viktigt att man hela tiden får och vågar*

---

<sup>129</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>130</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>131</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>132</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>133</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>134</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

vara personlig i sitt klädval". Detta anser Anders i grund och botten handlar om ett hänsynstagande till ens omgivning; "Som chef eller som anställd måste man vara lyhörd för omgivningens krav". Han berättar vidare att han till exempel alltid har en slips tillgänglig på jobbet bara för om det nu skulle vara så att situationen nu skulle komma att kräva det.<sup>135</sup>

Anders är dock noga med att betona att allt givetvis inte är tillåtet när det kommer till den enskilde individens egen framtoning; "Nej, allt är inte accepterat utan det handlar om sunt förnuft och att kunna vara så pass anpassningsbar som möjligt". Anders betonar att första intrycket är viktigt; "Visst är första intrycket viktigt och särskilt i min bransch där vi arbetar på kundorienterad basis där vi möter alla slags olika människor. Men jag skulle nog än mer vilja understryka att det i grund och botten handlar om att man som person ska ge ett helhetsintryck. Detta helhetsintryck kan sedan i sin tur skapa ett ökat förtroende".<sup>136</sup>

Som chef betonar Anders att det är viktigt att föregå med gott exempel; "Om jag till exempel skulle börja slarva med min klädsel eller börja komma till jobbet orakad så sänder jag omedvetet ut ett budskap till mina underordnade att detta är okej vilket kommer att göra att även de anser att de kan få se ut på det viset i och med att chefen gör det". Anders menar att man som chef sätter ut riktlinjer och normer över vad som är accepterat eller inte. Han skulle inte heller ha något som helst problem angående att ändra sitt eget utseende om nu så att säga företaget skulle kräva det; "Nej, jag anpassar mig helt enkelt efter vad företaget önskar samt vad situationen kräver av mig".<sup>137</sup>

Anders är definitivt av den uppfattningen att denna anpassningsförmåga många gånger kan vara svårhanterlig och betonar att det ställer höga krav på den egna individen; "Denna förmåga att läsa vad som är så att säga acceptabelt är mycket svårt och skiftar från situation till situation och detta kan många gånger vara extremt svårt för vissa personer att hantera. Jag tror dessutom att det läggs betydligt större krav på kvinnor när det kommer till anpassning än vad det exempelvis gör för män. Detta tror jag främst har att göra med att kvinnor till allra största del inte har varit lika länge ute på den totala arbetsmarkanden och därför så att säga rör sig ute på männens planhalva vilket ställer ännu högre krav på kvinnornas förmåga till anpassning till skillnad från männen".<sup>138</sup>

Förmågan att anpassa sig till vad arbetsgivaren önskar är något som Stefan betonar mer än en gång under intervjun; "Man vill liksom inte sticka ut åt något håll, man får liksom som individ se till att man anpassar sig till den rådande miljön som gäller på företaget. Man ser helt enkelt se till att vara sådär lagom svensk") Stefan hårdrar det hela än mer genom att understryka att "här ser alla ut att vara stöpta i samma form") och anser själv att denna typ av förhållningssätt inte riktigt ger utlopp för den egna individens egen framtoning.<sup>139</sup>

Stefan skulle inte ha några som helst dubier angående att ändra sitt eget utseende om nu så att säga företaget skulle kräva det; "Nej, jag skulle nog vara beredd att klä mig lite bättre, kanske lite mer formellt om företaget eller situationen skulle kräva det av mig". Att det skulle vara en integritetsfråga det förstår Stefan inte alls; "Nej, jag skulle som sagt inte ha några som helst problem med att anpassa mig till vad företaget kräver av mig men jag skulle nog kunna tänka mig att mina äldre medarbetare skulle ha det". Men som det föreligger i dag så anser Stefan

---

<sup>135</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>136</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>137</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>138</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>139</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

att i mångt och mycket kan vara helt sig själv på jobbet; ”Jag känner mig precis som hemma, jag är väldigt bekväm i den roll som jag har på jobbet och känner att jag nästintill kan ha samma stil på jobbet som jag har privat”.<sup>140</sup>

Stellan är av den åsikten att det inte är av betydande vikt att man som individ anpassar sig till gängse riktlinjer och normer på arbetsplatsen, i alla fall inte till den grad att det skulle kunna komma att få negativa effekter om man inte gjorde det; ”För mig rent personligt tycker jag inte att det är speciellt viktigt i det vardagliga arbetet. Jag tycker att det är prestationen som skall styra och inte utseendet. Så länge som du är hel och ren och presterar bra bör ingen ifrågasätta något, om du dessutom har en liten annorlunda stil jämfört med de andra samtidigt som du uppvisar bra resultat kommer detta med tiden att snarare vara dig till fördel än nackdel. Det jag menar är att det kan vara rent positivt att skilja ut sig från mängden, att särskilja sig från gängse normer och regler och erhålla fördelar just på grund av detta men det beror helt på om du presterar tillfredsställande. Skulle det däremot vara så att du gör ett dåligt jobb, att du så att säga presterar dåligt och inte levererar, skulle detta å andra sidan generera en förstärkt negativt effekt av ett annorlunda utseende”.<sup>141</sup>

Stellan understryker att han grundar detta på egna erfarenheter, att han själv har känt sig särbehandlad på grund av sitt utseende med både negativ och positiv efterföljd. Han betonar att ”om man har en lite annorlunda stil än vad de andra på företaget har samtidigt som man uppvisar ett bra resultat kan detta med tiden snarare vara dig till fördel i och med att du med din stil samt positiva resultat särskiljer dig från mängden. Detta gör dig unik. Men om man å andra sidan inte presterar bra och har ett annorlunda utseende som kommer detta enbart att förstärka den negativa effekten”. Trots detta vidhåller Stellan ändå vikten av att det är prestationen och resultatet som skall vara det mest elementära; ”Jag tycker att det är prestationen som skall styra!”<sup>142</sup>

Mattias understryker vikten av att man som medarbetare inom ett företag tillsammans ska verka för att ge ett enhetligt och samlat intryck för det totala företagets image. Han anser det definitivt vara av extra vikt att se till att man som medarbetare inom ett företag ser till anpassar sig till de normer och riktlinjer som arbetsplatsen har upprättat; ”Jag tycker att det är viktigt för att personalen är ju företagets ansikte utåt”.<sup>143</sup>

Mattias har aldrig känt sig särbehandlad på grund av sitt utseende och känner att han till allra största del kan vara helt sig själv på jobbet; ”Jag tycker alla gånger att jag kan få vara mig själv på jobbet och känner inte att jag omformas till att vara någon annan än vad jag själv är”. Dock är han inte helt främmande för att genomföra eventuella utseendemässiga förändringar om så företaget skulle kräva det; ”Nej, jag känner inte att jag skulle ha några som helst problem med det egentligen. Självklart skulle jag kunna vara villig att förändra mitt utseende om jag visste att det skulle vara bra för min karriär”. För Mattias skulle det med andra ord inte innebära några som helst personliga problem med att göra smärre korrigeringar om nu hans arbetsgivare krävde det.<sup>144</sup>

---

<sup>140</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>141</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>142</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>143</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>144</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

### 4.2.3 Utseendets betydelse

Per tycker definitivt att fokus bör ligga på vad man presterar och inte på hur man som person ser ut; *”Jag tror det mer handlar om vad du säger och vad du gör, till exempel hur man pratar och hur man för sig, kanske lite mer hur man som person beter sig. Jag tror att det är helhetsintrycket som är avgörande och att utseendet är en liten del av det som egentligen betyder något”*. Per är noga med att betona att han inte tycker att utseendet har någon stor plats inom arbetslivet utan att det är helt andra kriterier som styr.<sup>145</sup>

Per tror inte att ens utseende spelar någon avgörande roll när det kommer till möjligheten om att till exempel kunna få ett jobb; *”Visst är utseende viktigt men det är inte allt. Jag tror inte att det har en sådan jättestor inverkan utan att i slutändan handlar det nog mera om hur man är och inte alls lika mycket hur man uppfattas”*. Vad som sedan är accepterat på arbetsplatsen angående skönhet och utseende tyckte han var en aning knepigt att besvara; *”Jag tycker nog att det till allra största del är värre för killar än vad det är för tjejer, det är betydligt striktare för killar när det gäller hur man får se ut”*. Trots detta känner han ändå att den klädkoden som finns på banken ger stöd och fungerar som riktlinjer för hur man ska se ut.<sup>146</sup>

För Anders är skönhet och utseende något helt naturligt, han uttrycker det på följande vis; *”Visst är jag medveten om hur mina medarbetare i min närmaste omgivning ser ut och detta beror nog främst på att jag själv i grund och botten är medveten om mitt eget utseende. Jag skulle nog inte vilja kalla mig fåfäng men nog bryr jag mig på ett sunt vis”*. Anders förklarar att han som chef nog har fördelen att kunna *”sticka ut”* och kanske till och med har möjligheten att kunna vara lite mer extrem än vad hans underordnade kan. Detta tror han främst beror på att han som chef går i bräschen för vad som är tillåtet och inte.<sup>147</sup>

Att utseendet spelar roll är Anders benägen att hålla med om dock anser han att det är *”lagom”* som gäller; *”Det gäller att man anpassar sig, att vara extrem är till exempel aldrig önskvärt utan det är det tråkiga lagom som eftersträvas”*. Anders betonar det faktum att jantelagen många gånger gör sig påmind; *”Du ska inte vara förmer än någon annan, det gäller att inte sticka ut för mycket i onödan då detta kan resultera i personliga problem på jobbet i form av avundsjuka och missunnsamhet. Detta tror jag gäller helt oberoende av om du är man eller kvinna”*.<sup>148</sup>

