



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA HT 2011

Sektionen för Management

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Glöm inte partnern vid expatriering!

- En studie om partners anpassningsprocess vid expatriering.

KANDIDATARBETE I PSYKOLOGI

Författare: Johanna Carlsson

Handledare: Erik Lindström

Do not forget the spouse at the expatriation!

The purpose of this essay is to investigate the spouse perspective of an expatriation and his/her own adaptation process in order to identify adjustment factors for spouses. The essay is a qualitative method, since the purpose was to gain a deeper understanding of the accompanying spouse adjustment process. Four people were interviewed on four different factors, personality, family, work and help to adapt. Furthermore, two more persons were interviewed working on Relocation Services at a large international company. The results show that the above factors play a major role in the spouse adjustment. Important features of the personalities are openness, responsiveness, flexibility and being a problem solver. Family communication and what age the children have also played into how well the partner adapts. Preparatory training in the form of cultural training, language training and awareness adaptation curve for accompanying partners. Support for relocation like mentoring and support for employment had significant impact on how well the partner adapts to the new country.

Keywords: Adaptation, expatriate, expatriation, intercultural adjustment, accompanying spouse, spouse, psychological adjustment.

Glöm inte partnern vid expatriering!

Johanna Carlsson

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur expatriatens partner upplever expatrieringen och sin egen anpassningsprocess för att på så sätt kunna identifiera anpassningsfaktorer hos medföljande partners. Uppsatsen har en kvalitativ metod då syftet var att få en djupare förståelse för den medföljande partners anpassningsprocess. Fyra personer som har följt med sina partners intervjuades kring fyra olika faktorer, personlighet, familj, arbete och hjälp till anpassning. Vidare så intervjuades även två personer som arbetar på Relocation Service på ett stort internationellt företag. Resultatet visar att ovannämnda faktorer spelar stor roll för partners anpassning. Viktiga egenskaper i personligheten är öppenhet, lyhördhet, flexibilitet och att vara en problemlösare. Familjekommunikationen och vilken ålder barnen har spelade också in på hur väl partnern anpassar sig. Förberedande träning i form av kulturträning, språkträning och att medvetengöra anpassningskurvan för medföljande partners. Stöd efter flytt i form av en fadder och stöd till sysselsättning hade stor betydelse för hur väl partnern anpassar sig i det nya landet.

Nyckelord: *Anpassning, expatriat, expatriering, interkulturell anpassning, medföljande partner, partner, psykologisk anpassning*

Människor reser och far som aldrig förr. Avstånden krymper och vi upplever och undersöker nya och främmande kulturer, vi äter främmande mat och träffar människor med olika kulturella bakgrunder, en bakgrund som vi många gånger tycker är exotisk och spännande. Idag lever vi i en globaliserad värld och antalet multinationella företag har ökat kraftigt de senaste 30 åren. För att företag ska kunna konkurrera i det globaliserade samhället så skickar många företag sina anställda på tidsbestämda utlandskontrakt.

Sverige är både ett stort och litet land. Det är ett litet land i bemärkelsen att det endast bor nio miljoner människor i Sverige, men trots den relativt låga befolkningsmängden har vi många internationella företag. Internationella företag medför kulturella olikheter, det medför också att många svenska ledare och medarbetare får positioner i andra länder och flyttar med sina familjer till andra kulturer.

Att flytta anställda utomlands är ett viktigt verktyg för internationella företag. Det medför att företagen kan fatta beslut lokalt men med ett globalt perspektiv. Gemensamma värderingar och normer från moderbolaget sprids via expatrierade, vilket kan öka den globala integrationen (Chen, 2010). Medarbetare som tackar ja till ett utlandsuppdrag lämnar sin släkt

och sina vänner och måste starta upp ett helt nytt socialt nätverk i det nya landet (Ali, Van der Zee & Sanders, 2003). Det är även väldigt utmanande och kostsamt både för medarbetaren och företaget. Därför bör det ligga i både expatriatens och företagets intresse att vara så förbered som möjligt för uppdraget så att det inte behöver avbrytas i förtid. Det är väldigt kostsamt för företaget att skicka tillbaka en utflyttad familj och följer för expatriaten är en avbruten karriär (Templer, 2010). Det kan vara väldigt påfrestande för en person att flytta till ett helt nytt land, ännu mer påfrestande är det att dra upp en hel familj från sin trygghet med släkt och vänner och flytta utomlands. Hur förbereder företaget sina anställda och deras familjer för en utlandsflytt?

Cirka 80 % av alla expatriater är gifta och cirka 70% tar med sig sina barn när de flyttar utomlands. Givetvis är det väldigt svårt för partner och barn att lämna tryggheten i sitt hemland för att flytta till ett land där de inte känner någon och där kanske även kulturen är helt annorlunda (Ali et al., 2003). Det finns mycket forskning skriven om hur företag bör förbereda sina medarbetare inför ett utlandsuppdrag. Däremot så finns det betydligt mindre forskning om hur företag bör förbereda den medföljande partnern trots att misslyckade utlandsuppdrag oftast beror på att den medföljande partnern inte har kunnat anpassa sig till den nya livssituationen och kulturen (Shaffer & Harrison, 2001). Ett utlandsuppdrag betyder stora förändringar för hela familjen. Nytt eller inget jobb för partnern, ny skola till barnen, nytt språk och ett nytt främmande sätt att sköta praktiska dagliga hushållssysslor på (Shaffer & Harrison, 1998). Andreason (2008) menar att partnern har den svåraste rollen vid en utlandsflytt. Expatriaten går till jobbet varje dag och lär sig kulturen där medan partnern blir mer intvingad i den lokala kulturen och måste handskas själv med kulturen och komma på hur saker och ting fungerar i det landet som hon eller han befinner sig i. Det kan vara enkla saker som att gå till posten, handla mat, köra bil m.m. som kan vara väldigt svårt att anpassa sig till och förstå hur det fungerar om det skiljer sig mycket från hur saker och ting fungerar i deras hemland.

Misslyckade utlandsuppdrag eller expatriater som beslutar sig för att avbryta sitt kontrakt och flytta tillbaka till sitt hemland tidigare kostar företagen enorma summor, så därför bör det ligga i företagets intresse att förbereda både expatriat och den medföljande partner (och eventuellt barn) när de skickar iväg någon utomlands så att de vet att hela familjen är med på det och de är väl förberedda på vad som väntar dem och vad som förväntas av dem (Ali et al., 2003). Black och Hal (1991) menar att det finns ett signifikant samband mellan partner, expatriat och anpassning, anpassningen av partnern är en viktig faktor för att utlandsuppdraget ska bli lyckat. Bauer och Taylor (2001) menar att expatriatens anpassning

påverkar partnern, vilket betyder att en negativ spiral kan uppstå om de bägge två har anpassningssvårigheter.

Van Erp, Giebels, Van der Zee och Van Duijn (2011) menar att det är skrämmande att det inte har forskats mer om anpassningen för partnern vid utlandsflytt eftersom nästan varje studie som presenteras om expatriater visar att ett misslyckat utlandsuppdrag eller ett uppdrag som avslutas före kontraktet har löpt ut beror på att partnern inte vill stanna i det nya landet. Forskning visar även på att förberedande träning är en viktig faktor för att öka chanserna till anpassning i det nya landet för partnern. Vidare så menar Van Erp et al. (2011) att en viktig faktor för ett lyckat utlandsuppdrag är hur expatriaten och partnern anpassar sig till det nya landet och kulturen tillsammans.

Den tidigare forskningen inom ämnet har betonat de negativa följderna som blir om inte expatriaten och expatriatens partner kan anpassa sig till det nya landet, kulturen och sättet att leva. En studie som Lauring och Selmer (2010) nyligen har gjort visar på att partnerns anpassning kan ha en väldigt positiv inverkan på expatriaten vilket ger ett lyckat utlandsuppdrag. Resultatet visar på att om den medföljande partnern aktivt är med och stöttar och vidareutvecklar sin man/fru genom att bygga upp ett socialt kontaktnät med andra inflytelserika personer ger en positiv anpassning till det nya landet. Om den medföljande partnern får känna sig delaktiga genom att vara med och besluta om lön, arbetstid och semester är även det en positiv faktor för anpassning och trivsel (Lauring & Selmer, 2010).

Expatriate Management

Expatriering är när ett företag sänder en av sina anställda utomlands för att till exempel expandera företaget eller driva ett dotterbolag. Det är alltså inte en affärsresa utan det är när en person flyttar med sin familj eller själv till ett annat land ett antal år på ett ibland tidsbestämt kontrakt eller ibland på obestämd tid. Litteraturen och forskningen inom expatriate management faller oftast inom Human Resource Management.

Caligiuri och Colakoglu (2007) menar att expatriate management är ett väldigt viktigt ämne inom Human Resources. Expatriate management är hur företaget väljer ut och tränar lämpliga expatriater. Vilka kriterier som företaget använder sig av för att bedöma deras resultat och vilken inverkan som internationell erfarenhet har för karriärmöjligheterna på företaget (Caligiuri & Colakoglu, 2007). Inom Expatriate management så behövs det mer forskning på hur företaget förbereder partner och barn på en utlandsflytt. Det är ett område som har glömts bort då forskare enbart har fokuserat på att förbereda den som ska arbeta i ett nytt land trots att misslyckade utlandsuppdrag oftast beror på att partnern inte har kunnat

anpassa sig i det nya landet. Vad gör företagen idag för att förbereda *hela* familjen på en utlandsflytt till en kultur som kanske är tvärtemot sin egen?

Repatriering är även det ett område inom expatriate management. Repatriering är när den anställde återvänder hem efter ett utlandsuppdrag. Även det är en stor process som inte får glömmas bort av företaget då det kan vara jobbigt för den utsände och dess familj att återvända hem igen efter många år utomlands.

Varför flytta? Ur företagets synvinkel så är det viktigt att expatriera för att kunna konkurrera på en global nivå, genom att sända iväg anställda utomlands så sprids kunskap från huvudkontoret. Det kan även bero på bristen av utbildad personal i det nya landet. (Ali et al., 2003). Genom att tacka ja till ett utlandsuppdrag så måste man lämna vänner och familj, sälja sitt hus och starta upp helt från noll i ett annat land. De måste bygga upp ett helt nytt socialt kontaktnät i en kultur som kanske är väldigt annorlunda mot sin egen (Ali et al., 2003). Trots detta så är det många som väljer att expatriera, just för att de vill flytta till ett annat land och uppleva en annan kultur. Expatriaten vill flytta för att det kanske blir en skjuts i karriären (Shaffer & Harrison, 1998). Enligt Luring och Selmer (2010) så är anledningen till att partnern följde med utomlands för att de ville flytta till ett annat land, få det bättre ekonomiskt, få mer tid med barnen och för att de inte vill sätta hinder i sin partners karriär.

Den medföljande partnern

Det finns många studier inom ämnet som alla pekar på samma sak; Partnerns anpassning till det nya landet påverkar expatriatens anpassning vilket påverkar hur väl han eller hon lyckas på sitt uppdrag om de stannar tiden ut på kontraktet (Ali et al., 2003; Andreason, 2008; Black & Hal, 1991; Shaffer & Harrison, 2001; Takeuchi, Yun & Tesluk, 2002). Ändå så finns det överraskande lite forskning om just den medföljande partnern och vad denne har för roll i en utlandsflytt. Andreason (2008) och Ali et al. (2003) menar att det är den medföljande partnern som har den jobbigaste rollen vid en utlandsflytt. Expatriaten har sitt arbete att gå till precis som han eller hon hade i sitt hemland, barnen går till skolan precis som de gjorde i sitt hemland medan det är ett helt nytt liv för partnern. Expatriaten har kollegor att prata med och en organisationstrygghet. Partnern däremot har ofta lämnat sina rutiner och sin trygghet med jobb, arbetskamrater och aktiviteter och står nu ensam i ett nytt land där hon eller han ofta blir mer intvingad i kulturen och får själv lista ut hur saker och ting fungerar (Andreason, 2008). Takeuchi et al. (2002) menar att vid en utlandsflytt så blir ofta familjen isolerad från det sociala stödet från släktingar, vänner och kollegor. Resultatet av den här isoleringen blir att expatriaten och den medföljande partnern blir mer beroende av varandra och stödet av

varandra så det är viktigt att bägge parter känner att de får det stödet. Van Erp et al. (2011) presenterar en modell som tar med både den psykologiska anpassningen hos expatriaten och hos den medföljande partnern och hur den anpassningen fungerar som en funktion av sin egen och sin partners uppfattning av rättvisa innan och under en utlandsvistelse. Resultatet av deras studie visar på hur viktigt det är att ett utlandsuppdrag blir ett utlandsuppdrag för hela familjen och inte bara för expatriaten. Beslutfattande och rättvis behandling av både expatriaten och den medföljande partnern är viktiga faktorer för att den psykologiska anpassningen ska bli så bra som möjligt. Inkludera partnern tidigt i processen så att hon eller han känner att de är delaktiga i beslutet om att flytta utomlands. Det är något som även Fish & Wood (1997) fann i sin studie, de presenterade ett signifikant samband mellan om partnern var med och bestämde i beslutprocessen och hur väl partnern sedan anpassade sig i det nya landet. Viktigt är även att det finns en ömsesidig respekt mellan partner och expatriat. Eftersom det ofta är expatriaten som tjänar pengarna och partnern är ”bara” hemma och tar hand om hushållet så kan det ofta bli en konflikt om vem som fattar besluten och partnern kan då känna en orättvis behandling från både expatriaten och företagets sida (Van Erp et al., 2011).