Stefan är noga med att göra distinktioner mellan att *”vara naturligt attraktiv och tillgjort attraktiv”*. Han understryker att *”tillgjordhet aldrig är något positivt utan att detta vanligtvis signalerar dåligt självförtroende och detta i sin tur kan sända signaler om att man är en svag person. Medan om man å andra sidan är naturligt vacker så kan detta istället vara en ren fördel”*.<sup>149</sup>

Stellan betonar det faktum att det är viktigt att vårda sin egen förpackning; *”Jag skulle nog säga att det är ganska så viktigt, syns man inte samtidigt som man inte hörs så finns man definitivt inte skulle jag säga! Däremot är ett utseende inte allt, en förpackning är aldrig mer än dess innehåll!”*. Den allra största negativa nackdelen som utseende kan ha på en arbetsplats är att den kan generera avundsjuka och missunnsamhet, Stellan uttrycker det på följande vis;

---

<sup>145</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>146</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>147</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>148</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>149</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24



*”Enligt mig så får ens utseende ta hur stor eller hur liten plats som helst inom en arbetsplats men självklart kommer detta helt garanterat att skapa en massa avundsjuka och missunnsamhet för vi bor ju trots allt i lagom är bäst Sverige”.*<sup>150</sup>

Stellan betonar att utseende och skönhet är både intressant och viktigt; *”Både privat och inom jobbet är det viktigt att man så att säga vårdar sitt yttre. Jag skulle själv kunna tänka mig att göra vissa små ändringar rent utseendemässigt om företaget krävde det av mig, men givetvis ska det vara inom så att säga rimliga gränser. Jag skulle inte vara bekväm med att så att säga sälja ut mig själv för mycket för detta kommer alltid förr eller senare att genomskådas”.* Stellan är även av den åsikten att ens utseende inom en arbetsplats inte är speciellt viktigt; *”Jag anser inte alls att det är så viktigt på en arbetsplats i arbetsrelaterade situationer”.*<sup>151</sup>

Stellan anser att han i mångt och mycket kan förmedla mycket av sin egen identitet på jobbet utan att, så som han själv uttrycker det; *”... tvingas till någon nämnvärd konformitet”.* Stellan är mer av den uppfattningen att *”det går att förmedla mycket av sig själv utan att egentligen behöva särskilja sig så speciellt mycket från de andra på företaget, små detaljer kan säga mer än tusen ord”.* Han betonar vidare att *”jag låter inte mitt eget utseende ta större plats än vanligt i mitt jobb utan jag är jag punkt slut!”.*<sup>152</sup>

Mattias betonar det faktum att det är viktigt att vårda sin egen förpackning; *” Jag tycker att utseende inom arbetslivet är viktigt och personligen så anser jag att jag presterar mycket bättre om jag till exempel känner att jag ser bra ut”.* Mattias drar alltså tydliga paralleller mellan hur han som medarbetare mår kopplat med sitt eget utseende. Att må bra är helt synonymt med prestationen för Mattias och detta innebär att det inte är helt ointressant att bejaka det faktum att utseendet inom arbetslivet visst spelar betydande roll för honom som person.<sup>153</sup>

Mattias har inga som helst dubier över hur stor plats som ett utseende får ta inom en arbetsplats; *”Nej, för mig personligen så får man nog vara hur snygg man vill fast kanske inte hur vågad som helst. Fast återigen, om personerna som jag jobbar med vill klä sig snyggt så är det väl helt upp till dem att göra det”.* Mattias gör som sagt en liten åtskillnad på vad som är acceptabelt och inte där han anser att utseendet inte få gå till *”någon överdrift”* utan att det gäller att *”varsamt balansera”.*<sup>154</sup>

### **4.3 Mer än bara rent koketteri**

I detta avsnitt förs ett vidare resonemang kring respondenternas egen erfarenhet avseende begreppet estetisk kompetens samt om utseendet rent av kan vara en maktfaktor i dagens arbetsliv.

#### **4.3.1 Fördelsfaktor**

Per vill inte heller kännas vid påståendet att det skulle vara någon som helst fördel i att se bra ut inom arbetslivet; *”Jag vill säga nej, jag vill definitivt inte att det ska påverka utan att man*

---

<sup>150</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>151</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>152</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>153</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>154</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

*som människa blir uppskattad och tagen för vad man är och inte hur man ser ut*". Dock understryker Per själv det faktum att det finns undersökningar som gör gällande att det visst kan ha avgörande betydelse för hur man som individ väljer att se ut. Han nämner själv en studie gjord angående män och makt och där en lång karl sades utstråla betydligt mycket mer makt än vad en kort karl gjorde. Per är med andra ord medveten om att utseendet i viss mån kan spela roll men han är på intet vis benägen att hålla med om det.<sup>155</sup>

Stefan är av den uppfattningen att en snygg person nog kan ha en fördel, att en individs utseende nog kan spela in när det kommer till att få ett jobb, fast i grund och botten anser Stefan ändå att det är den formella kompetensen som skall styra; *"Nog kan en snygg förpackning hjälpa en att synas men jag tror inte att det bara har med utseendet att göra utan att det mer handlar om att man som individ skall våga ta plats"*. Samtidigt är Stefan mycket medveten om vad man med olika kläder kan förmedla för bild av sig själv; *"Jag tror definitivt att vissa plagg är mer associerade med makt än andra"*. Han nämner bland annat det faktum att kvinnor väljer att ha på sig kostym istället för att ha ett mer feminint plagg.<sup>156</sup>

Stellan anser att ens utseende i många avseenden kan spela en avgörande roll när det kommer till möjligheterna om att avancera inom ett företag eller att få ett nytt arbete; *"Jag anser definitivt att man med ett så kallat rätt utseende, i andras ögon, förmodligen skulle kunna komma hyfsat långt utan att för den skull vara speciellt bra. Däremot om du så att säga skulle ha ett fel utseende så är jag av den uppfattningen att du i stort sett måste vara bäst för att kunna komma lika långt rent karriärmässigt som den person som har så att säga ett fördelaktigt yttre"*. Han betonar dock att utseende kan vara en fördel men *"enbart om du kan visa upp att du inte bara är attraktiv utan att du presterar bra ifrån dig"*.<sup>157</sup>

Mattias poängterar att han är av den uppfattningen att utseende betyder mycket och att man *"inte kan förringa det faktum att det visst spelar roll hur man ser ut"*. Däremot vill han på intet vis tillstå att det skulle vara fördelaktigt i ett anställningsperspektiv att se bra ut; *"Nej, jag tror inte det eller kanske mer snarare hoppas att det inte är så. Jag hoppas att man anställer den person som är mest lämpad och inte den som ser bäst ut"*.<sup>158</sup>

#### **4.3.2 Maktfaktor**

Anders understryker det faktum att man med olika kläder kan uppnå exempelvis makt; *"Jag tror att det ligger lite undermedvetet, människan har väl alltid med olika diverse yttre attribut försökt att klä sig på ett sådant sätt att det skall inge makt, pondus och karisma. Jag tror definitivt att man med exempelvis en kostym kan få viss form av respekt av andra just på grund av det plagget"*. Anders beskriver det på följande vis; *"Jag skulle nog mer vilja kalla det att man bygger upp en slags förklädnad, en slags mask, kring sig själv. Med det vill jag säga att man med olika attribut kan ge sken av att vara någon annan än den som man egentligen är"*.<sup>159</sup>

Att utseendet skulle kunna vara en maktfaktor är dock inte Anders lika benägen att hålla med om; *"Jag har genom alla mina år som rekryterare aldrig anställt någon på grundval av*

---

<sup>155</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>156</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>157</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>158</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>159</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

*sådana premisser utan jag skulle nog mer vilja betona den egna individens personlighet som ett framträdande underlag för mitt val”.*<sup>160</sup>

Stefan anser att ens utseende i många avseenden kan spela en avgörande roll när det kommer till möjligheterna om att avancera inom ett företag eller att få ett nytt arbete; *”Man signalerar så mycket med sitt utseende, exempelvis kan jag tycka att en person som vårdar sig själv, som på ett eller annat vis ger ett vårdat intryck – det kan vara genom att vara snyggt klippt, ha rena kläder på sig och rent allmänt ser ut att ta hand om sig själv – denna person anser jag förmedla en bild av sig själv som skötsam och noggrann och detta anser jag vara positivt utifrån arbetsplatsperspektiv”.*<sup>161</sup>

Att utseendet skulle kunna vara en maktfaktor är Stellan inte helt främmande för; *”Ja, nog skulle det kunna vara på det viset men jag anser inte att mitt utseende skulle kunna vara en maktfaktor just nu men det kanske kan bli!”*<sup>162</sup>

Mattias är även av den uppfattningen att en individs utseende i många avseenden kan spela en avgörande roll när det kommer till möjligheterna om att avancera inom ett företag eller att få ett nytt arbete; *”Ja, jag tror definitivt att det spelar roll hur man ser ut. Jag tror till exempel att det kanske inte skulle vara alltför bra för min karriär om jag valde att komma till möten eller andra slags tillställningar då det handlar om att representera företaget i lortiga kläder eller annat som inte skulle vara ok”.*<sup>163</sup>

Mattias anser att det säkerligen kan vara mer betydelsefullt med att se bra ut i vissa branscher än andra; *”Ja, jag tror utseendet kan vara viktigt. Jag anser att man med ett bra utseende många gånger kan bli bemött annorlunda”.* Däremot vill han på intet vis tillstå att utseendet kan vara en maktfaktor inom arbetslivet.<sup>164</sup>

### **4.3.3 Begreppet estetisk kompetens**

Av respondenterna var det bara Stellan som hade någorlunda kunskap om begreppet estetisk kompetens; *”Jag kan inte direkt påstå att jag vet vad själva begreppet i sig står för men utseendets betydelse har liksom alltid funnits med där någonstans i bakgrunden”.*<sup>165</sup>

Resterande männen i studien har aldrig tidigare kommit i kontakt med själva begreppet estetisk kompetens.