Begreppslista

- **Expatriat** (från engelskans ”expatriate”). Expatriat är när en person skickas på utlandsuppdrag av ett företag.
- **Expatriering** (från engelskans ”expatriation”). Expatriering i den här uppsatsen är när ett företag sänder ut anställda på tidsbegränsade utlandsuppdrag.
- **Partner** (från engelskans ”spouse”). Översättningen från spouse är maka eller make, men för att inte behöva använda ett könsbestämt ord så används ordet partner i den här uppsatsen, eller medföljande partner.

Teoretiska modeller

1991 presenterade Black och Hal en studie om partnerns anpassning vid expatriering. Faktorer som de mätte i sin studie var;

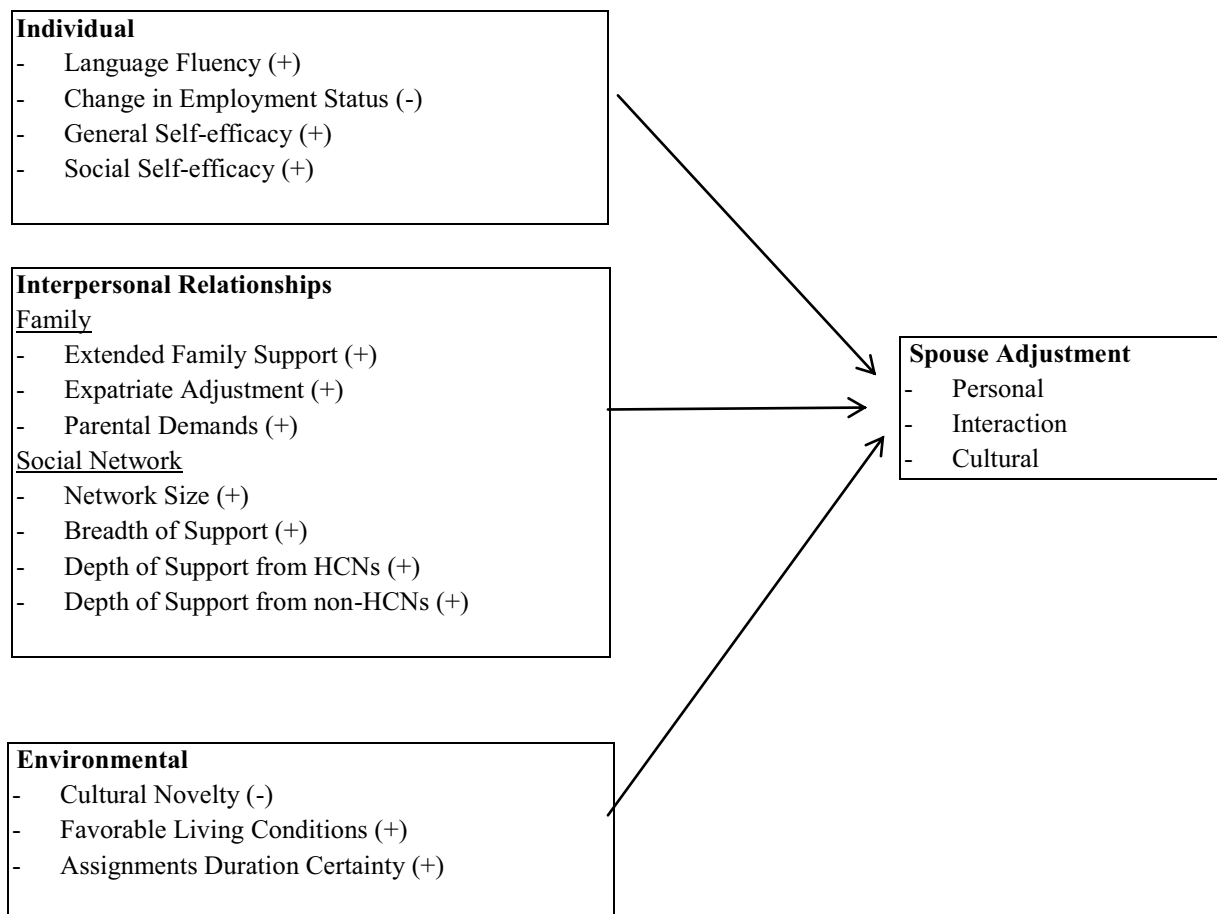
- Tidigare utlandserfarenhet, om partnern hade bott utomlands innan och hur många år i så fall.
- Om företaget erbjöd någon resa till det aktuella landet för att underlätta beslutet och i så fall om det underlättade beslutet.

- Om företaget frågade efter den medföljande partners åsikt innan expatrieringen.
- Hur motiverad partnern var inför flytten.
- Erbjud företaget förberedande träning innan expatrieringen.
- Total tid i landet.
- Om den medföljande partnern integrerade med vänner från det aktuella landet.
- Support hemifrån, hur väl de expatrierade paret pratade med varandra om känslorna de hade/har inför/under utlandskontraktet.
- Levnadsvillkor – om de har samma levnadsvillkor som i sitt hemland.
- Kulturskillnader – hur mycket skillnad det var i kulturen jämfört med deras hemland.

Resultatet av den här studien visade på att fem av de här faktorerna, resa innan flytt, om företaget frågade efter partners åsikt innan flytt, tid i landet, hur levnadsvillkoren är i det ”nya” landet och hur stora kulturskillnaderna är var signifikant relaterade till partners anpassning i det nya landet. Studien visar att desto mer som partnern såg fram emot flytten innan avresan desto mer engagerade och förberedde partnern sig själv inför flytten. Likaså när de hade flyttat så kämpade partnern hårdare för att anpassa sig till den nya kulturen om de hade en hög motivation innan de flyttade. Detta i kombination med att de förberedde sig väl innan flytten var positiva faktorer till en lyckad anpassning.

Shaffer och Harrison, Proposed model of spouse adjustment to international assignments.

2001 så presenterade Shaffer och Harrison en studie där syftet var att klargöra vad som utgör partners anpassning och att förstå hur och vad som underlättar en anpassningsprocess genom att identifiera faktorer som underlättar eller hämmar vid en expatering. Shaffer och Harrison (2001) fann tre faktorer som är av betydelse vid partners anpassningsprocess, individuell anpassning, interpersonell anpassning och omgivningsanpassning. I de här olika faktorerna så finns det en del underkategorier, se figur nedan.



Figur 1. "Model of Spouse Adjustment", (Shaffer & Harrison, 2001, s. 245). HCN = Host Country Nationals.

Individuell anpassning

Shaffer och Harrison (2001) delade in individuell anpassning i fyra olika underkategorier, språkkunskaper, förändring i sin arbetssituation, General Self-efficacy och social Self-efficacy.

Språkkunskaper. Det visade sig att inställningen till att lära sig ett nytt språk hade stor betydelse för anpassningen. De personer som redan kunde eller lärde sig språket i landet under sin vistelse där hade positiva erfarenheter från sin expatriering. Av de personer som hade negativa erfarenheter från sin utlandsvistelse hade ingen försökt att lära sig språket i landet. Det finns ett samband mellan att ha en hög motivation att lära sig språket en lyckad anpassning (Shaffer & Harrison, 2001).

Förändring i arbetssituationen. En flytt utomlands innebär ofta för partnern att de måste ta en paus eller ge upp sin egen karriär. För expatriaten är det ofta tvärtom, de blir ett steg upp i karriären, de får mer ansvar och en högre lön vilket är en stor motivation att flytta. För partnern kan det vara lite svårare att känna sig motiverad att flytta eftersom de får pausa

eller helt ge upp sin karriär. Shaffer och Harrison (2001) studie visar att de partners som anpassat sig bäst till det nya landet är dem som inte har haft så stor förändring i sin arbetssituation. De kan vara dem som var hemmafru i sitt hemland också eller de som har fått hjälp att få ett liknande arbete i det nya landet.

General Self-efficacy/Social Self efficacy. Self-efficacy definieras som människans tilltro till sig själv. Shaffer och Harrison (2001) fann i sin studie att partners self-efficacy var ett viktigt samband till en bra anpassning. Vilken social kompetens som partnern anser sig ha är viktigt för att lyckas skapa ett nytt socialt nätverk och förmågan att anpassa sig till nya situationer och kulturer.

Interpersonell anpassning

Vidare så delade Shaffer och Harrison (2001) in partners interpersonella anpassning i två stycken underkategorier, partners familj och partners sociala nätverk.

Familj. Shaffer och Harrison (2001) fann i sin studie att om partnern kände ett stöd från sin familj i sitt hemland så gick anpassningen bättre. Stödet kunde bestå i att de kunde resa och hälsa på sin familj i sitt hemland ibland och även tala med dem i telefon. Likaså så spelade expatriatens anpassning roll i hur snabbt partnern anpassade sig. De partners som hade barn i skolåldern hade lättare för att anpassa sig än de som inte hade några barn. Det kan bero på att de då är lättare att bygga upp ett socialt nätverk genom sina barn (Shaffer & Harrison, 2001).

Socialt nätverk. Partners som följer med sin man/fru på ett utlandsuppdrag tenderar att bygga upp socialt nätverk med andra expatrierade familjer som kommer från samma land som de själva gör. Men Shaffer och Harrisons (2001) studie visar att de partners som försöker integrera med människor i värdlandet och skapar ett socialt nätverk med dem har en positivare anpassning än de som inte gör det. Det beror på att de blir mer lyhörda för den nya kulturen och accepterar den snabbare än de som inte integrerar med människor i värdlandet.

Omgivningsanpassning

Vidare så delade Shaffer och Harrison (2001) in omgivningsanpassning i tre underkategorier som alla har en betydande effekt på partners anpassning, kulturella nyheter, gynnsamma levnadsförhållande och vetskap om uppdragets längd.

Kulturella nyheter. Likheter eller olikheter mellan värdlandet och hemlandet i vardagliga händelser är en viktig faktor i anpassningsprocessen menar Shaffer och Harrison (2001). Det kan vara enkla saker som hur man bör klä sig, uppföra sig, värderingar m.m. och hur mycket det skiljer sig från sitt hemland.

Gynnsamma levnadsförhållanden. Desto mer levnadsförhållanden skiljer sig från de levnadsförhållanden som partners hade i sitt hemland, desto svårare blir anpassningen. Är det däremot mer gynnsamma förhållanden partnern bor i under sitt utlandsuppdrag så går anpassningen bättre. Det kan vara att partnern kanske har eget tjänstefolk i sitt värdland, vilket han eller hon inte hade hemma, detta kan vara med att bidra till en positiv anpassning. Men det kan även vara en negativ faktor vid repatriering, då de kommer tillbaka till sitt hemland och inte längre har sådana gynnsamma levnadsförhållanden (Shaffer & Harrison, 2001).