## **4.4 Om manlig fåfänga**

I detta stycke samtalar männen kring hur pass tillåtande det egentligen är för män att vara fåfänga, diskussionen landar oftast kring hur manligt och omanligt det är för män att bry sig om sitt yttre i jämförelse med exempelvis kvinnor. Läsaren får följa männens egna tankar och funderingar kring skönhet och utseende kopplat till den manliga normen över hur en man ska vara.

---

<sup>160</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>161</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>162</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>163</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>164</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>165</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

#### 4.4.1 Sund fåfänga

Stefan anser sig ha en sund inställning till skönhet och utseende på det rent personliga planet; ”Jag skulle nog säga att jag är lite sådär lagom fåfäng, nog kollar jag mig i spegeln när jag går förbi och nog tänker jag på hur jag ser ut men jag skulle nog mer vilja kalla det en sund fåfänga mer än något annat”.<sup>166</sup>

När det gäller synen på manlig fåfänga svarar Stellan såhär; ”Jag skulle nog säga att en viss sund fåfänga är helt okej men gränsen för vad som skulle kunna vara omanligt och manligt däremellan däremot är väldigt hårfin. Jag skulle på intet vis vilja säga att det skulle vara rent omanligt att bry sig om sitt utseende utan det handlar mer om att i första hand ha en sund inställning till skönhet och utseende”.<sup>167</sup>

#### 4.4.2 Tabubelagt

På frågan om hur tillåtet det som man är att bry sig om sitt utseende svarade Per såhär; ”Det är absolut inte omanligt på något vis att vara fåfäng men att på något vis är det betydligt mer vedertaget att som tjej bry sig om utseende. Som kille kan du vara fåfäng men det yttrar sig på ett helt annat vis”. Per fortsätter med att inflika att ”den manliga rollen på något vis är mindre fåfäng”.<sup>168</sup>

Anders är av den uppfattningen att utseende är viktigt men absolut inte allt; ”Visst spelar det roll men i slutändan hoppas jag att det inte har någon som helst avgörande betydelse. Jag tror dock att kvinnor i allmänhet bryr sig mer än män och jag skulle nog inte vilja påstå att det är manligt att vara fåfäng. Usch, nu tror jag minsann detta osar fyrtiotalist, men faktum är att jag tror att den yngre manliga generationen tycker att det är mycket mer tillåtande att ta hand om sitt utseende till skillnad från jag själv som representerar den äldre”. Anders understryker det faktum att hans yngre manliga kolleger inte har några som helst dubier angående att exempelvis sola solarium eller att färga håret något som däremot skulle vara helt otänkbart för honom själv. Han framhåller just det faktum att det har skett en attitydförändring gentemot männens sätt att se på sitt eget utseende samt till andra män.<sup>169</sup>

Stefan betonar att det som man kan vara ”lite mer tabubelagt att bry sig om sitt utseende” och han understryker att det nog främst är den lite yngre generationen som tycker att det är mer tillåtande; ”Det är nog mer accepterat hos oss yngre att vi bryr oss om vårt yttre till skillnad från de lite äldre”.<sup>170</sup>

Mattias svarar såhär på synen angående manlig fåfänga; ”Jag tycker att det är helt ok att som man bry sig om sitt utseende hur mycket som man själv vill. Om det sen är manligt eller omanligt det låter jag vara osagt”. Mattias säger själv att han är medveten om hur andra män ser ut men att han inte reflekterar över det något mer ingående.<sup>171</sup>

---

<sup>166</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>167</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>168</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>169</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>170</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>171</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

## 4.5 Kvinnor, män och utseende

I detta stycke samtalar männen kring gängse fördomar som antingen finns på respondenternas egna arbetsplatser eller utifrån ett rent allmänt resonemang kring män och kvinnor. Diskussionen är både kön- och utseenderelaterad; Eventuella fördomar, vilka antingen kan vara könsrelaterade till karaktären eller rent av utseendemässigt baserade, ventileras och diskuteras av männen i undersökningen.

### 4.5.1 Könsskillnader

Per är även av den åsikten att kvinnor i allmänhet sätter högre krav på sig själva när det kommer till skönhet och utseende inom arbetslivet; *”Jag försöker inte att tänka så mycket på det utan följer bara de riktlinjer som finns inom företaget”*.<sup>172</sup> Anders betonar dock att detsamma gäller för männen; *”Jag skulle nog vilja säga att det är minst lika viktigt bland männen att bry sig om sitt yttre, precis som det gamla talesättet: Kläderna gör mannen!”* Anders påpekar att han ställer precis samma kriterier på hur andra män ser ut som han gör på kvinnor; *”Jag skulle nog säga att det är lika krav rent generellt, men jag tror att kvinnor i större utsträckning ställer högre krav på sig själva än vad vi män gör”*.<sup>173</sup>

Per är av den uppfattningen att män inte i samma grad som kvinnor låter utseendet styra, han nämner bland annat att han tror att kvinnor i större allmänhet än män är mer fokuserade och intresserade av skönhet och utseende och därför låter detta uppta större plats inom arbetslivet än vad till exempel vad män gör; *”Personligen så är jag inte så fokuserad vid yta och utseende utan tycker att jag håller en bra distans till mitt eget utseende samt till andra män. Jag kan ju inte direkt påstå att jag är helt ointresserad av hur andra män ser ut men jag lägger helt enkelt ingen större vikt eller energi på det. Jag tror däremot att kvinnor gör det i större grad än män.”*<sup>174</sup>

Stefan understryker att *”kvinnor jämför sig med andra kvinnor vilket säkert kan leda till att kvinnor missunnar varandra att se bra ut i högre grad än vad män gör”*. Stefan är dock även av den uppfattningen att även män iakttar hur andra män ser ut; *”Nog är det väl så att vi män även tittar på hur andra män ser ut”*. Han ger mig följande exempel; *”Jag hade varit på ett möte och hade därav en lite mer formell klädsel en vanligt och detta påpekades vid fikabordet av en manlig kollega. Jag fick typ höra att jag såg ut som värsta börsmäklaren och detta sades väl kanske med glimten i ögat men jag tyckte ändå att det var lite intressant att denna man hade gått från tanke till handling. Han hade alltså tänkt detta och sedan bestämt sig för att poängtera mitt klädval till mig. Så nog är män medvetna om hur andra män ser ut”*.<sup>175</sup>

Att kraven ser olika ut beroende på om du är man eller kvinna är Stellan till viss del beredd att hålla med om; *”Ja, nog är spelreglerna definitivt annorlunda för män och kvinnor i alla fall på mitt företag men detta beror nog inte så mycket på hur man som medarbetare förhåller sig till skönhet och utseende utan snarare på att vi inom detta företag har en ojämn könsfördelning”*. Stellan tror definitivt att det ligger betydligt större krav på kvinnor när det kommer till utseende och skönhet; *”Ja, absolut, av någon konstig anledning så antas det bara att kvinnor skall ha bättre koll på detta än män”*.<sup>176</sup>

<sup>172</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>173</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>174</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>175</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>176</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

Stefan betonar att kvinnor är mer benägna att studera andra kvinnors utseende medan män inte alls är lika intresserade av att titta på hur andra män ser ut utan istället fokuserar på kvinnors utseende. Stefan är av den uppfattningen att det dessutom är än mer accepterat bland kvinnor; ”Generellt sätt är kvinnor mer medvetna om skönhet och utseende, kvinnor tänker mer på hur andra kvinnor ser ut i förhållande till vad män gör med andra män”.<sup>177</sup>

Anders har även en intressant teori angående varför kvinnor tycks vara varandras värsta fiender; ”Jag arbetar inom en mansdominerad arbetsplats och de få kvinnor som vi har på kontoret tycks vara varandras fiender, det finns en sådan skenhelighet gentemot varandra som jag inte tycker mig känna igen från oss män. Jag tror att det främst beror på att kvinnor är konkurrenter med varandra, kvinnor är mer rivaler med varandra medan män är mer accepterande av varandra. Igen tror jag att detta främst kommer sig av att kvinnor inte har befunnit sig ute i arbetslivet lika länge som oss män och därför ser varandra som fiender istället för jämlika”.<sup>178</sup>

#### 4.5.2 Myt eller fördom

Myten att smart och snygg inte går ihop anser Per bara vara just en myt. ”Det är säkert bara en myt, jag tror definitivt inte på den och vad folk i allmänhet tycker och tänker om det kan jag tyvärr inte uttala mig om”.<sup>179</sup>

Anders framhåller att det nog kan finnas en del fördomar gentemot vackra människor och att det nog kan finnas en del nackdelar hos de kvinnor som ser bra ut; ”Visst finns det nog en hel del med fördomar hos kvinnor som ser bra ut men som det är idag så behöver man ha betydligt mer kvalitéer än enbart ett vackert utseende”. Anders är av den uppfattningen att det nog kan ligga en del nackdelar i att vara för snygg; ”Risken är att om du är för vacker och tjuvig så fokuserar man mer på ytan istället för de faktiska egenskaper som du faktiskt har”.<sup>180</sup>

Stefan betonar att det är ”mer accepterat att kvinnor i högre grad än män att bry sig om sitt eget utseende”. Å andra sidan är Stefan noga med att betona att denna utseendefixering inte får leda till självupptagenhet eller ta för stor plats; ”Jag tror att om man låter ens eget utseende ta allt för stor plats så flyttar man fokus till något destruktivt. Jag tror exempelvis att detta kan till viss del spä på myten om att snygga kvinnor inte också skulle kunna vara smarta. Det gäller att inte verka för självupptagen, att inte vara för yttlig”.<sup>181</sup>

Stellan understryker det faktum att eftersom arbetsplatsen är så pass mansdominerad kan det finnas en rad myter och fördomar kring kvinnor som ser bra ut; ”Att se för bra ut som kvinna här på min arbetsplats skulle nog helt klart betraktas negativt i alla fall till en början”. Dock är Stellan av den uppfattningen att ”smart och snygg absolut inte behöver utesluta varandra” men att föreställningen om att man inte kan vara både smart och snygg nog finns kvar; ”Jag tror tyvärr inte att jag är ute och cyklar när jag påstår att det procentuellt väger över åt det andra hållet, att det nog ligger en hel del i myten trots allt!”.<sup>182</sup>

---

<sup>177</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>178</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>179</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>180</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>181</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>182</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

Stellan är av den uppfattningen att kraven på kvinnor kan vara större och att fördomarna många gånger kan försvåra; ”Jag tror definitivt att en kvinna som både är smart och snygg kan gå hur långt som helst men att hon kanske måste motbevisa alla först om att hon är mer än bara ett pretty face. Jag skulle nog kunna tro att mannen från allra första början kan ha en fördel inom en arbetsplats men om det senare visar sig att kvinnan är minst lika bra och dessutom är mer attraktiv än mannen då är det kört!”<sup>183</sup>

Mattias är inte av den uppfattningen att spelreglerna skulle vara olika för kvinnor och män; ”Nej, jag tycker nog att det är relativt jämställt på det planet”. Dock vidhåller han att det säkerligen finns en myt om att kvinnor som har ett fördelaktigt yttre inte också skulle kunna vara smarta. Däremot anser han inte att det skulle ligga högre krav på kvinnor till skillnad från män när det kommer till att tänka på hur man ser ut på sitt arbete; ”Nej, jag tycker nog att det är helt likvärdigt”.<sup>184</sup>

---

<sup>183</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>184</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

## 5. Analys

Här nedan redovisas och kommenteras dels vad den empiriska studien har gett för resultat, dels vilken slags återkoppling som har gått att finna i diverse olika litteraturkällor.

### 5.1 Analys och Diskussion

Jag har i detta arbete utgått från respondenternas tankar och funderingar kring skönhet och utseende. I och med att studien har en abduktiv ansats har information från den föregående studien legat som grund. Materialet från respektive respondent har sammanställts och återkopplats för att därefter försöka finna något samband eller avvikelse i diverse litteratur samt forskning.

De genomgående nyckelorden i studien var; sund fåfänga kontra hur tillåtande det egentligen är för män att vara fåfäng, vikten av att vara *lagom* i sin utseendemässiga framtoning inom arbetslivet, fördomar angående medarbetares utseende, insikten av att anpassa sig samt att ens utseende i viss mån kunde vara maktrelaterat inom arbetslivet.

#### 5.1.1 Vikten av att synas

Majoriteten de intervjuade männen var mer eller mindre införstådda om vilken slags betydelse deras eget utseende hade inom arbetslivet. Däremot var det desto mer tvetydigt om hur stort utrymme som ens eget utseende får ta på arbetet där flera av respondenterna betonade vikten av att anpassa sig till den miljö som man är verksam inom. Det var med andra ord av stor betydelse att man som medarbetare var uppmärksam samt medveten om att man i grund och botten representerade företaget.

Per uttrycker det på följande vis; ”*det gäller att förmedla rätt bild av sig själv, jag är ju anställd för att representera det här företaget och då får jag helt enkelt se till att anpassa mig till vad det är som gäller i klädväg här på banken*”<sup>185</sup>. Per skriker inte med orden när han poängterar att ”*vill man inte representera företaget så har man inget där att göra*”<sup>186</sup>. Även Stefan är av likartad åsikt; ”*Nej, jag skulle som sagt inte ha några som helst problem med att anpassa mig till vad företaget kräver av mig men jag skulle nog kunna tänka mig att mina äldre medarbetare skulle ha det*”<sup>187</sup>. Att det skulle vara någon form av integritetsaspekt angående valfriheten att få se ut som man själv känner det vill alltså Per eller Stefan inte alls kännas vid.

Per anser att det är alldeles för mycket fokus på hur man som medarbetare ska få se ut och att det är betydelsefullt att man lär sig skilja mellan vad som är ”*mitt privata liv och det yrkesmässiga*”<sup>188</sup>. Detsamma betonar Stefan när han understryker vikten av att alla på företaget tillsammans aktivt ska verka för att vara företagets ansikte utåt<sup>189</sup>. Både Stellan och Mattias betonar även vikten av att man som medarbetare inom ett företag tillsammans ska

---

<sup>185</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>186</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>187</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>188</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>189</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24



verka för att ge ett enhetligt och samlat intryck i och med att man som anställd i grund och botten alltid är en del av företagets image<sup>190</sup>.

Anders är däremot av annan uppfattning och betonar mer vikten av att behålla sin egen personlighet och ge uttryck för den inom sitt arbete; ”*Nej, jag tycker nog att man ska kunna få välja själv hur man vill vara. Jag tycker det är oerhört viktigt att varje enskild individ får sätta sin egen personliga prägel och ge uttryck för vilken typ av personlighet han eller hon har. Jag är lite emot det där att alla skall vara stöpta i samma form samt att man inte kan få en möjlighet till att kunna få vara sig själv även på jobbet*”.<sup>191</sup> Bland annat detta vidhåller även författarna till boken, *Att göra kön*, där Elvin-Nowak och Thomsson skriver om betydelsen att inte helt anpassa sig till den grad att man tappar bort sig själv utan att det även kan vara viktigt inom en arbetsplats att fortfarande få en möjlighet att visa vem man är<sup>192</sup>.

Dock är Anders även av den åsikten att man som medarbetare bör vara lyhörd och anpassa sig till vad situationen kräver; ”... *som anställd måste man vara lyhörd för omgivningens krav*”<sup>193</sup>. Detsamma inflikar Stefan med när han uttrycker det på följande vis; ”*Man vill liksom inte sticka ut åt något håll, man får liksom som individ se till att man anpassar sig till den rådande miljön som gäller på företaget*”<sup>194</sup>.

Stefan anser att det i grund och botten handlar om medvetna val från medarbetarnas sida angående deras utseende när det exempelvis kommer till vilka kläder som man som anställd väljer att ha på sig. Han uttrycker det på följande vis; ”*Ens egen klädsel kan många gånger fungera som en hierarkimarkerare...*”<sup>195</sup> Stellan å andra sidan betonar mer vikten av att det är sunt förnuft som ska råda när det kommer till hur man som anställd väljer att se ut på arbetet<sup>196</sup>.

Däremot betonar Anders att denna anpassningsförmåga inte är helt enkel men att den på något vis tycks vara än mer knivig för kvinnor; ”*Jag tror dessutom att det läggs betydligt större krav på kvinnor när det kommer till anpassning än vad det exempelvis gör för män. Detta tror jag främst har att göra med att kvinnor till allra största del inte har varit lika länge ute på den totala arbetsmarkanden och därför så att säga rör sig ute på männens planhalva vilket ställer ännu högre krav på kvinnornas förmåga till anpassning till skillnad från männen*”.<sup>197</sup> Detta går väl i linje med vad exempelvis författaren Engström skriver i sin bok, *Sexistens karriärhandbok för unga kvinnor*, där han betonar att kvinnor i mångt och mycket hela tiden måste bevisa sig än mer duktiga och kunniga i förhållande till männen enbart för att kvinnorna nu börjar ta mer plats inom arbetslivet.<sup>198</sup>

Stellan skiljde sig markant från de övriga respondenterna i studien i och med att han medgav att han har känt sig särbehandlad på grund av sitt utseende. Detta främst av anledning att han har haft en lite annorlunda stil än de övriga anställda på arbetsplatsen vilket innebar att han i mångt och mycket avvek från det gällande normen över hur man som anställd skulle se ut. Stellas brist på anpassning till hur de övriga anställda såg ut på sitt jobb fick dock inte bara

---

<sup>190</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04 och Mattias, 2008-04-16

<sup>191</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>192</sup> Elvin-Nowak och Thomsson, *Att göra kön*, 2003 s 198

<sup>193</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>194</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>195</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>196</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>197</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>198</sup> Engström, *Sexistens Karriärbok för unga kvinnor*, 2007 s. 31

negativa effekter utan tvärtom kunde det rent ut sagt vara fördelaktigt att vara unik; ”... om du har en liten annorlunda stil jämfört med de andra samtidigt som du uppvisar bra resultat kommer detta med tiden att snarare vara dig till fördel än nackdel. Det jag menar är att det kan vara rent positivt att skilja ut sig från mängden, att särskilja sig från gängse normer och regler och erhålla fördelar just på grund av detta men det beror helt på om du presterar tillfredsställande. Skulle det däremot vara så att du gör ett dåligt jobb, att du så att säga presterar dåligt och inte levererar, skulle detta å andra sidan generera en förstärkt negativt effekt av ett annorlunda utseende”.<sup>199</sup>