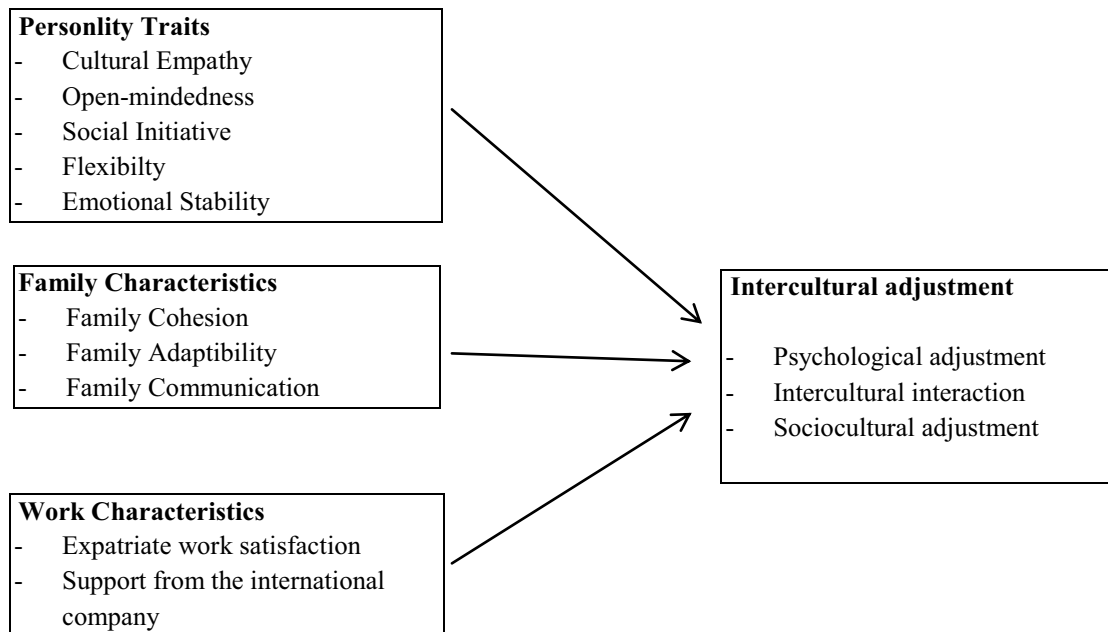
Visshet om uppdragets längd. En tredje faktor som Shaffer och Harrison fann i sin studie som var av betydande betydelse för partners anpassning var hur väl partnern var informerad om uppdragets längd. Om uppdraget var tidsbestämt så hade partnern lättare att anpassa sig eftersom de då hade en klar bild om hur länge de förväntades stanna i landet innan de kunde flytta tillbaka till sitt hemland igen.

Ali, Van der Zee och Sanders (2003) Theoretical model.

2003 så presenterade Ali et al. en modell för expatrierade partners anpassning i värdlandet. I den modellen så inkluderades både psykologisk och sociokulturell anpassning. Ali et al. (2003) skriver:

Psychological adjustment refers to internal psychological outcomes such as mental health and personal satisfaction. Sociocultural adjustment refers to external psychological outcomes that link individuals to their new context such as the ability to deal with problems, particularly in the areas of family life, work and school. (s.565)

Vidare så lägger Ali et al (2003) till en dimension, interkulturell integration, den beskriver de enligt följande; "This dimension was defined as the ability to deal with people from other cultures and can be regarded as a sub-dimension of sociocultural adjustment" (s. 565). För att nå fram till psykologisk, sociokulturell anpassning samt interkulturell integration så utgå Ali et al. (2003) från tre stycken bestämningsfaktorer, personlighet, familj och arbete. Dessa har sedan underkategorier, se figur nedan.



Figur 2. Theoretical model (Ali et al., 2003, s. 566)

Personlighet

Den här faktorn handlar om hur individens personlighet påverkar anpassningsprocessen. Den är indelad i fem underkategorier, empati till kulturen, öppenhet, initiativ till sociala möten, flexibilitet och emotionell stabilitet.

Empati till kulturen. Med det menar Ali et al. hur mycket intresse individen har i den nya kulturen och människorna. Även vilken förmåga som individen har att reflektera på ett riktigt sätt över andras känslor, tankar och erfarenheter hos människor som kommer från andra kulturer än sin egen.

Öppenhet. Den här dimensionen står för hur öppen individen är för att ta emot och försöka förstå den nya kulturen. Det kan vara annorlunda regler och värderingar jämfört med sin egen kultur. För att anpassningen ska gå så bra som möjligt så bör individen vara öppen och mottaglig för detta och inte låsa sig fast vid sina egna regler och värderingar som härstammar från sin egen kultur.

Initiativ till sociala möten. Det är viktigt att individen intar ett aktivt förhållningssätt till att skapa ett socialt kontaktnät. Forskning visar att de som aktivt söker efter social kontakt och inbjuder till sociala möten anpassar sig snabbare till den multikulturella kontexten än de som är lite mer passiva och väntar på att bli inbjuden.

Flexibilitet. I interkulturella situationer är det viktigt att vara flexibel, att snabbt kunna byta från ett beteende till ett annat om det ”vanliga” sättet att göra något på kanske inte längre

fungerar i den nya kulturen. Viktigt är också att inte känna rädsla inför de nya situationerna och den nya kulturen, hellre tvärtom att individen är lite nyfiken på dem.

Emotionell stabilitet. Med den här dimensionen menar Ali et al (2003) att individer måste ha en förmåga att vara lugn i stressade situationer, likaså bör de ha en förmåga att vara stark under stressiga omständigheter som lätt kan uppstå vid interkulturella möten.

Familj

Den faktorn beskriver vilken påverkan relationen mellan familjemedlemmar har på anpassningsprocessen. I familjer som är iväg på utlandsuppdrag krävs det att alla i familjen kan utveckla sig själva och anpassa sig till de nya kraven som kommer med den nya situationen. Om familjer kan anpassa sig tillräckligt till den nya kulturen och landet så kommer det att underlätta varje familjemedlems psykiska och interkulturella anpassning. Den här faktorn är indelad i tre stycken underdimensioner, familjesammanhållning, familjens anpassningsförmåga och familjekommunikation.

Familjesammanhållning. Det är viktigt att en expatrierad familj har en bra familjesammanhållning. Forskning visar att expatrierade föräldrar fick bättre relation till sina barn under expatperioden eftersom de har genomgått den här prövningen tillsammans vilket förde de närmre varandra. Att utveckla ett sådant emotionellt band till sina familjemedlemmar är en positiv faktor eftersom de kan hjälpa till att skapa relationer utanför familjen.

Familjens anpassningsförmåga. Den här dimensionen betyder att det är viktigt att familjen är villig att förändra sina roller inför den nya situationen utomlands. Det är viktigt att familjen är flexibel och inte låser sig fast vid gamla mönster som inte fungerar med det livet som de har utomlands. Om familjen låser sig fast vid gamla mönster så kan graden av stress öka i familjen och det försämrar anpassningsprocessen. Svårigheter med språket eller för barnen att byta skola och hitta nya kompisar kan vara en stressfaktor.

Familjekommunikation. Den tredje underdimensionen till familjekategorin är familjekommunikation. Genom en öppen kommunikation kan familjen tillsammans skapa och utveckla en bra strategi för att handskas med stress och utveckla ett balanserat, harmoniserat liv. En bra öppen kommunikation i familjen hjälper till att lösa problem och det hjälper alla att anpassa sig snabbare till den nya kulturen och situationen.

Arbete

I den här faktorn så fokuserar Ali et al. (2003) på relationen mellan partners anpassning i den nya kulturen och expatriatens arbetsliv. Den är indelad i två underdimensioner, expatriatens arbetstillfredsställelse och stöd som partner får av företaget.

Expatriatens arbetstillfredsställelse. Hög arbetsbelastning leder ofta till att expatriaten tar hem arbete och sitter och jobbar hemma vilket har en negativ inverkan på familjens välmående. Hög arbetsbelastning gör även att expatriaten har lite tid och energi att ägna sig åt sin familj när han eller hon är hemma. Forskning visar att expatriatens arbete har en stor inverkan på partnerns anpassningsprocess.

Stöd som partnern får från företaget. Den här dimensionen handlar om stödet som partnern får av företaget både innan och under expatrieringen. Forskning visar att stöd från företaget under utlandsvistelsen har ett starkt psykologiskt samband med partnerns anpassning. Det finns ett signifikant samband mellan om företaget erbjuder kulturell träning och involverade partnern i beslutet om de skulle tacka ja till utlandsuppdraget och partnerns anpassningsprocess.

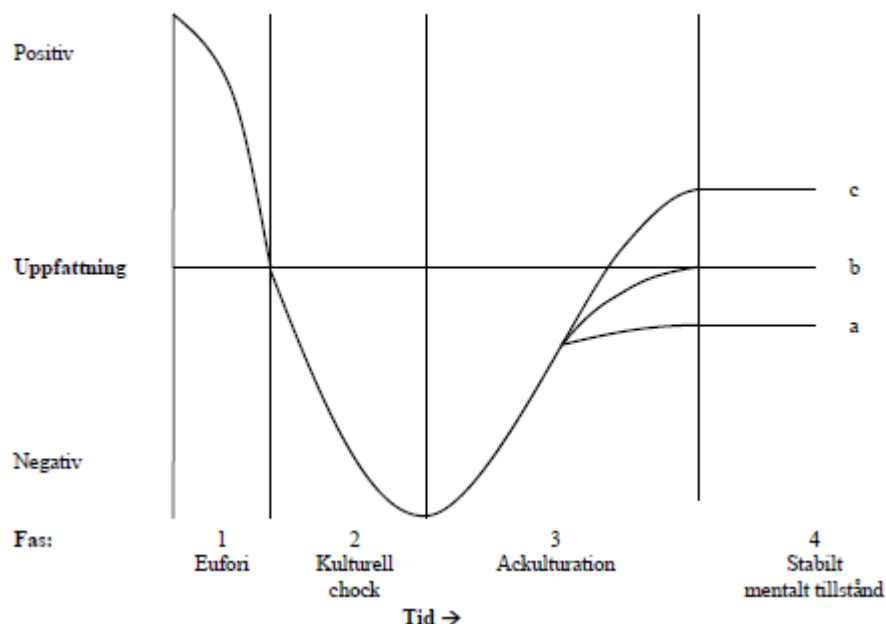
Om de här tre olika faktorerna är positivt relaterade till partnerns känslor så leder det enligt Ali et. al. (2003) fram till interkulturell anpassning. Med interkulturell anpassning så menar Ali et. al. psykologisk anpassning, interkulturell integration och sociokulturell anpassning.

Interkulturell kompetens

Grundläggande i interkulturell kompetens är att ha kommunikativ kompetens, eftersom interkulturell kompetens handlar om att lyssna in en kultur, ha ett öppet sinnes utan fördomar och förutfattade meningar (Lahdenperä, 2008). Vidare så skriver Lahdenperä (2008) att interkulturell kommunikationsförmåga har tre olika faser, medvetenhet, kunskap och färdigheter. Medvetenhet handlar om att vara medveten om sin egen kultur och uppväxtmiljö och att andra har växt upp i en annan miljö vilket har lett till att de har en annorlunda mental programmering. Man blir medveten om att det finns skillnader i tankesätt, känslor, värderingar och handlingsmönster. Efter medvetenheten så kommer kunskap. Kunskap om hur andra kulturer fungerar, speciellt den aktuella kulturen. Kunskap om symboler, hjältar och ritualer. När man går igenom steg ett och två så får man färdigheter, dessa färdigheter hjälper oss att lösa problem som uppstår i mötet med andra kulturer. Steg tre är resultatet av steg ett och två (Lahdenperä, 2008). Stier (2009) menar att man för att uppnå ett effektivt interkulturellt samspel krävs nyfikenhet, öppenhet och förståelse gentemot andra kulturer, men likafullt för den egna kulturen.

Anpassning till en främmande kultur

Hofstede och Hofstede (2005) skriver om kulturchock och hur människor reagerar när de kommer till en ny kultur. De menar att interkulturella möten ofta följs av psykologiska och sociala processer, en kulturchock. Varje individ har sina mentala programmeringar om hur saker och ting bör fungera, det är något som individen inte själv tänker på längre eftersom de programmeras så tidigt i livet. Vidare menar Hofstede och Hofstede (2005) att när en individ kommer till en ny kultur så återgår han eller hon till ett spädbarnsstadie där han eller hon måste lära sig allt från början igen. Det följs ofta av obehagskänslor, känslor av fientlighet och hjälplöshet. Dessa känslor förändras med tiden, se figur nedan, känslor beskrivs på y-axeln och tid på x-axeln.



Figur 3. Anpassning till en främmande kultur.

Fas ett, eufori, även kallad smekmånadsfasen är en fas där individen har positiva känslor och tycker det är kul och spännande att komma till en ny kultur. Det är vanligtvis en väldigt kort period (Hofstede & Hofstede, 2005). Fas två, kulturell chock kommer när livet börjar i den nya kulturen. Det är då som individen förstår att de måste bygga upp ett nytt liv i det nya landet, de är inte bara där på semester. Det är en svår period där det behövs mycket stöd för att så snabbt som möjligt ta sig ur den här fasen. Fas tre, ackulturation eller anpassning kommer när individen långsamt börjar acceptera kulturen och situationen att de ska stanna i landet. De har börjat att ta till sig de nya värderingarna, byggt upp ett socialt nätverk vilket även följs av ett ökat självförtroende. Då börjar känslorna sakta men säkert återvända upp

igen mot de positiva. I fas fyra, stabilt mentalt tillstånd så menar Hofstede och Hofstede (2005) att det finns olika vägar att gå. Sinnesstämningen kan förbli negativ (a) om individen upplever att det är sämre än det var i hemlandet. Till exempel om individen inte lyckas skapa ett socialt nätverk utan upplever diskriminering då är det svårt att återfå positiva känslor. Eller så kan utgången bli att individen tycker att det är okej att vara i den nya kulturen, det är lika bra som hemma (b). Då är inte känslorna positiva eller negativa, utan de är på en likgiltig nivå. Sista utgången är när individens känslor inför att bo i en främmande kultur är positiva (c). Då upplever individen att den nya kulturen är bättre än sin egen kultur, hon eller han har integrerat i kulturen och anpassat sig väl i den (Hofstede & Hofstede, 2005).

Hur lång tid som varje individ stannar i de olika faserna beror ofta på hur lång tid som utlandsvistelsen är. Om hela perioden är tre månader så finns de dem som berättar att de har genomgått upp till tre faser, medan de som har varit iväg i många år beskriver att de var iväg i över ett år innan anpassningsfasen började (Hofstede & Hofstede, 2005).

Syfte och problemformulering

Syftet med uppsatsen är att undersöka hur expatriatens partner upplever expatrieringen och sin egen anpassningsprocess för att kunna identifiera anpassningsfaktorer hos medföljande partners. Studien ämnar sig både till individer som står inför ett eventuellt utlandsuppdrag så att de kan förbereda sig på expatrieringsprocessen och till företag som skickar sina anställda utomlands så att de kan förbereda expatriaten och den medföljande partnern inför expatrieringen.

Frågeställningen är enligt följande;

Vilka faktorer är viktiga för att underlätta anpassningen för partnern vid en expatriering?

Metod

Majoriteten av de artiklar som har lästs inför studien var artiklar där forskarna har använt sig av en kvantitativ metod, men eftersom syftet till den här studien är att skapa en djupare förståelse för anpassningsprocessen och hitta ett mönster så valdes det istället en kvalitativ metod. En kvalitativ metod eftersöker även öppenhet i svaren och möjlighet att ställa följdfrågor om tillfälle uppstår vilket passade den här studiens syfte. Bjereld, Demker och Hinnfors (2002) menar att kvalitativa metoder används till fördel om forskaren vill veta hur en speciell företeelse upplevs av olika individer, den kunskapen hjälper sedan till att förstå företeelsen. I den här studien så är företeelsen anpassningsprocessen, syftet med uppsatsen är

att undersöka hur partnern upplever expatrieringen och sin egen anpassningsprocess vid expatriering.

Urval

Utifrån syftet så finns det en del givna kriterier inför urvalet av respondenter. Respondenterna måste ha varit med sin partner vid ett utlandsuppdrag där de har blivit utsända av ett företag från ett land till ett annat. Individer som har flyttat själva utan att ett företag har sänt ut dem är alltså inte kvalificerade till den här studien. Eftersom studien utgår från en kvalitativ metod så behöver inte urvalet vara så stort då tyngdpunkten ligger vid varje individs positiva och negativa erfarenheter och tankar om sin egen anpassningsprocess i det nya landet.

Genom personliga kontakter skapades kontakt med två av respondenterna. Ett mail skickades iväg med en kort förklaring om examensarbetet och att jag gärna vilja intervjua dem i egenskap av att de hade varit/är medföljande partner. Svaret kom relativt fort och intervjuerna bokades in. De andra respondenterna hittades via en personaltidning på jobbet, i ett av numren som kom ut i höstas så intervjuades ett antal personer som hade kommit till Sverige på grund av att de hade flyttat med sin partner på ett utlandsuppdrag. Kontakt skapades genom de som ger ut tidningen då de gav ut kontaktuppgifter till de som jobbar på Relocation Service.

Ytterligare ett mail skickades iväg där det precis som tidigare kort förklarades vilken utbildning jag går och att jag just nu skriver mitt examensarbete och skulle vilja intervjua några stycken i egenskap av att de är medföljande partners och om de kunde hjälpa till att bilda en kontakt till några partners. Frågan ställdes även om de ville ställa upp på en intervju och förklara deras verksamhet eftersom de som arbetar på Relocation Service tar hand om expatrierade individer när de kommer till Sverige. Svaret blev positivt då kontakt skapades med två personer, en amerikan och en kinesisk medborgare som båda hade kommit till Sverige för att deras partners erbjudits jobb i Sverige. Även de två som jobbar på Relocation Service ville ställa upp på en intervju. Totalt så intervjuades sex personer som alla får en kort presentation nedan.

Respondent ett. En svensk kvinna som har tre barn. Hon har flyttat med sin man både till Danmark och till Kina men har nu kommit tillbaka till Sverige och börjat jobba här igen. När de flyttade till Danmark så hade de alla tre barnen med sig men när de flyttade till Kina så hade de bara två med sig eftersom den största då hade blivit 21 år. De bodde ett år i Danmark och ett halvår i Kina sedan flyttade hon och barnen hem eftersom barnen inte trivdes i Kina, hennes man stannade kontraktet ut, tre år. Hon arbetade heltid innan de flyttade utomlands men hon jobbade inte alls under deras utlandsvistelse.

Respondent två. En svensk kvinna som har två barn. De flyttade utomlands första gången för elva år sedan, till USA. De flyttade då ut på ett tvåårs kontrakt men de har inte återvänt till Sverige än. De bodde sex år i USA, två år i Kina och än så länge tre och ett halvt år i Tyskland. De fick sina två pojkar när de bodde i USA. Hon jobbade innan de flyttade utomlands, nu studerar hon heltid från en högskola i Sverige.

Respondent tre och fyra. Två kvinnor som jobbar på avdelningen Relocation Service på ett större internationellt företag. De intervjuades samtidigt så att de på så sätt kunna fylla i vad den andra missade om verksamheten. Den ena kvinnan hade jobbat med det här i tre år och den andra i fyra månader. Den kvinnan som jobbat med det i tre år kom från Thailand, hon var gift med en svensk man som hon hade följt med till Kina då han fick ett utlandsuppdrag där. Så hon hade även egen personlig erfarenhet av att vara medföljande partner.

Respondent fem. En amerikansk man som har en dotter som är elva år. Han flyttade med sin fru till Sverige för fyra månader sedan. Det är inte första gången han flyttar utomlands då han ursprungligen kommer från Argentina, han flyttade till USA eftersom hans fru är amerikanska. De har ett treårs kontrakt i Sverige. Han jobbade heltid innan de flyttade till Sverige men jobbar inte nu.

Respondent sex. En man från Kina som har en son som är fyra år. De kom till Sverige för fyra månader sedan, då hans fru fick ett utlandsuppdrag i Sverige. Det är första gången han flyttar till ett annat land men han har rest mycket i tjänsten innan. De har ett tre års kontrakt i Sverige. Han jobbade heltid innan de flyttade till Sverige men jobbar inte nu.

Nedan följer en tabell som visar var respondenterna kommer ifrån och vilket land de expatrierat till.

Tabell 1. . Överblick av respondenterna i studien.

	Resp. 1	Resp. 2	Resp. 3 och 4	Resp. 5	Resp. 6
Kön	Kvinna	Kvinna	Kvinnor	Man	Man
Ursprungs land	Sverige	Sverige	Sverige och Thailand	USA	Kina
Expatrierat till	Danmark och Kina	USA, Kina och Tyskland	-	Sverige	Sverige

Procedur.

Studien inleddes med en litteraturgenomgång av vetenskapliga artiklar inom ämnet. Databaser som användes var PsychInfo och Business Source Premier. En del användbara artiklar hittades och lästes igenom. Efter genomläsningen av artiklarna så bestämdes det att studien

skulle ha en intervjubaserad forskningsmetod. Cohen, Manion och Morrison (2007) menar att en intervjubaserad forskningsmetod innehåller sju olika steg, ”thematizing, designing, interviewing, transcribing, analysing, verifying and reporting” (s. 356). I det första steget så bestäms syftet med studien och anledningen till varför författaren har valt en intervjubaserad metod. Enligt Cohen et. al. (2007) så är det ett väldigt viktigt steg eftersom det är viktigt att klargöra varför författaren har valt kvalitativa intervjuer och att de passar bra ihop med syftet till studien. I den här studien så har det använts av en semistrukturerad intervjuform där frågorna hade öppna svarsalternativ så att de olika respondenterna kunde berätta om sina personliga erfarenheter och känslor om samma frågor. Trost (1997) menar att vid kvalitativa intervjuer så ska intervjuaren ställa raka enkla frågor till respondenten för att få komplexa innehållsrika svar. Nästa steg, designing, innebär att planera lämpliga frågor utifrån syftet. Vanligtvis så börjar forskaren med att skriva ner olika variabler, variablerna är det som forskaren vill mäta, de hjälper till att sedan fortsätta med frågeformuläret (Cohen et. al., 2007). I den här studien så finns det fyra olika variabler som bland annat är framtagna från Ali et. al (2003) modell som alla har ett antal frågor. De här variablerna hjälper till att hålla sig till syftet med studien.

I steg tre, interviewing så är det viktigt att informera respondenten om etiska regler såsom att all data kommer att förstöras så fort uppsatsen är färdig, på det sättet så skapar intervjuaren en säker atmosfär där respondenten känner sig trygg att prata och tala sanning under intervjun (Cohen et. al., 2007). Samtliga respondenter informerades om etiska regler, frågan ställdes även om det var okej att spela in för att på så sätt få samtalet att flyta på smidigare. Den första intervjun var med en svensk kvinna som hade följt med sin partner på utlandsuppdrag både till Danmark och till Kina. Intervjun genomfördes på respondentens nuvarande arbetsplats och det tog en timme. Den andra intervjun var även den med en svensk kvinna som har följt med sin man på utlandsuppdrag både till USA, Kina och just nu befinner de sig i Tyskland. Intervjun skedde via skype på grund av det fysiska avståndet. Den intervjun kunde jag inte spela in på grund av det blev väldigt dålig kvalitet på det ljud som togs upp från datorn. Allting som sades antecknades istället, den intervjun varade i en och en halv timme. Den tredje intervjun var med två stycken som jobbar på Relocation Service på ett stort internationellt företag. I den intervjun så användes en mindre intervjuguide som var baserad på frågor som rörde deras verksamhet, vad de gjorde och om de hjälper till något i anpassningsprocessen hos de medföljande partnererna när de har kommit till Sverige. Intervjun ägde rum på deras arbetsplats och den varade i en timme. Den fjärde intervjun var med en amerikansk man som hade följt med sin fru till Sverige då hon hade fått ett utlandsuppdrag

här. Intervjun ägde rum i ett konferensrum på min arbetsplats och den tog cirka en och en halv timme. Den femte intervjun var med en man från Kina som även han hade följt med sin fru till Sverige på ett utlandsuppdrag. Även den intervjun ägde rum i ett konferensrum på mitt arbete och den varade i en och en halv timme. Enligt Lantz (2007) så är det viktigt att tänka på tiden när man bokar en intervju, det är viktigt att det finns tillräckligt med tid avsatt så att båda parter känner sig nöjda efteråt. Det hade vi under samtliga intervjuer och vi kunde sitta länge och prata om varje fråga utan att känna någon tidspress. Vidare så menar Lantz (2007) att det är viktigt att störande moment såsom till exempel kollegor inte stör under intervjun. Då vi satt enskilt i ett konferensrum så upplevde vi inga störande moment. Vidare så spelades alla intervjuer in förutom en av ovan nämnda skäl.