Det intressanta här är att Stellan gör en återkoppling mellan prestation och utseende likt vad författaren Isabel Werner Runebjörk gör i sin bok *Ditt personliga varumärke*. Werner Runebjörk menar nämligen att det är väsentligt att man som individ tänker till en extra gång när det kommer till individens egen framtoning därför att man genom sitt eget utseende sänder ut signaler till omvärlden om hur man som individ vill uppfattas. Hon menar att det egna personliga varumärket i samklang med individens kompetens tillsammans ska verka för att ge en helhetsbild över hur man som individ är. Werner Runebjörk menar att individen genom sitt personliga varumärke, genom sitt utseende, ord och handling, visar omvärlden vilken slags person som den är och vad den står för.<sup>200</sup>

Liksom de övriga respondenterna i studien anser Stellan att det är viktigt att vårda sin egen förpackning; ”Jag skulle nog säga att det är ganska så viktigt, syns man inte samtidigt som man inte hörs så finns man definitivt inte skulle jag säga! Däremot är ett utseende inte allt, en förpackning är aldrig mer än dess innehåll!”.<sup>201</sup>

Liksom majoriteten av de övriga intervjuade männen hävdar Stellan att han i mångt och mycket kan förmedla mycket av sin egen identitet på jobbet utan att, så som han själv uttrycker det; ”... tvingas till någon nämnvärd konformitet”. Stellan är mer av den uppfattningen att ”det går att förmedla mycket av sig själv utan att egentligen behöva särskilja sig så speciellt mycket från de andra på företaget, små detaljer kan säga mer än tusen ord”.<sup>202</sup> Mattias understryker även han vikten av att han kan vara sig själv på sitt arbete; ”Jag tycker alla gånger att jag kan få vara mig själv på jobbet och känner inte att jag omformas till att vara någon annan än vad jag själv är”. Han har inte heller några som helst dubier angående att eventuellt genomföra några diverse utseendemässiga förändringar om så arbetsgivaren skulle kräva det av honom.<sup>203</sup>

### 5.1.2 Estetisk kompetens

I och med att själva begreppet är relativt nytt anade jag redan på förhand att det inte skulle vara alltför många av respondenterna som skulle ha någon som helst kunskap om vad estetisk kompetens är. Däremot var de intervjuade männen i viss mån varse om vad själva begreppet innebar. Bland annat Stellan uttrycker det på följande vis; ”Jag kan inte direkt påstå att jag vet vad själva begreppet i sig står för men utseendets betydelse har liksom alltid funnits med där någonstans i bakgrunden”.<sup>204</sup>

---

<sup>199</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>200</sup> Werner Runebjörk, *Ditt personliga varumärke*, 2006 s. 74

<sup>201</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>202</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>203</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>204</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

Merparten av de intervjuade männen var klivna angående påståendet att det skulle vara fördelaktigt rent karriärmässigt att se bra ut. Per vill å ena sidan inte att det ska vara så att ens eget utseende kan styra och påverka till att man klättrar på karriärstegen men erkänner å andra sidan att flera undersökningar gör gällande att det visst kan ha avgörande betydelse för hur du som individ väljer att se ut. Per är med andra ord medveten om att utseendet i viss mån kan spela roll men han är på intet vis benägen att hålla med om det.<sup>205</sup>

Anders resonerar såhär om utseendets betydelse inom arbetslivet; *”Jag har genom alla mina år som rekryterare aldrig anställt någon på grundval av sådana premisser utan jag skulle nog mer vilja betona den egna individens personlighet som ett framträdande underlag för mitt val”*.<sup>206</sup> Stefan å andra sidan är av den uppfattningen att en snygg person nog kan ha en fördel, att en individs utseende nog kan spela in när det kommer till att få ett jobb<sup>207</sup>. Detta går i linje med vad Nickson et al kom fram till studien angående utseendets betydelse inom arbetslivet. Forskarna kom bland annat fram till att de anställdas utseende har betydelse och det oavsett vilken bransch det avsåg.<sup>208</sup>

Stellan anser att ens utseende i många avseenden kan spela en avgörande roll; *”Jag anser definitivt att man med ett så kallat rätt utseende, i andras ögon, förmodligen skulle kunna komma hyfsat långt utan att för den skull vara speciellt bra. Däremot om du så att säga skulle ha ett fel utseende så är jag av den uppfattningen att du i stort sett måste vara bäst för att kunna komma lika långt rent karriärmässigt som den person som har så att säga ett fördelaktigt yttre”*. Att utseendet skulle kunna vara en maktfaktor är Stellan alltså inte helt främmande för.<sup>209</sup>

Mattias är även av den uppfattningen att en individs utseende i många avseenden kan spela en avgörande roll när det kommer till möjligheterna om att avancera inom ett företag eller att få ett nytt arbete. Däremot vill han intet vis hårdra det så långt som att påstå att ens utseende i mångt och mycket kan vara en maktfaktor inom arbetslivet.<sup>210</sup>

### 5.1.3 Manlig fåfänga

Det absoluta största problemet som denna studie kanske mer än något annat handlar om är respondenterna förhållande till sin egen självbild samt vad männen själva anser vara manligt eller inte. Litteraturen kring män och manlighet har varit relativt genomgripande och den har kommit att fungera som en bra vägledare inför den kommande analysen och diskussionen.

Majoriteten av de intervjuade männen ansåg inte att det skulle vara omanligt att som man vara fåfäng men tillade att de var av den uppfattningen att det definitivt är betydligt mer tillåtande för kvinnor att bry sig om sitt yttre till skillnad för män. Det massmediala trycket kring män och manlighet har sin fokus på utseende och klädval vilket inverkar på männens syn på sin egen manlighet.<sup>211</sup> Flera undersökningar gör även gällande att alltfler män tenderar att fokusera mer på sitt eget utseende.<sup>212</sup>

---

<sup>205</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>206</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>207</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>208</sup> Nickson et al. *Aesthetic labour and the policy-making agenda: time for reappraisal of skills?* 2004, s. 10f

<sup>209</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>210</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>211</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 170

<sup>212</sup> Ziehe, *Ny ungdom*, 2003 s. 34

Per understryker det faktum att det ibland kan vara lite tvetydigt att som man vara fåfäng; ”Det är absolut inte omanligt på något vis att vara fåfäng men att på något vis är det betydligt mer vedertaget att som tjej bry sig om utseende. Som kille kan du vara fåfäng men det yttrar sig på ett helt annat vis”.<sup>213</sup> Även Stellan har en liknande uppfattning när han betonar vikten av att ha en ”sund inställning till skönhet och utseende” men han betonar även det faktum att gränsen för vad som kan uppfattas vara omanligt och manligt är hårfin. Däremot vill Stellan på intet vis påstå att det skulle vara omanligt att bry sig om sitt yttre.<sup>214</sup>

Stefan inflikar även han betydelsen av att ha en sund inställning till sitt utseende; ”Jag skulle nog säga att jag är lite sådär lagom fåfäng, nog kollar jag mig i spegeln när jag går förbi och nog tänker jag på hur jag ser ut men jag skulle nog mer vilja kalla det en sund fåfänga mer än något annat”.<sup>215</sup> Mattias å andra sidan har inga som helst dubier angående hur fåfäng man som man får vara; ”Jag tycker att det är helt ok att som man bry sig om sitt utseende hur mycket som man själv vill. Om det sen är manligt eller omanligt det låter jag vara osagt”.<sup>216</sup>

Detta går i linje med vad Ekman skriver i sin bok, *En mans bok*, om mäns förhållande till sin egen manlighet. Han skriver bland annat att varje man har med största sannolikhet har sitt eget förhållningssätt till manligheten och vare sig mannen är manlig eller omanlig står detta alltså i relation till normen om hur en man ska vara. Att män påverkas av den förestående normen för vad som är manligt eller inte är med all sannolikhet sann men däremot skiljer sig synen på manlighet åt männen emellan.<sup>217</sup>

Däremot vidhåller Ulf Mellström att det är långt kvar till full acceptans angående manlig fåfänga.<sup>218</sup> Detta illustrerar även Anders när han uttrycker det på följande vis; ”... jag skulle nog inte vilja påstå att det är manligt att vara fåfäng”.<sup>219</sup> Per fortsätter med att inflika att ”den manliga rollen på något vis är mindre fåfäng”.<sup>220</sup> Även Stefan är av likartad uppfattning då han anser att det är betydligt mer ”tabubelagt att bry sig om sitt utseende” om man är man.<sup>221</sup>

Anders är av den uppfattningen att det i mångt och mycket är betydligt mer tillåtande hos den yngre generationen att bry sig om sitt utseende; ”... jag tror att den yngre manliga generationen tycker att det är mycket mer tillåtande att ta hand om sitt utseende till skillnad från jag själv som representerar den äldre”.<sup>222</sup> Detsamma gäller Stefan som uttrycker det hela på följande vis; ”Det är nog mer accepterat hos oss yngre att vi bryr oss om vårt yttre till skillnad från de lite äldre”.<sup>223</sup> Detta går helt i linje med vad mansforskaren Ulf Mellström hävdar. Han menar att det har skett en snabb utveckling kring män och deras förhållande till utseende och att detta främst beror på att unga idag är mer liberala.<sup>224</sup>

---

<sup>213</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>214</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>215</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>216</sup> Intervju med Mattias, 2008-04-16

<sup>217</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 141

<sup>218</sup> <http://www.corren.se/archive/2008/2/27/jlwf44dcq9tod50.xml>, hämtat 2008-03-03 kl. 12:15

<sup>219</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>220</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>221</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>222</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>223</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>224</sup> <http://www.corren.se/archive/2008/2/27/jlwf44dcq9tod50.xml>, hämtat 2008-03-03 kl. 12:15