Analys

Det fjärde steget som Cohen et. al. (2007) beskriver är, transcribing. Det här steget är enligt Cohen ett avgörande moment, görs inte det här ordentligt så är det risk för en stor dataförlust av det insamlade materialet. Cohen et. al. (2007) menar att intervjuaren inte får glömma att tolka allt som händer under intervjun och inte bara det verbala. De menar på att en inspelning är selektiv och att den sorterar bort viktig icke verbal data. Det här var medvetet under intervjutillfällena så alla ickeverbala saker som hände antecknades, all data transkriberades även direkt efter varje intervju så att ingen data skulle glömmas bort. Till exempel så var det en av respondenterna som visade med gester hur hon gjorde när hon skulle beställa mat eftersom hon inte kunde språket i landet, även sådana icke verbala saker skrevs ner vid transkriberingen av intervjuerna. Det femte steget som Cohen et. al., (2007) beskriver är analysing. I det steget så analyseras datan. Cohen et. al., (2007) menar att det ofta sker med hjälp av någon form av kodning. I den här analysen så delades den transkriberade datan in efter de olika variablerna och sedan letades det efter likheter och skillnader mellan de olika respondenterna. Vidare så skriver Cohen et. al. (2007) att det är viktigt att man inte glömmet helheten när man analyserar små delar i datan. I den här studien så återkopplades delarna till syfte för att inte glömma bort helheten. Avslutningsvis så togs även en figur fram för att visa på helheten av vad som kommit fram av den analyserade datan. Det sjätte steget, är enligt Cohen et. al., (2007) verifying. I det steget så gäller det att verifiera sin data så att den är giltig. Cohen et. al. skriver att forskaren måste vara noggrann i analyseringssteget så att inte viktig data försvinner, vidare så tar Cohen återigen upp att det är viktigt att inte glömma att ta med det icke verbala under intervjun och att man håller sig till syftet med sin studie. En stor noggrannhet präglade analyseringsarbetet då små delar analyserades för att sedan bilda en helhet och det slutgiltiga resultatet. Vidare så tolkades även det icke verbala under

intervjutillfället så att ingen viktig data försvann. Det sjunde steget är enligt Cohen et. al.. (2007) reporting och det är hur forskaren bör lägga upp sin studie. Cohen anser att forskaren måste utgå från vilket metod som man har valt. Är det en kvantitativ så blir det mycket siffror i reporten medan i en kvalitativ så blir det mycket beskrivande text. Den här studien har en kvalitativ metod så resultatet består till mesta del av beskrivande text.

Resultat

Resultatdelen är indelad i fyra delar, utifrån de variabler som frågorna är ställda efter. De fyra variablerna är, personlighet, familj, arbete och hjälp till anpassning för att på så sätt ta fram vilka faktorer som är viktiga för partnerns anpassningsprocess.

Personlighet. Samtliga av de intervjuade såg fram emot att flytta. Alla uttryckte att det passade bra i deras liv just då. Respondent ett såg det som ett spännande äventyr och hon ville gärna stötta sin man i hans utveckling och karriär. Respondent två hade arbetat mycket och såg fram emot att göra något annorlunda innan det var dags att skaffa barn. Både respondent fem och sex uttryckte att det passade bra i deras liv just nu, de frilansade och gjorde lite småjobb åt olika företag som de kan fortsätta med även i Sverige men i mycket mindre utsträckning. Respondent sex sa att det hade nog varit jobbigare om han hade haft ett bra jobb som han trivdes med och som krävde att han skulle vara i Kina, då hade nog beslutet varit svårare.

Två av respondenterna fick böcker hemskickade om den svenska kulturen innan de flyttade annars så fick ingen av respondenterna någon kulturell träning eller förberedelse innan flytten. De två som fick böcker läste lite i dem och de försökte leta efter fakta om Sverige på internet. Samtliga respondenter fick även en ”look and see trip” innan de skulle besluta om de ville flytta för att åka till landet och försöka föreställa sig hur livet kommer att bli där. Respondent tre och fyra som jobbar med Relocation säger att de skickar bara böcker innan resan och de guidar dem och visar dagis, skola, mataffärer, polis, bostadsområden m.m. på look and see trip, sedan erbjuder de en svensk kulturkurs när de har kommit till Sverige. Ingen av respondenterna uttryckte att de önskade att de fick någon förberedande träning utan samtliga menade att det är bättre om en sådan kurs kommer när man är på plats i det nya landet. Samtliga respondenter uttryckte att de hade upplevt kulturkrockar, svensken som har bott i Kina uttryckte att det var jobbigt att ha hemhjälp tre dagar i veckan medan kinesen som bor i Sverige tycker det är jobbigt att behöva göra allting själv, ”I Kina så lyfte vi bara på luren när vi ville ha något gjort i lägenheten så kom det någon direkt, så är det inte här i Sverige” (Respondent nr sex). Amerikanen tycker att svenskar är svåra att lära känna och den

andra svenskan tyckte det var jobbigt att behöva ha gardiner för dragna för fönstren på kvällarna, annars stod det människor och tittade in på dem. Ingen av respondenterna uttryckte att det var väldigt jobbigt med kulturkrockar, det går i vågor. Samtidigt så var de väl medvetna om att integrerar de i samhället så är det lättare att förstå kulturskillnaderna.

Tre av respondenterna uttryckte att deras barn hjälpt dem att bygga upp ett socialt kontaktnät i det nya landet. Den fjärde hade äldre barn som gick på högstadiet så det var inget som hon märkte av. Däremot så fanns det andra svenskar i det område där de bodde som hon fick kontakt med. Det är något som även de som jobbar på Relocation märker av, att de partners som kommer med barn har lättare att bygga upp ett socialt kontaktnät fort än de som kommer utan barn. De träffar andra i samma sits när de lämnar och hämtar sina barn på dagis och skola och lär känna människor på det viset. Respondent nummer två menar att det är viktigt att vara med i början när skolan startar för det är då alla sociala aktiviteter drar igång även för föräldrarna, så missar man det då så kan det vara svårt att ta sig in i efterhand. Två av partnererna fick ingen hjälp av företaget att bygga upp ett socialt kontaktnät eller blev inbjudna till sociala aktiviteter utan det var helt upp till dem själva. Båda uttryckte däremot att det hade varit bra om företaget kunde stötta lite, bara att ha någon att ringa till om de hade några frågor så de inte behövde lista ut allt själva. Respondent fem och sex uttryckte att de får lite hjälp av företaget, de bjuder in till olika aktiviteter så att alla partners kan träffas och lära känna varandra. De fick även mycket hjälp med praktiska saker, som att gå till skatteverket men även de önskar att de fanns någon mer stödfunktion från företags sida. En av respondenterna önskade att han hade någon att ringa så att han kunde fråga kunde hur han skulle sortera sina sopor. Respondent nummer fem uttrycker att han är väldigt tacksam för all hjälp han har fått med alla praktiska saker, men det är aldrig någon som har frågat hur han mår.

Tabell 2. Överblick av positiva och negativa faktorer i variabeln personlighet.

Anpassningskälla Personlighet	Positiva faktorer	Negativa faktorer
Känslor inför flytten	Jag tyckte det skulle bli spännande, prova på något nytt innan det var dags att skaffa barn.	Det hade nog varit svårare om jag hade haft ett jobb som jag verkligen trivts med, då hade beslutet varit svårare att ta.
Tankar om kulturen i landet	Jag uppskattar det sociala skyddsnätet i Sverige, alla har rätt till semester och sjukvård oavsett om du är chef eller om du står och steker köttbullar.	Männen pratar med männen och ingen pratar med mig, jämställdheten har inte kommit lika långt som i Sverige, det är jobbigt.
Kulturkrock	Jag visste lite om kulturen i Sverige eftersom jag har varit här själv på tjänsteresa några gånger innan vi flyttade hit, sedan försökte jag läsa på lite innan vi flyttade med.	När vi flyttade till Kina så hade vi två små barn så det fanns inte tid för någon förberedelse till kulturen, så det blev en väldigt stor kulturkrock när vi kom dit och det var väldigt jobbigt.
Socialt kontaktnät	Relocation service anordnar Coffee mornings där vi går igenom lite "need to know" saker i alfabetisk ordning, A för aktivitet, B för bibliotek o.s.v. det är väldigt bra samtidigt som jag träffar andra partners så det hjälper mycket.	Jag känner mig lite ensam, vi bodde i en tillfällig lägenhet de första månaderna och vi ville inte bjuda dit någon där. Men nu har vi köpt ett hus så nu har vi tänkt bjuda hem lite folk.

Familj. Respondent ett och två uttrycker båda två att flytten utomlands och att ha gått igenom det med sin familj har svetsat ihop familjen och fört dem närmare varandra.

Respondent etts son trivdes inte i skolan i Kina och det påverkade henne mycket, det blev värre och värre och till slut så beslöt de att han inte behövde gå till skolan mer och att de skulle flytta tillbaka till Sverige när vårterminen började så han kunde börja sin gamla skola igen, men ändå så uttrycker hon att resan har svetsat ihop familjen. Respondent sex tycker att hans son har blivit gladare och han uppskattar hur barn blir behandlade i Sverige jämfört med i Kina där det är stränga lärare och mycket träning från tidig ålder. Respondent fem tycker att det är för tidigt att uttala sig om det eftersom de bara har varit i Sverige i fyra månader, men han tycker att de har börjat kommunicera mer sedan de började fundera på att flytta.

Samtliga respondenter uttrycker en viss frustration av att vara medföljande partner. Respondent har haft svårt att finna värde i att bara vara hemma med barnen så hon började studera på distans från en högskola i Sverige, då började hon känna att hon gör något meningsfullt. Hon betonar även att alla väljer att leva sina liv annorlunda och att de har valt det här livet vilket kräver en större insats av mig på hemmaplan vilket hade varit svårt att

kombinera med ett arbete. Respondent ett uttrycker att planen var att hon skulle hitta ett jobb eftersom barnen var så stora, det var svårt att gå från att jobba heltid till att helt plötsligt inte jobba alls. Men eftersom de bestämde sig för att flytta hem efter ett halvår så njöt hon mest under de månader hon var där nere. Respondent fem och sex menar båda två att de vill börja jobba i Sverige så småningom, respondent fem har sökt några jobb men utan framgång. Han uttrycker en önskan att det hade varit bra om företaget som hans fru jobbar för kunde erbjuda han ett jobb, något liknande det som han hade i USA. Respondent sex menar att det inte är så viktigt vad det är för jobb, han kan till och med tänka sig att jobba ideellt, huvudsaken för han är att komma ut från huset och träffa lite människor. Respondent tre och fyra som jobbar med relocation menar att deras uppgift är hjälp till självhjälp, de kan hjälpa partnerna att visa vilka sidor de ska söka på för att hitta jobbannonser men de kan inte ordna ett jobb till dem.

Tabell 3. Översikt över positiva och negativa faktorer i variabeln familj.

Hur påverkar flytten er som familj	Våra år utomlands har gjort att vi blivit väldigt tajta som familj, vi kommunicerar mycket och det för oss samman.	Vår dotter grät när vi sa att vi skulle flytta, hon sa att hon hatade oss för att vi tog bort henne från alla hennes kompisar.
Känslor inför att vara medföljande partner	Måste finna värde i det, att vara hemma med barnen och finnas där för dem hela tiden är värdefullt. Jag har även börjat studera och det har hjälpt mig att känna att jag gör något jag med.	Lite frustrerande eftersom planen var att jag också skulle hitta ett jobb men det verkar svårt så nu känner jag mig förvirrad och vet inte vad jag ska göra.

Arbete. Respondent ett och två säger bägge två att deras män arbetar och reser mycket. Respondent två uttrycker att hon kan sakna ibland att få avlastning en vanlig vardagskväll men att det är en livsstil som man vänjer sig vid, så uttrycker respondent ett också sig. Båda två säger även att när deras män väl är hemma så försöker de att avlasta och finnas där för familjen så mycket som möjligt. Respondent fem och sex uttrycker motsatsen, deras partners har börjat arbeta kortare dagar och resa mycket mindre sedan de flyttade. De uttrycker att sedan de flyttade har de fått mer tid med barnen eftersom innan så kom de hem sena kvällar när barnen redan sov. Gemensamt för alla fyra respondenter är att alla är nöjda med sin situation när det kommer till partnerns arbetstider och hur mycket eller lite de reser. De uttrycker, ”Vi visste vad vi skrev på när vi flyttade, det var ett gemensamt beslut”.

Stöd från företaget uttrycker alla att de har fått när det kommer till praktiska saker. De har fått hjälp att leta efter bostad, fått hjälp att ordna med flytten, fått hjälp med skola och dagis och de har varit på look and see trip där de har fått åka runt och titta på staden där de

ska bo. Respondent ett och två har inte fått så mycket mer hjälp än så, sedan har de själva fått ordna med bank, telefon internet m.m. Respondent fem och sex har kunnat få den hjälpen om de velat av Relocation Service, de hjälper även till att översätta brev och åka till skatteverket för att skrivas in i landet. Samtliga respondenter uttrycker en önskan om mer hjälp, det är svårt att komma till ett nytt land och inte veta hur någonting fungerar. Respondent två säger att de hade tur för det var några andra svenskar i samma stad som arbetade för samma företag som hennes man när de skulle flytta iväg första gången, så de fick mycket hjälp av dem. Men när de sedan flyttade till Kina så hade hon ingen och då önskade hon att de hade blivit erbjudna stöd genom att bara ha någon att ringa och fråga hur olika saker fungerar. Respondent fem och sex är tacksamma för all praktisk hjälp de fått men de saknar stöd på andra plan. Respondent sex tyckte att allt var väldigt svårt när de kom till Sverige eftersom de är en sådan stor skillnad jämfört med Kina, han uttryckte en önskan om mer specifik hjälp beroende på var man kom ifrån då han tror att man behöver hjälp med olika saker beroende på vilket land man kommer från. Till exempel så har han stora problem när han är i mataffären för han förstår inte vad det står på förpackningarna, även personnummer och alla byråkratiska saker är nytt för han och det är komplicerat. Respondent fem hade gärna velat att företagen kunde hjälpa till mer med jobb till medföljande partners, han tror att det är nyckeln till att börja trivas och anpassa sig i ett nytt land, att börja arbeta.

Ingen av respondenterna blev personligt tillfrågade av företaget om de ville följa med sin partner till ett annat land för att han eller hon ska jobba där. Utan all kontakt med företaget skedde via partnern. Ingen av respondenterna uttryckte att de hade velat bli tillfrågade personligen, utan de hade konversation med sin partner om vad det skulle betyda om de flyttade och det räckte.

Tabell 4. Översikt över positiva och negativa faktorer i variabeln arbete.

Partnerns arbete	Hon arbetar mindre nu än hon gjorde i Kina, plus att Kina är ett stort land med mycket trafik så ibland kunde det ta över en timme i bilen efter jobbet.	Min man reser mycket så han ligger konstant efter på hemmakontoret vilket gör att han tar hem jobb rätt ofta.
Arbete	Vi hade skrivit på, på två år så då ville jag inte arbeta, jag pluggade lite engelska och njöt. Sedan kom barnen och då var jag hemma med dem.	Jag vill gärna jobba men då måste jag nog först lära mig svenska annars kan jag nog inte få något jobb.
Stöd från företaget	Vi fick mycket hjälp när vi flyttade till Danmark, vi åkte runder och tittade på olika platser och bostadsområden och vi fick träffa borgmästaren så det var bra.	Vi har fått mycket hjälp med praktiska saker såsom skatteverket, hitta bostad m.m. men det är ingen som frågar hur jag mår, eller vad jag önskar att jag fick hjälp med. Ingen hjälp på det psykologiska planet.
Involverade företaget dig i beslutet	Hela familjen fick en look and see trip så då kunde vi föreställa oss hur livet kunde vara här.	Nej de frågade inte mig, de frågade bara min man vad jag tyckte om att flytta.

Hjälp till anpassning. Samtliga partner berättar om hur de upplevde sin anpassningsprocess när de hade flyttat. Alla utom respondent fem menar att de var väldigt positiva när de kom och de såg fram emot, efter en tid så trillade de ner och allt blev jobbigare. Respondent sex uttryckte att allt var kul när de kom men sedan när hans fru började jobba och hans son började skolan så kände han sig ensam och ledsen. Men sedan köpte de hus så nu känner han att han sakta är på väg upp igen. Respondent nummer två beskriver även hon olika faser i sin anpassningsprocess, hon menar att det tar ett tag att komma på att man är där nere men när man väl kommit på det så försöker man rycka upp sig själv. Respondent nummer fem menar att han gick igenom stora dippar när han flyttade från Argentina så nu när han flyttade till Sverige så är han mer försiktig för han vill inte uppleva sådana stora dippar igen. Respondent nummer ett var positiv när de kom till Kina men eftersom hennes son inte trivdes i skolan så kom det en dipp direkt när den började. När de väl hade bestämt att de inte skulle stanna mer än ett halvår så kom hon upp igen och började njuta av den tiden de hade kvar där. Respondent tre och fyra berättar att dem ser på parterna när de är nere i en dipp och att de har hemlängtan och då försöker de hjälpa dem att komma upp igen. De berättar om en partner som hade kommit till Sverige utan barn och att hon efter ett tag var väldigt ledsen och nästan lite arg på dem och de visste inte vad det var. Då bjöd de in henne till en kurs med

vuxenskolan där de kunde komma och dela sin hobby tillsammans med andra, det hjälpte henne att börja se positivt på tillvaron igen. De bjuder även in alla nyanlända till en ”Newcomers evening” där syftet är att de ska lära känna varandra och kunna bygga upp ett socialt kontaktnät, vilket kan hjälpa när det kommer dippar.

Samtliga respondenter anger språket som en viktig faktor till att anpassa sig i det nya landet. Respondent två menar att kan man inte språket så kan man inte ta del av samhället och man känner sig instängd. Respondent sex menar att det är svårt att bo i ett land utan att kunna språket. I Sverige pratar nästan alla engelska men alla brev är på svenska. Respondent fem menar att språket är viktigt om man vill arbeta i landet. Respondent ett kunde engelska när hon flyttade till Kina men inte kinesiska, så när hon skulle beställa mat så fick hon använda kroppsspråk, hon uttryckte att det var en begränsning att inte kunna språket. Respondent tre och fyra berättar att de erbjuder svenskundervisning till medföljande partners också och de brukar alla delta i.

Tips som respondenterna vill ge till andra som ska flytta iväg med sin partner är att de ska tala mycket med sin partner innan de åker så de vet vad de tackar ja till. De ska tänka på om de verkligen vill sluta jobba om de gör det idag, samtidigt så tror alla respondenter att barnens ålder spelar in hur lätt eller svårt det är att anpassa sig. Är barnen stora så är det svårare än när barnen är små, menar dem eftersom barnen har svårare att bryta upp från sina kompisar i sitt hemland när de är större. Respondent nummer fem menar att man måste vara en problemlösare och förberedd på en stor utmaning för att klara gå igenom en sådan stor process som det är att flytta och börja om på nytt i ett annat land. Vidare så menar han att det är viktigt att fokusera på språket och att försöka bygga upp relationer med andra människor. Det håller respondent två med om, hon menar att man inte ska bry sig så mycket om att komma i ordning i huset eller i lägenheten utan att det viktigaste är att gå ut och försöka knyta kontakter och engagera sig i någon fritidsaktivitet.

Diskussion

Tankar som fanns inför den här studien var att hitta ett samband mellan utvalda variabler och partners anpassning i det nya landet. Variablerna valdes ut med hjälp av Ali et. al (2003) modell om interkulturell anpassning för medföljande partners. Ali et. al. (2003) har med tre huvudfaktorer, personlighet, familj och arbete som de sedan har ett antal underkategorier på i sin modell. Den modellen användes när intervjufrågorna skrevs, samt en fjärde variabel som var hjälp till anpassning. Den fjärde variabeln togs med för att det är en viktig del för den interkulturella anpassningen för medföljande partners. Diskussionsdelen är indelad i fyra delar

där varje variabel behandlas en i taget för att sedan avslutningsvis presentera slutsatserna av den här studien.

Personlighet. Ali et. al. (2003) Har delat in den här variabeln i fem delar, empati till kulturen, öppenhet, initiativ till sociala möten, flexibilitet och emotionell stabilitet. Samtliga av de respondenter som deltagit i den här studien var öppna och hade empati till kulturen. De såg fram emot att flytta till ett annat land med en ny kultur, sedan var de två stycken som förberedde sig mer än de andra. De hade alla reflekterat över de kulturella skillnaderna som de hade stött på, de ville gärna veta mer om den nya kulturen för att förstå värderingarna och normerna i landet som de nu bor i. Ali et. al. (2003) menar att individer som har en sådan personlighet anpassar sig snabbare till den nya kulturen än de som inte har en sådan personlighet. Black och Hal (1991) presenterade i sin studie att desto mer som partnern såg fram emot flytten desto mer förberedde och engagerade partnern sig i sin egen anpassning både innan och efter flytten. Jag uppfattade samtliga respondenter till att vara emotionellt stabila, de visste att det är en stor process de har gett sig in på som kan vara väldigt påfrestande, en respondent påtalade flera gånger att man måste vara en problemlösare för att klara av att leva i en ny kultur, det tycker jag talar för en stor emotionell stabilitet och flexibilitet där individen är medveten om att det inte lönar sig att stressa upp sig utan att man istället måste försöka hitta ett sätt att handskas med alla nya situationer och problem. Även det har Ali et. al. (2003) påtalat i sin personlighetsdimension att det krävs en flexibel och emotionell stabil personlighet där individen får vara flexibel och tänka om när det uppenbara sig en situation som inte är som den var i hemlandet och för att vara flexibel och kunna tänka om snabbt så krävs det att man är emotionell stabil. Vidare så menar både Ali et. al. (2003) och Shaffer och Harrison (2001) att de expatrierade partners som integrerade med de lokala i landet och inte bara andra expatrierade familjer har en mer positiv anpassning i sitt nya land än de som inte gör det. Respondent två påtalade att det hade varit lättare för henne att integrera i USA än vad det var i Kina och Tyskland, kanske var det för att hon kunde engelska så hon kunde integrera mer med de lokala i landet och inte bara med andra expatrierade familjer som kunde engelska som hon har gjorde i Kina och i Tyskland. Vidare så påtalade både respondent fem och sex att de ville lära sig svenska så de kunde bjuda hem svenskar och lära sig om den svenska kulturen på det viset, respondent påtalade även att han trodde att om de integrerade med svenskar så skulle deras tid i Sverige bli rikare och mer lärorik än om de bara umgås med människor som kommer från deras hemland eller andra expatrierade familjer.

Sammanfattningsvis så kan följande slutsatser presenteras om personlighetsdimensionen i den här studien. Det krävs att medföljande partner har en väldigt öppen, lyhörd, flexibel och nästan lite nyfiken personlighet för att anpassningen ska gå så bra som möjligt. Vara positivt inställda till flytten och kulturen och när de väl är i det nya landet och stöter på en kulturskillnad som de upplever som konstig, att de då kan vara lyhörda inför det för att kunna skapa en förståelse för landets normer och värderingar. Om individen inte har den personligheten utan tycker att alla kulturskillnader är jobbiga och att de vill ha allting som det är i deras hemland så försvåras anpassningsprocessen. Vidare så märktes det att de respondenter som förberett sig och läst på lite om kulturen innan de flyttade hade mer positivt att säga om sin nya kultur än de som inte hade gjort det, vilket även Black och Hal (1991) studie visar, det kan vara en viktig faktor att företaget försöker engagera partnern innan flytten så att hon eller han blir mer engagerade i sin egen anpassning och att medvetengöra att de har en väldigt viktig roll i den här processen.