#### 5.1.4 Män, kvinnor och utseende

Stefan är av den uppfattningen att det är än mer accepterat bland kvinnor att bry sig om sitt utseende; ”Generellt sätt är kvinnor mer medvetna om skönhet och utseende, kvinnor tänker mer på hur andra kvinnor ser ut i förhållande till vad män gör med andra män”.<sup>225</sup> Mansforskaren Ulf Mellström uttrycker det på följande vis: ”Att vara man är inte att vara kvinna”. Ulf understryker just det faktum att denna accelererande fåfänga kan för vissa män vara ett hot mot den egna identiteten.<sup>226</sup> Det mansideal som vi alltmer ser växa fram idag är dubbelbottnat och tvetydigt; Mannen skall vara både mjuk och hård. Dock är vi långtifrån där ännu, både på ett omedvetet och ett medvetet plan finns den mer traditionella manlighetsidealet högst närvarande.<sup>227</sup>

Anders är även han av den uppfattningen att kvinnor i allmänhet tenderar att bry sig mer om sitt utseende än vad män gör.<sup>228</sup> Att kraven ser olika ut beroende på om du är man eller kvinna är Stellan till viss del beredd att hålla med om; ”Ja, nog är spelreglerna definitivt annorlunda för män och kvinnor” och samtidigt tror han att det definitivt ligger betydligt större krav på kvinnor när det kommer till utseende och skönhet; ”Ja, absolut, av någon konstig anledning så antas det bara att kvinnor skall ha bättre koll på detta än män”.<sup>229</sup>

Per är även av den åsikten att kvinnor i allmänhet sätter högre krav på sig själva när det kommer till skönhet och utseende inom arbetslivet och understryker det faktum att han själv inte reflekterar över sitt utseende i samma grad som han tror att kvinnor gör.<sup>230</sup> Anders å andra sidan hävdar att det är precis lika viktigt för män som det är för kvinnor att ta han om sitt yttre; ”Jag skulle nog vilja säga att det är minst lika viktigt bland männen att bry sig om sitt yttre, precis som det gamla talesättet: Kläderna gör mannen!”<sup>231</sup> Även Stefan betonar vikten av att män visst anser att utseendet har betydelse; ”Nog är det väl så att vi män även tittar på hur andra män ser ut”.<sup>232</sup>

Den så kallade myten angående att smart och snygg inte skulle vara förenligt ansåg de allra flesta av respondenterna just bara vara en myt. Fast visst var det några av de intervjuade männen som var av annan uppfattning. Stellan säger bland annat följande; ”Att se för bra ut som kvinna här på min arbetsplats skulle nog helt klart betraktas negativt... ” och han vidhåller att den så kallade myten nog med allra största sannolikhet dessvärre finns kvar.<sup>233</sup> Detta går i linje med den studie som Marlowe, Schneider och Nelson genomförde angående utseendets betydelse i jobbsammanhang; Studien påvisade att det var betydligt mer lukrativt att se bra ut som man i jämförelse som kvinna. Att se alltför bra ut som kvinna var med andra ord snarare en nackdel då dessa kvinnor, framförallt kvinnor som arbetade inom mansdominerade branscher, ansågs vara mindre kompetenta än deras manliga kollegor.<sup>234</sup>

Vad som sedan är accepterat på arbetsplatsen angående skönhet och utseende könen emellan skiljde sig inte nämnvärt åt. Majoriteten av respondenterna var av den åsikten att kvinnor nog

<sup>225</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>226</sup> <http://www.corren.se/archive/2008/2/27/jlwf44dcq9tod50.xml>, hämtat 2008-03-03 kl. 12:15

<sup>227</sup> Ekman, *En mans bok*, 1995 s. 170

<sup>228</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>229</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>230</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>231</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>232</sup> Intervju med Stefan, 2008-03-24

<sup>233</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>234</sup> Marlowe et al, *Gender and Attractiveness Biases in Hiring Decisions*, 1996 s. 11ff

till allra största del tvingades till en lite högre grad av anpassning än männen. Dock särskiljde sig Per genom detta påstående; ”Jag tycker nog att det till allra största del är värre för killar än vad det är för tjejer, det är betydligt striktare för killar när det gäller hur man får se ut”<sup>235</sup>. Detta kan möjligtvis ha att göra med att Per till allra största del helt arbetar uteslutande med kvinnor och därför känner sig i minoritet men då jag inte har lyckats finna någon forskning som direkt stödjer detta låter jag det vara osagt.

Stellan har även ett intressant resonemang angående fördomar gentemot kvinnor som har ett fördelaktigt yttre. Han är av den uppfattningen att kraven på kvinnor kan vara större och att fördomarna många gånger kan försvåra; ”Jag tror definitivt att en kvinna som både är smart och snygg kan gå hur långt som helst men att hon kanske måste motbevisa alla först om att hon är mer än bara ett pretty face. Jag skulle nog kunna tro att mannen från allra första början kan ha en fördel inom en arbetsplats men om det senare visar sig att kvinnan är minst lika bra och dessutom är mer attraktiv än mannen då är det kört!”<sup>236</sup>

Däremot är majoriteten av respondenterna av den uppfattningen att det var lika angeläget bägge könen emellan att vara ”lagom” i sitt utseende inom arbetslivet. Anders betonar det faktum att jantelagen många gånger gör sig påmind; ”Du ska inte vara förmer än någon annan, det gäller att inte sticka ut för mycket i onödan då detta kan resultera i personliga problem på jobbet i form av avundsjuka och missunnsamhet. Detta tror jag gäller helt oberoende av om du är man eller kvinna”<sup>237</sup>. Detta går helt i linje med vad författaren och forskaren Anna Wahl skriver om i sin bok, *Könsstrukturer i organisationer*, där hon bland annat konstaterar betydelsen om att inte vara för kvinnlig eller för manlig i sitt utseende utan mer betonar vikten av att vara just lagom.<sup>238</sup>

---

<sup>235</sup> Intervju med Per, 2008-03-18

<sup>236</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

<sup>237</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20

<sup>238</sup> Wahl, *Könsstrukturer i organisationer*, 2003 s. 110ff

## 6. Slutsats

*Här nedan redogörs och sammanfattas vad den totala studien har kommit fram till. Avstamp görs från de inledande frågeställningarna samt en återkoppling till vad som var själva syftet med undersökningen.*

### 6.1 Resultat

Syftet med denna uppsats var att undersöka mäns förhållningssätt och medvetenhet till skönhet och utseende samt vidare studera deras egen erfarenhet av begreppet estetisk kompetens inom arbetslivet. Jag vill dock inleda med att poängtera det faktum att det inte har varit helt enkelt att få frågorna besvarade då majoriteten av de intervjuade männen inte tycktes ha någon tanke eller reflektion angående utseendets betydelse inom arbetslivet eller utseende överhuvudtaget. Däremot ska de män som medverkar i denna studie ha en stor eloge för att ha försökt att analysera och konkretisera sitt eget ställningstagande inom detta specifika område som de allra flesta av männen poängterade var lite *för* kvinnligt.

Det var intressant att följa den ambivalens som männen hade gentemot hur tillåtande det verkligen var att som man vara fåfäng. Ett flertal av respondenterna ansåg att det inte var fullt så enkelt att som man vara fåfäng utan de var av den uppfattningen att det till och med kunde uppfattas som rent omanligt att bry sig om sitt yttre. Dock var alla män på ett eller annat vis väl medvetna om sitt eget yttre men samtidigt var de var helt på det klara med att de inte på något vis lät sitt utseende ta för stor plats inom arbetslivet. Det vara bara möjligtvis Stellan som särskiljde sig ordentligt på denna punkt då han ansåg sig ha blivit särbehandlad inom arbetslivet på grund av sitt utseende och därigenom kunde dra paralleller mellan utseende och prestation vilket innebar att han möjligtvis tenderade att vara lite mer uppmärksam på sitt eget utseende på arbetet.

De intervjuade männen var medvetna om hur andra män inom deras respektive arbetsplats såg ut rent utseendemässigt men det vara bara ett fåtal av dem som egentligen tycktes lägga någon större vikt vid andra mäns utseende. Däremot var det intressant att så pass många av respondenterna tycktes ha en uppfattning om kvinnors utseende där bland annat Stellan utmärkte sig genom att påstå att en kvinna som både är snygg och smart kanske till en början nog måste motbevisa de andra på arbetsplatsen att hon minsann är mer än *”bara ett pretty face”*<sup>239</sup>. Detta går i linje med den tidigare studien, c-uppsatsen *Kvinna, snygg och smart – estetisk kompetens mer än koketteri på arbetsmarknaden*, där kvinnorna i den undersökningen var av den uppfattningen att en *”vacker”* kvinna måste arbeta desto hårdare för att bevisa sig vara kompetent nog.

Det var även intressant att följa resonemanget om mäns krav på kvinnor. Av det empiriska materialet framgår det även att män sätter fokus på kvinnor och inte så mycket på dem själva. Respondenterna var av den uppfattningen att kvinnor i allt högre grad jämför sig med andra kvinnor till skillnad från vad män gör. En slutsats kan därför vara att kvinnor har dubbla krav, dels från dem själva och dels från männen men att mäns krav är underordnad männens där kvinnan är normen.