Familj. Ali et. al. (2003) har delat in familjdimensionen i tre stycken delar, familjesammanhållning, familjens anpassningsförmåga och familjekommunikation. Ali et. al. (2003) menar att expatrierade föräldrar ofta får en bättre relation till sina barn och att familjen svetsas ihop. Det är något som både respondent ett och två påtalade, respondent fem och sex nämnde de också men de kunde inte uttala sig lika starkt eftersom de bara hade varit iväg i fyra månader. Viktigt är också att kommunikationen i familjen fungerar så att de kan skapa en bra strategi tillsammans på hur de ska handskas med stress som bland annat kulturella olikheter kan bilda (Ali et.al., 2003). Samtliga respondenter påtalade att kommunikationen i familjen fungerar men det var bara en som nämnde att de redan innan flytten hade pratat om vilka nya roller det blev i förhållandet och vad som kommer att krävas från var och en. Han berättade att det kändes lite konstigt att han skulle bli försörjd av sin fru, men att de hade pratat om det innan och vad hans nya roll blev i form av en stöttande man som tog hand om barn och hus. Den här studien visar att det är en viktig faktor att diskutera igenom eventuellt nya roller som uppstår vid en flytt i form av att det oftast bara blir en familjeförsörjare vilket kan vara ovant för båda om båda har bidragit till det innan. Det är även viktigt att kommunikationen fungerar i familjen eftersom expatriaten som går till jobbet varje dag snabbare lär sig kulturen än partnern som inte tvingas in i kulturen på samma sätt. Kommunikerar familjen då bra så kan expatriaten dela med sig av sina upplevelser på jobbet vilket kan underlätta för partnern att förstå kulturella olikheter. Shaffer och Harrison (2001) menar att det även är viktigt att partnern kan hålla kontakt med sin familj i hemlandet genom

hemresor och att de kunde prata i telefon. Det var särskilt en respondent som påtalade detta och att han var väldigt tacksam till dagens teknik så att han kunde prata och se sin familj via skype nästan varje dag i sitt hemland. Ali et. al., (2003) menar även att det är viktigt att hela familjen är flexibel och inte låser sig fast vid gamla mönster som inte fungerar i det nya landet. Det kan till exempel vara vanor som att båda parter delade lika på ansvaret med barnen men att det inte fungerar i det nya landet eftersom expatriaten arbetar mer. Då krävs det av familjen att de dels har pratat igenom vilka de nya rollerna är och att de är flexibla. Samtliga respondenter i den här studien var flexibla och familjerna jobbade hårt som familj för att hitta sina nya roller för att få vardagen att fungera igen. Svårigheter som att barnen har det jobbigt att byta skola kan vara en faktor som försvårar hela anpassningsprocessen enligt Ali et. al., (2003). En av respondenterna berättade att hennes son inte trivdes i skolan och att det inte blev bättre och att det tog all hennes tid med att försöka kämpa så att det skulle bli bra. Det fungerade olyckligtvis aldrig och då bestämde sig familjen för att flytta tillbaka till sitt hemland igen. Så det är väldigt viktigt att alla trivs och att familjen kämpar hårt för att alla ska få det så bra som möjligt om en expatriering ska fungera. Likaså visar den här studien att barnens ålder har en stor betydelse. Respondent två och sex som hade små barn tyckte inte att det var några problem att flytta med barnen och att de har anpassat väl. Medan respondent ett som hade tonårsbarn och respondent fem vars dotter är elva, de uttryckte att deras barn har haft det tufft och jobbigt att anpassa sig. Även respondent två vars barn nu börjar bli stora och att det börjar bli tuffare och tuffare inför varje flytt jämfört när de var små och de flyttade. Enligt respondent tre och fyra som jobbar med Relocation så har partners som flyttar utan barn även de väldigt svårt att anpassa sig eftersom barnen inte håller dem sysselsatta eller hjälper dem att komma in i ett socialt kontaktnät. Det är något som företag ska tänka på när de flyttar ut anställda, att om de inte har några barn eller om de har lite äldre barn så krävs det kanske lite extra stöd och insatser från företaget så att anpassningen blir lyckad när de väl är i landet. Det kan till exempel vara i form av att företaget hjälper till att undersöka olika skolor som verkar vara lämpliga till barn i den aktuella åldern. Eller om partnern flyttar utan barn så kan stödet bestå i att företaget hjälper till att hitta någon form av sysselsättning till partnern, till exempel ideellt arbete på något lokalt bibliotek eller skola beroende på intresse eller hitta någon lokal förening som partnern kan ta kontakt med och fortsätta med fritidsaktiviteter som denne hade innan de flyttade.

Sammanfattningsvis så kan följande slutsatser presenteras om familjedimensionen; Familjekommunikationen är viktigt vid en utlandsflytt, att prata igenom innan flytten vilka nya roller det eventuellt kommer bli men även att de kommunicerar när de är i det nya landet

så att de kan hjälpas åt att komma fram till hur de ska tackla kulturella svårigheter. Studien visar även att barnens ålder spelar in, mindre barn har lättare att anpassa sig. Flyttar man med äldre barn eller inga barn så tyder det på att barnen har svårare att anpassa sig vilket naturligtvis smittar av sig på föräldrarna, extra stöd från företaget.

Arbete. Ali et. al., (2003) har delat in arbetsdimensionen i två stycken delar, expatriatens arbetstillfredsställelse och stöd som partnern får från företaget. Forskning visar att expatriatens arbete har en stor inverkan på partnerns anpassningsprocess. I den här studien så var respondent fem och sex nöjda över partnerns arbete, det var mindre än när de bodde i hemlandet och det var färre resor. För respondent ett och två var det däremot tvärtom, att de jobbade mer och det var mycket resor så partnern var själv ofta. Respondent två påtalade att det har varit jobbigt någon gång, speciellt när barnen var mindre men samtidigt så påtalade både respondent ett och två att de visste det innan de tackade ja så de hade gett sig in i det tillsammans och de visste vad som förväntades av expatriaten. Här kan man gå tillbaka till familjedimensionen där kommunikationen är viktig, det är viktigt att prata igenom expatriatens arbete innan de tackar ja så att det inte blir några missförstånd mellan expatriaten och partnern när det gäller hur mycket eller lite han eller hon ska arbeta eller resa eftersom det är en viktig faktor i anpassningsprocessen. Samtliga respondenter visade lite missnöje om stödet de har fått från företaget. Samtliga var tacksamma att företaget hade hjälpt till med logistiken till flytten, hjälp att leta efter dagis och skola, hjälp att hitta bostad m.m. men samtliga uttryckte ändå att de kände sig bortglömda av företaget när de väl var på plats, då fick de ordna mycket själv. Forskning visar att stöd från företaget under och före utlandsvistelsen har ett starkt psykologiskt samband med partnerns anpassning. Stödet kunde bestå i kulturell träning eller om de hjälpte partnern att hitta en sysselsättning (Ali et. al., 2003). Respondent fem och sex påtalade att de önskade att de fått mer hjälp av företaget när det kommer till sysselsättning. De vill börja jobba i Sverige men de tror inte att de får något jobb eftersom de inte kan svenska så bra. Shaffer och Harrison (2001) menar att de som anpassar sig bäst är de partners som har upplevt lite förändring i sin arbetssituation, till exempel de partners som har fått hjälp till arbete eller de som var hemmafru i sitt hemland också. Den här studien visar på att om partnern uttrycker en önskan om att de gärna också vill hitta en sysselsättning så ska företaget försöka hjälpa till med det. Det behöver inte vara en tjänst i samma företag men de kan kanske hjälpa till att skaffa ett ideellt arbete, för huvudsaken för de respondenterna som deltog i min studie var inte att de skulle få lön utan att de hade något att göra och att de kom ut och integrerade med lokalbefolkningen. En annan typ

av stöd som respondent två önskade att hon fick är att ha någon att ringa och fråga om små saker, till exempel var det är bra att åka och handla eller hjälp att skaffa internet och bankkort. Respondent sex önskade att han fick hjälp med att lista ut hur man sorterar sopor i Sverige och att någon kunde följa med honom när han skulle gå och handla de första gångerna så att han kunde fråga vad de grundläggande varorna heter. Första gången hade han kommit hem med filmjolk istället för mjölk, eftersom han fick chansa i affären. Respondent ett gav upp sin anpassning och hela utlandsupplevelsen när den minsta sonen inte trivdes i skolan och de beslutade sig för att flytta hem. Hade företaget hjälpt henne och deras son att kanske försöka hitta en annan internationell skola så hade de kanske stannat kontraktet ut. Studien visar på att alla partners behöver stöd när de kommer till ett nytt land, men att olika människor vill ha stöd och hjälp med olika saker så det är svårt att sätta fingret på vad företaget ska hjälpa till att stödja med. Det bästa att göra från företagets sida är att ge partnern en fadder, det kan vara någon lokal eller någon annan expatriatfamilj som finns där och hjälper familjen med det de behövde de första månaderna. Det kan vara sådana här enkla saker som att de inte vet hur de ska sortera soporna eller vad de ska leta efter i mataffären eller så behöver de bara ringa och prata med någon. Få hjälp att orka leta upp och försöka delta i sociala aktiviteter. Speciellt respondent två och fem uttryckte att de känner sig lite bortglömda när de väl har kommit till sitt nya land, det är ingen som bryr sig längre och att man kan känna sig rätt ensam. Så som jag skrev i inledningen så visar forskningen på att den här frustrationen och ensamheten kan smitta av sig till expatriaten vilket i värsta fall kan leda till att kontraktet avbryts i förtid. Studien visar på en svag bristande punkt där det krävs ganska lite av företaget för att hjälpa till, men att det kan göra väldigt mycket på partners anpassning till det nya landet, vilket även kommer sprida sig till expatriatens anpassning.

Däremot så visar forskning (Ali et. al., 2003; Balck & Hal, 1991; Fish & Wood, 1997) att det finns ett positivt samband mellan om partnern blev tillfrågad av företaget om hon eller han ville flytta iväg och partners anpassning sedan i det nya landet. Ingen av respondenterna som deltog i den här studien blev tillfrågade personligen utan all kontakt skedde via partnern och ingen av respondenterna menade på att det skulle ha någon betydelse.

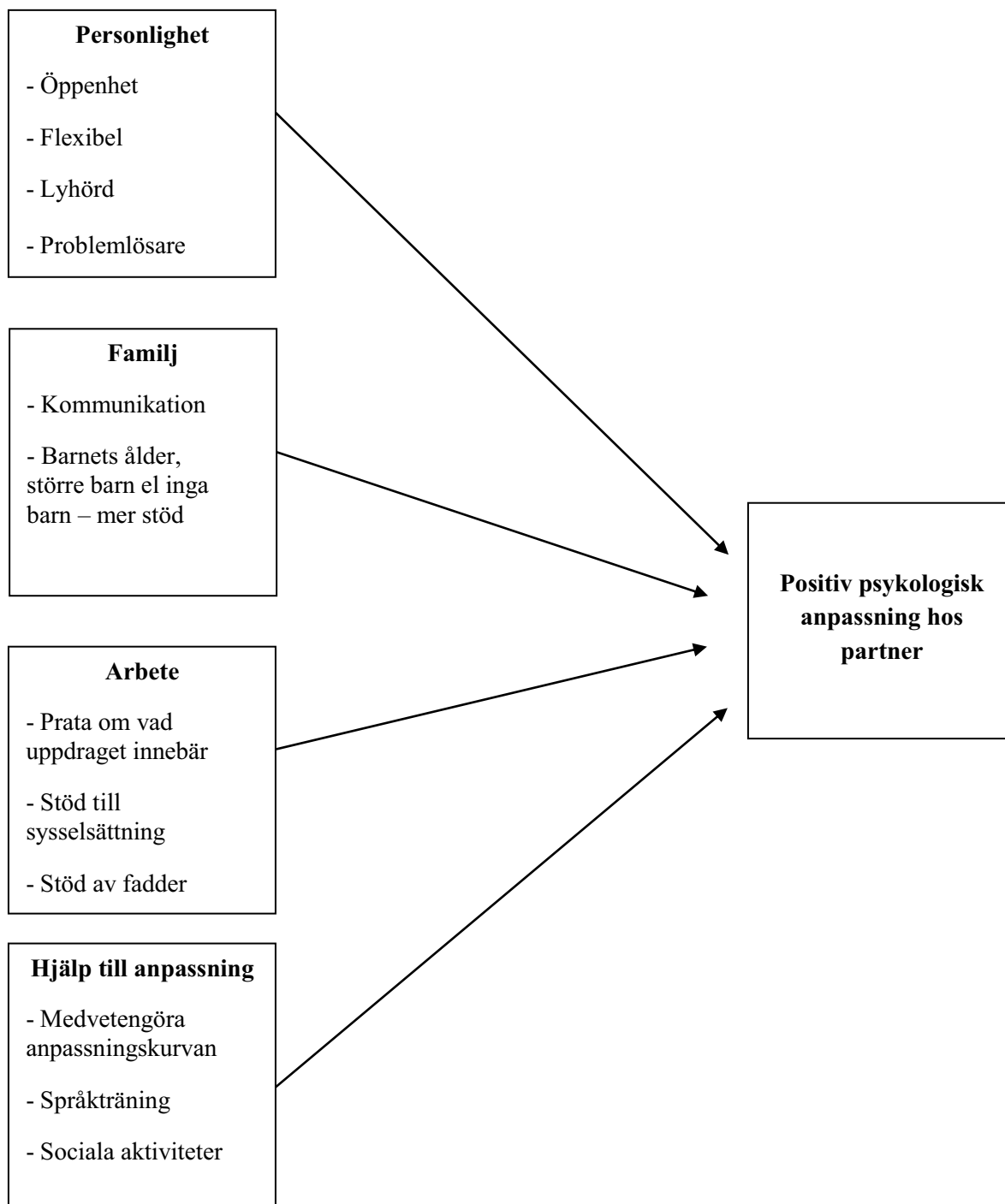
Sammanfattningsvis så kan följande slutsatser presenteras om arbetsdimensionen; Viktigt att kommunicera om vad arbetets uppdrag kommer att innebära, långa arbetsdagar, mycket resande m.m. och vad det i så fall har för konsekvenser för familjen så att alla i familjen är med på det när de flyttar iväg. Vidare så uttrycktes det en önskan om hjälp till sysselsättning för partners och även stöd i form av en fadder.