---

<sup>239</sup> Intervju med Stellan, 2008-04-04

I likhet med flera större studier och undersökningar angående begreppet estetisk kompetens ansåg respondenterna att utseendet är av betydelse inom arbetslivet men däremot var ingen av de intervjuade männen helt benägna att tillstå att utseendet skulle ha en avgörande innebörd vilket bland annat Nickson et al kom fram till i sin publicerade artikel *Bringing in the excluded?*<sup>240</sup>. I artikeln framgår det bland annat att utseendet har fått en ökad betydelse inom arbetslivet vilket i sin tur även innebar att allt större krav ställs på de anställdas anpassningsförmåga. Den så kallade anpassningsförmåga var visserligen något som de medverkande respondenterna var väl medvetna om men ingen av de intervjuade männen ville hårdra det till den grad att de till fullo erkände för sig själv att utseende kunde vara en maktfaktor att räkna med i dagens arbetsliv.

Det var även tänkvärt att följa männens samtal angående deras professionella inställning till sitt arbete där ingen av respondenterna egentligen tycktes känna att de på något vis gav avkall för sin egen personlighet eller att de tvingades till någon nämnvärd konformitet. Tvärtom betonade flertal av de intervjuade männen det faktum att det i grund och botten handlade om att representera sitt företag full ut och därigenom verka för att bevara arbetsplatsens image.

Per och Stefan drog det till och med lite längre när de påstod att man som medarbetare kort och gott fick anpassa sig till de premisser som företaget hade angående exempelvis klädsel och detta trots att detta sedermera kunde innebära att man som medarbetare kunde bli tvungen att ge avkall på sin egen personlighet och identitet. För männen innebar det inte något problem att anpassa sig till vad företaget eller arbetsplatsen krävde av en som anställd utan de var av den uppfattningen att detta var något man helt enkelt fick vänja sig vid.

Det var även intressant att de män som tenderade att arbeta inom en mansdominerad bransch till allra största del ansåg att kvinnorna i mångt och mycket diskriminerades på grund av deras utseende medan Per som för tillfället uteslutande arbetar med kvinnor istället var av den uppfattningen att kvinnor tenderade att ha det lite lättare och att det istället var männen som hade det lite svårare i sin anpassning rent klädmässigt inom arbetslivet.

Den absolut viktigaste insikten angående utseendets betydelse var dock det faktum att majoriteten av de intervjuade männen betonade vikten av att vara *lagom*. Detta gjordes dock inte bara utifrån en positiv aspekt utan både Stellan, Anders och Stefan var av den uppfattningen att det många gånger kunde vara rent ut sagt trist att anpassa sig till den rådande svenska jantelagen.

En liten parentes anser jag Anders bidrar med när han i mångt och mycket förklarar sin teori om varför kvinnor tycks vara så missunnsamma gentemot varandra. I den tidigare studien framkom det nämligen att kvinnor tenderade att vara varandras värsta fiender istället för att underlätta och hjälpa varandra framåt; ”*Jag tror att det främst beror på att kvinnor är konkurrenter med varandra, kvinnor är mer rivaler med varandra medan män är mer accepterande av varandra.*”<sup>241</sup> Detta är en mycket intressant tes och det skulle vara intressant att vidare kunna få möjlighet att få den prövad på ett mer vetenskapligt vis.

Avslutningsvis kan det tilläggas att den litteratur som idag finns att tillgå mestadels utgår från ett kvinnligt perspektiv och därför kan denna studie även ses som ett teoretiskt bidrag inom detta område.

---

<sup>240</sup> Nickson et al *Bringing in the excluded?* 2003, s. 41ff

<sup>241</sup> Intervju med Anders, 2008-03-20



Jag har i denna studie om mäns förhållande och medvetenhet till utseende, skönhet inom arbetslivet och deras kunskap om begreppet estetisk kompetens kunnat urskilja följande. Detta ska ses som en samlad översikt över arbetet som helhet:

- Männerna i studien var av den uppfattningen att utseendet inom arbetslivet var av betydelse men ingen av respondenterna var benägna att tillstå att ett fördelaktigt yttre kunde generera någon form av makt.
- Respondenterna som medverkade i undersökningen uppvisade även en hög grad av anpassningsförmåga inom sitt respektive yrke där ingen av de intervjuade männen egentligen uppvisade några som helst problem med att ge avkall på sin egen personlighet/identitet för sitt arbetes skull.
- Männens förhållande till skönhet, utseende och estetisk kompetens var i ambivalent till karaktären då majoriteten av respondenterna var osäkra på hur pass tillåtande det egentligen var för män att vara fåfänga. I och med att osäkerheten var stor samt att flertalet av de intervjuade männen i mångt och mycket ansåg att det var smått omanligt att samtala kring andra mäns utseende lades oftast tonvikten istället på kvinnors utseende. Kvinnan utgjorde med andra ord normen för männen. Flera av männen var av den uppfattningen att kvinnor nog till allra största del tvingades till mer anpassning än män främst beroende på att det rör sig på männens spelplan.
- Begreppet estetisk kompetens var för de allra flesta männen något helt nytt men samtidigt var männen medvetna om att utseende till viss mån kan vara av betydelse men majoriteten av respondenterna framhöll mer vikten av att vara *lagom* inom arbetslivet.

### 6.1.1 Brister i undersökningen

Det faktum att antalet respondenter var få gjorde det besvärligt att dra mer vidgående konklusioner utifrån intervjuerna. Jag vidhåller ändå att studien kan vara av intresse då det ger en förnimmelse över mäns erfarenheter och medvetenhet angående skönhet och utseende inom arbetslivet.

Jag betonar att männen i studien har bidragit med ny värdefull kunskap och insikt om estetisk kompetens och att slutsatser har dragits på grundval av det material som funnits att tillgå. Det litterära materialet om män, utseende och skönhet var tillfredsställande men däremot saknades mer nyanserade och aktuella undersökningar om estetisk kompetens att kunna jämföra resultatet med.

## 7. Avslutande reflektion

Jag anser att arbetet med denna uppsats har varit givande och intressant. Förhoppningen är att denna studie på sikt skall kunna bistå till att öka medvetenheten kring själva begreppet estetisk kompetens samt synliggöra vikten av skönhet och utseende inom arbetslivet.

Samtalen kring män, skönhet och utseende kom sig inte lika naturligt som det gjorde för kvinnorna och om det berodde på valet av män eller att det i grund är något främmande för män i allmänhet låter jag vara osagt. Det intressanta är dock att diskussionen med respondenterna angående begreppet estetisk kompetens nästintill kändes avkönande då begreppet i mångt och mycket är helt synonymt med att enbart vara förknippat med kvinnor.

Att vi lever i en utseendefixerad tid där allt mer fokus läggs på hur man som individ väljer att se ut, det tror jag nästan ingen människa har kunnat undgå. Men däremot är jag av den uppfattningen att merparten av oss människor kanske inte fullt ut är medvetna om vilken vikt som läggs på utseende när det kommer till att exempelvis söka ett arbete eller att klättra på karriärstegen.

Den tilltagna utseendefixeringen har inte bara ökat bland kvinnorna i allmänhet utan nu är även männen innefattad på denna spelarena. Den moderna mannen idag är en man som bryr sig om sitt utseende. En sak är säker; hur du ser ut spelar betydande roll även inom dagens arbetsliv!

Däremot finns det en negativ aspekt att beakta; Vad händer om begreppet estetisk kompetens etableras så att det blir en norm? Samhället som helhet tenderar att bli alltmer utseendefixerade och detta kan leda till en rad destruktiva följder och effekter. Det är med andra ord inte enbart positivt att detta begrepp etableras utan de negativa följderna kan bli förödande. Vem har egentligen rätten att bestämma vad som är vackert och inte? Skönheten ligger ju som bekant i betraktarens ögon.

## 8. Rekommendation

Det skulle vara intressant att närma sig detta, mycket luddiga och många gånger tvetydiga begrepp estetisk kompetens, från ett arbetsgivarperspektiv då det i grunden är arbetsgivaren, företaget eller den befintliga verksamheten som anger riktlinjer eller direktiv för hur man önskar att ens medarbetare skall se ut. Jag anser att det idag finns alldeles för lite information och vetskap om hur man som arbetstagare ska se ut, vad som egentligen är tillåtet inom respektive bransch eller inte. Det är med andra ord svårt och komplicerat att riktigt veta hur man som individ får se ut och därför är jag av den åsikten att mer undersökande information och vidare studier behöver idkas inom detta område.

Jag anser att detta relativt nya begrepp, estetiska kompetens, är något som kommer att bli än mer viktigt och aktuellt och ser därför att det skulle vara av intresse att vidare studier fortsatte att bedrivas inom detta område. Jag är definitivt av den uppfattningen att estetisk kompetens kommer att bli ett allt väsentligare inslag och komplement till den reella kunskapskompetensen och anser därför att det borde ligga i tiden att undersöka detta vidare.

## Källförteckning

### Tryckta källor:

Abrahamsson, L. (2004): *Kön görs även i moderna organisationer*, Sociologisk forskning, Nr 1:3-10

Andersson, B. (1994): *Som man frågar får man svar – en introduktion i intervju – och enkätteknik*, Stockholm: Raben Prisma

Austin, L. (2002): *Åtta vägar till kvinnlig framgång – Vad håller dig tillbaka?*, Stockholm: Forum

Björk, N. (1996): *Under det rosa täcket – Om kvinnlighetens vara och feministiska strategier*, Borås: Wahlström & Widstrand

Connell, R. W. (1996): *Maskuliniteter*, Göteborg: Daidalos AB

Connell, R. W. (2002): *Om Genus*, Göteborg: Daidalos AB

Crona-Leandoer, Å. (1991): *Bakom spegeln – Om utseende och kvinnokamp*, Stockholm: Prisma

Ejvegård, R. (2003): *Vetenskaplig metod*, Lund: Studentlitteratur

Elvin-Nowak, Y, Thomsson, H (2003): *Att göra kön – om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*, Stockholm: Albert Bonniers Förlag AB

Engström, L. (2007): *Sexistens Karriärhandbok för unga kvinnor*, Finland: Premiss Förlag

Eriksson, L, Wiedersheim-Paul, F. (1999): *Att utreda forska och rapportera*, Malmö: Liber ekonomi

Faludi, S. (2000): *Ställd, Förräderiet mot mannen*, Stockholm: Ordfront

Hellmark, C. (2006): *Spetskompetens*, Elle, Volume 12:177-120

Holme, I. (1997): *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Lund: Studentlitteratur

Johansson, T (2000): *Det första könet? Mansforskning som reflexivt projekt*, Lund: Studentlitteratur

Johansson, T. (2006): *Makeovermani*, Finland: Natur & Kultur

Johansson, T (2006), *Manlighetens omvandlingar*, Göteborg: Daidalos AB,

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

- Liljeström, R. (1993): *Det erotiska könskriget*, Helsingborg: Schmidts Boktryckeri AB
- Ljung, S. (2002): *Susanne Ljungs stora bok om skönhet*, Stockholm: Ordupplaget
- Lundahl, U. Skärvad, P-H (1999): *Utredningsmetodik för samhällsvetare och ekonomer*, Lund: Studentlitteratur
- Marklund, L. Snickare, L. (2005): *Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra*, Falun: Piratförlaget
- Marlowe, M. C., Schneider, L. S. & Nelson, E. C. (1996): *Gender and Attractiveness Biases in Hiring Decisions: Are more experienced managers less biased?* – Journal of Applied Psychology, Volume 81, No. 1:11-21
- Mendel-Enk, S. (2004): *Med uppenbar känsla för stil – ett reportage om manlighet*, Falun: Bokförlaget Atlas
- Nickson, D., Warhurst, C., Cullen A. M. & Watt, A. (2003): *Bringing in the excluded? Aesthetic labour, skills and training in the 'new' economy* – Journal of Education and Work, Volume 16, No. 2, June 2003
- Nickson, D., Warhurst, C. & Dutton, E. (2004): *Aesthetic labour and the policy-making agenda: time for reappraisal of skills?* , SKOPE Research Paper No 48 Scottish Centre For Employment Research: Glasgow
- Patel, R. Davidson, B. (2003): *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*, Lund: Studentlitteratur
- Thulin, K. Östergren, J (2004): *X-Märkt + Bimbobakslaget – flickornas guide till verkligheten*, Stockholm: Tiden
- Thulin, K. Östergren, J. (2002): *Bimbobakslaget*, Stockholm: Pandang
- Thurén, T. (1996): *Vetenskapsteori för nybörjare*, Stockholm: Liber
- Trost, J. (2005): *Kvalitativa intervjuer*, Lund: Studentlitteratur
- Wahl, A. (2003): *Könsstrukturer inom organisationer, Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Lund: Studentlitteratur
- Werner Runebjörk, I. (2006): *Ditt personliga varumärke*, Stockholm: Liber AB
- Witz, A., Warhurst, c. & Nickson, D. (2003): *The Labour of Aesthetic and the Aesthetic of Organization*. Volume 10(1):33-54 SAGE; London, Thousand Oakes, CA and New Delhi
- Wolf, N. (1992): *Skönhetsmyten – Hur föreställningar om skönhet används mot kvinnor*, Stockholm: Natur och Kultur
- Wärneryd, B. (1990): *Att fråga – om frågekonstruktion vid intervjuundersökningar och postenkäter*, Stockholm: Gotab

Ziehe, T. (2003): *Ny ungdom – Om ovanliga läroprocesser*, Stockholm: Norstedts Akademiska förlag

### **Tidningar:**

Metro 2008-04-29  
Studentliv nr 5 2007

### **Internet:**

[www.campus.se](http://www.campus.se)  
[www.corren.se](http://www.corren.se)  
[www.di.se](http://www.di.se)  
[www.dn.se](http://www.dn.se)  
[www.e24.se](http://www.e24.se)  
[www.ekonominyheter.se](http://www.ekonominyheter.se)  
[www.expressen.se](http://www.expressen.se)  
[www.forskning.se](http://www.forskning.se)  
[www.svd.se](http://www.svd.se)

### **Respondenterna:**

”Anders”, chef inom säkerhetsbranschen  
”Stefan”, civilingenjör,  
”Per”, civilekonom,  
”Stellan”, maskiningenjör,  
”Mattias”, säljare,

### Intervjufrågor

1) Kan Du kort beskriva den verksamhet eller bransch som Du arbetar inom samt vad Du har för bakgrund (utbildning)?

2) Är Du medveten om det finns några estetiska krav på Din arbetsplats eller inom Din bransch/verksamhet? Finns det några specifika önskemål eller riktlinjer om hur Du skall se ut på Ditt jobb?

Om ja, tycker Du att det är svårt att anpassa Dig till de krav som arbetsplatsen ställer om hur man önskar att Du skall se ut?

3) Tycker Du att det är bra att det finns riktlinjer för hur man får se ut på sitt arbete?

Om ja, varför?

Om nej, varför inte?

4) Hur viktigt tycker Du att det är att man anpassar sig till gängse riktlinjer och normer på arbetsplatsen? Med andra ord, hur mycket av sig själv ska man kunna få förmedla på jobbet när det kommer till ens eget utseende? Är verkligen allt acceptabelt så länge som man är ”hel och ren”?

5) Tror Du personligen att utseendet spelar någon avgörande roll när det gäller vilken slags kompetens som skall råda när det kommer till att klättra på karriärstegen eller att få ett jobb? Med andra ord, spelar egentligen utseendet någon som helst avgörande roll inom arbetslivet?

6) Tror Du att det skulle kunna vara missgynnande för Dig rent karriärmässigt om Du skulle välja att se ut på ett annat sätt på jobbet? Eller kanske tvärtom, tror Du att Du möjligtvis skulle kunna uppnå några fördelsfaktorer genom att se ut på ett annat sätt?

7) Har Du någonsin känt dig särbehandlad på grund av hur Du ser ut?

Om ja, på vilket sätt yttrade det sig? Positivt eller negativt?

8) Skulle Du vara beredd på att ändra Ditt utseende för Ditt arbetes skull? Med andra ord, hur långt skulle Du kunna vara beredd att gå för att göra karriär eller för att behålla Ditt jobb?

9) Vad betyder utseende för Dig rent personligen? Viktigt, intressant eller har ingen direkt åsikt?

10) Hur mycket av Din egen identitet anser Du att Du får förmedla på jobbet? Med andra ord, kan du vara Dig själv på jobbet, om hur du ser ut, eller tvingas Du till konformitet?

11) Hur snygg tycker Du att man får vara på sitt jobb? Vad är ”tillåtet” och inte?

12) Hur viktigt anser Du att ens utseende är på en arbetsplats? Vad är accepterat och inte?

13) Hur tillåtet är det som man bryr sig om sitt eget utseende? Hur manligt är det att vara fåfång egentligen?

14) Vilken syn har du som man på andra män om utseende? Med andra ord, hur medveten är Du som man om hur andra män ser ut samt hur medveten tror Du att män rent generellt är i förhållande till andra mäns utseende?

15) Är spelreglerna annorlunda för män och kvinnor? Om Du är benägen att hålla med, på vilket sätt anser du isåfall att det är annorlunda, med andra ord; Hur yttrar det sig??

16) Tror Du att det ligger någon sanning i påståendet att "en snygg kvinna" kan ha betydligt lättare att få ett jobb än vad en "mindre attraktiv kvinna" kan? Eller kan det till och med vara en nackdel i att se *för* bra ut?

Vad tror Du? Motivera gärna Ditt svar.

17) Anser Du att det finns en myt angående att attraktiva kvinnor inte kan vara smarta? Smart och snygg går det verkligen ihop?

18) Tror Du att det läggs större krav på kvinnor tills skillnad från män när det kommer till att tänka på hur man ser ut på jobbet?

19) Hur viktigt är Ditt eget utseende för Ditt jobb? Hur stor plats låter Du Ditt eget utseende ta på Din arbetsplats och i Din professionella yrkesroll?

20) Har Du märkt av några fördomar inom Din arbetsplats angående Ditt eget utseende? Eller fördomar gentemot kvinnor angående deras utseende?

Om ja, hur har det yttrat sig?

21) Hur ställer Du dig till påståendet; "syns man inte, finns man inte"? Hur pass noga ska man med andra ord vara med sin egen förpackning?

22) Tycker Du att det överhuvudtaget spelar någon roll hur man ser ut på jobbet, förutsatt att man är "hel och ren"?

23) Hur stort utrymme och plats får utseendet ta på en arbetsplats? Vad anser Du vara ok? Vilka effekter kan det få (avundsjuka och missunnsamhet eller pondus och karisma)?

24) Tror Du att den kan vara en fördel att se attraktiv ut inom arbetslivet?

Om ja, varför?

Om nej, varför inte?

Motivera gärna Ditt svar.

25) Tror Du att en kvinna kan ha en större fördel i att se bra ut i förhållande till en man? Med andra ord, är det lättare för en kvinna att erhålla fördelsfaktorer genom att ha ett fördelaktigt yttre än vad det är för en man?

26) Anser Du att utseendet kanske rent av kan vara en maktfaktor? Om ja, isåfall på vilket sätt? Med andra ord, hur yttrar det sig?

27) Har Du hört talas om begreppet *estetisk kompetens*?

Om ja, i vilket sammanhang?