Hjälp till anpassning. Samtliga av de respondenter som deltar i den här undersökningen berättar att de har varit olika faser likt de som Hofstede och Hofstede (2005) skriver om, smekmånadsfasen, kulturell chock, ackulturation och stabilt tillstånd. Respondent fem beskriver att han upplevde de här faserna när han flyttade från Argentina till USA och att han tyckte det var väldigt jobbigt så därför är han mer försiktig nu vid hans andra flytt så han inte ska behöva uppleva sådana dalar igen. Även respondent två säger att det är jobbigt med de där dalarna för det tar ett bra tag att upptäcka att man är där nere och det tar så mycket kraft och energi att ta sig upp. Min tanke är att det kanske hade underlättat för samtliga, både expatriat, partner och eventuella tonårsbarn om företaget hade berättat om den här anpassningskurvan för familjerna innan de flyttar ut, som en förberedande träning. Så att när dippen väl kommer så vet de att det är fullt normalt och de kan kanske komma upp snabbare eller be om hjälp så att de kan ta sig upp snabbare och finna ett stabilt tillstånd. Den här anpassningskurvan hänger ihop med alla de faktorerna som jag har skrivit om i de tidigare dimensionerna så sätts det in hjälp och stöd samt förberedelse så planas anpassningskurvan ut och det blir lättare att ta sig igenom. Fish och Wood (1997) menar att det behövs lite extra insatser till partnern från företaget efter smekmånadsperioden eftersom den här perioden är kritisk och att medföljande partners ofta drabbas av hemlängtan. Så även det tyder på att om företaget medvetengör anpassningskurvan för expatriater och medföljande partners och att de i kulturell chock fasen kan behöva extra stöd så vågar kanske fler be om det också när de väl kliver in i det stadiet. Vidare så angav samtliga respondenter språket som en väldigt viktig anpassningsfaktor. De menade på att om de lär sig språket så har de lättare att ta del av samhället och att integrera på ett annat sätt och gör de det så kommer de även att anpassa sig till kulturen och börja trivas. Andra faktorer som respondenterna angav var att det är viktigt att delta i sociala aktiviteter redan från början för att inte känna sig ensam.

Sammanfattningsvis så kan följande slutsatser presenteras om hjälp till anpassning dimensionen. En förberedande kurs för att medvetengöra anpassningskurvan så att de vet att det är fullt normalt när de drabbas av den första dippen är en bra förberedelse. Språkträning är en annan viktig faktor, bra om företaget kan erbjuda det. Även hjälp till att hitta ett socialt nätverk underlättar anpassningsprocessen hos partnern.

Anpassningsmodell

Nedan så följer en anpassningsmodell som jag har utformat utifrån resultatet i den här studien.



Figur 4. Egen figur för vilka faktorer som underlättar partners anpassning i ett nytt land.

Faktorerna i figuren ovan underlättar en positiv psykologisk anpassning hos medföljande partners på utlandsuppdrag. Respondenterna i den här studien var väldigt tacksamma över den logistiska och praktiska hjälp som de fått i samband med flytten och den får naturligtvis inte

glömmas bort men jag har valt att inte nämna det här eftersom syftet med den här studien var att ta fram psykologiska anpassningsfaktorer vid en expatriering.

Det krävs enligt den här studien en personlighet som präglas av öppenhet, flexibilitet, lyhördhet och att man är en problemlösare om man ska lyckas anpassa sig till en ny kultur. Familjen måste förbereda sig tillsammans genom att prata igenom vad flytten kommer att innebära för samtliga i familjen, vilka nya roller det kommer att bli och att alla är bekväma med det. Företaget bör se om familjen har några barn och i vilken ålder de är i, är det äldre barn eller om familjen inte har några barn så kan det behövas extra stöd i form av till exempel sysselsättning. Vidare så behöver även familjen prata om vad arbetet kommer att innebära för expatriaten, långa eller korta arbetsdagar samt om det är mycket resande så att partnern är delaktig i det beslutet. Företaget bör erbjuda hjälp till att hitta någon form av sysselsättning om partnern önskar och företaget bör ordna så att familjen får en fadder när de är på plats i det nya landet. Företaget bör erbjuda en förberedande kurs där en introduktion till kulturen ges samt att de går igenom den psykologiska anpassningskurva som antagligen kommer drabba alla som flyttar ut så att de är medvetna om den och inte rädda för att be om hjälp att ta sig upp och dippen är stor. Vidare så bör företaget erbjuda språkundervisning till partnern och även introducera till sociala aktiviteter där expatrierade familjer kan träffas så de lär känna varandra.

Metoddiskussion

När syftet till min uppsats var bestämt så var tanken att intervjua minst sex personer som är eller var medföljande partners. På grund av tidsbrist och för långt fysiskt avstånd till de andra två partners som var tilltänkta så blev det bara fyra intervjuer. Det kompletterades istället genom att intervjua två personer som dagligen arbetar med människor som flyttar till Sverige från andra länder. De har lång erfarenhet och kunde delge mig bra information till studien, så därför täckte den intervjun hålet för de två som inte deltog. Vidare så kan det vara en nackdel att intervjua två stycken samtidigt på grund av att de som blir intervjuade kan känna sig hämmade av varandra. Anledningen till att den intervjumetoden valdes var att tanken var att de istället för att känna sig hämmade av varandra så kunde de fylla i vad den andra glömde när frågorna ställdes. Det visade sig att det blev så, de fyllde i varandras meningar och de var väldigt entusiastiska med att berätta om sitt arbete. Att välja en sådan intervjumetod kan ifrågasättas om det är ett mer känsligt ämne som ska diskuteras.

Alla intervjuer utom en genomfördes fysiskt med gott om tid att ställa följdfrågor och att lyssna in hela individens upplevelse av sin egen anpassning. Önskvärt hade varit om

samtliga intervjuer hade kunnat genomföras fysiskt så att jag hade kunnat tolka allas kroppsspråk under intervjutillfället men tyvärr så gick inte det på grund av det långa avståndet då respondenten befann sig i Tyskland.

Samtliga intervjuer genomfördes på ett semistrukturerat sätt med chans till följdfrågor vilket det också blev för att kunna gräva ännu djupare i respondenternas svar så att jag verkligen kunde bygga upp en förståelse till respondenternas anpassningsprocess. Samtidigt så tänkte jag på att inte ställa några ledande frågor för att inte påverka respondenternas svar. Samtliga respondenter kunde tala fritt länge om olika frågor utan att jag behövde avbryta dem, vilket bidrog till en djupare förståelse hos mig. Positivt är även att jag kunde spela in alla intervjuer utom en för det underlättade för mig att kunna ha ögonkontakt med respondenterna och visa att jag lyssnade och förstod vad de sa. Två av intervjuerna genomfördes på engelska, men eftersom jag har bott utomlands själv i fem år så hade jag inga problem att förstå så det hade inte någon inverkan på min tolkning och förståelse av intervjumaterialet.

Alla delar i processen är tydligt beskrivna i metodkapitlet vilket ökar studiens trovärdighet.

Referenser

- Ali, A., Van der Zee, K., & Sanders, G. (2003). Determinates of intercultural adjustment among expatriate spouse. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 563-580.
- Andreason, A. (2008). Expatriate Adjustment of Spouses and Expatriate Managers: An Integrative Research Review. *International Journal of Management*, Vol. 25, No. 2.
- Bjereld, U., Demker, M., och Hinnfors, J. (2002). *Varför vetenskap?* Lund: Studentlitteratur.
- Black, S., & Hal, B, G. (1991). The other half of the picture: Antecedents of Spouse cross-cultural Adjustment. *Journal of International Business Studies*, Vol. 22, Issue 3, p.461-477.
- Bauer, N, T., & Taylor, S. (2001). When managing Expatriate Adjustment, Don't Forget the Spouse. *Academy of Management Executive*, Vol. 15, Issue 4, p.135-137.
- Caligiuri, P, M., & Colakoglu, S. (2007). A strategic contingency approach to Expatriate assignment Management. *Human Resource Management Journal*, Vol. 17, No. 4, p.393-410.
- Chen, H-F. (2010). The relationship of Organizational Justice, Social exchange, Psychological contract and Expatriate Adjustment: An example of Taiwanese Business Expatriates. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 7, p1090-1107.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*.
- Fish, A. & Wood, J. (1997). Managing spouse/partner preparation and adjustment. Developing a meaningful portable life. *Personnel Review*, Vol. 26, No. 6, p.445-466.
- Hofstede, G., & Hofstede, J, G. (2005). *Organisationer och kulturer*. Lund: Studentlitteratur.
- Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lahdenperä, P. (2008). *Interkulturellt ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauring, J. & Selmer, J. (2010). The supportive expatriate Spouse: An ethnographic study of spouse involvement in expatriate careers. *The International Business Review*, Vol. 19, Issue 1, p.59-69.
- Shaffer, A, M., & Harrison, A, D. (1998). Expatriates Psychological withdrawal from International Assignments: Work, Nonwork and Family influences. *Personnel Psychology*, 51, p.87-118.
- Shaffer, A, M., & Harrison, A, D. (2001). Forgotten Partners of International Assignments: Development and Test of a Model of Spouse Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 2, p.238-254.

- Stier, J. (2009). *Kulturmöten En introduction till interkulturella studier*. Lund: Studentlitteratur.
- Takeuchi, R., Yun, S., & Tesluk, E, P. (2002). An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, p.655-666.
- Templer, K, J. (2010). Personal Attributes of expatriate managers, subordinate ethnocentrism and expatriate success: a host-country perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 10, p.1754-1768.
- Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur, Andra upplagan.
- Van Erp, J, K., Giebels, E., Van der Zee, I, K., & Van Duijn, M, A, J. (2011a). Let it be: expatriate couple adjustment and the upside of avoiding conflicts. *Anxiety, Stress & Coping*, 24:5, 539-560.
- Van Erp, J, K., Giebels, E., Van der Zee, I, K., & Van Duijn, M, A, J. (2011b). Expatriate adjustment: The role of justice and conflict in intimate relationship. *Journal of the International Association for Relationship Research*, 18, p.58-78.

Bilaga 1

Intervjuguide

1. Berätta om ert arbete.
2. Hur länge har ni jobbat med det här?
3. Hur ser era rutiner ut när det kommer en ny familj till Sverige?
4. Sätter ni in störst resurser under början eller ni finns och stöttar under alla år som de befinner sig utomlands?
5. Hjälper ni till att försöka hitta ett arbete till medföljande om de vill?
6. Hjälper ni till att bygga upp ett socialt kontaktnät till nyanlända?
7. Erbjuder ni någon ”kulturträning” innan eller när de har kommit till Sverige för att minska risken för en kulturchock?
8. Märker ni av anpassningskurvan när ni möter medföljande partner?
9. Upplever ni att den medföljande partnern har anpassningsproblem?
10. Hjälper ni till på något sätt i så fall?
11. Hjälper ni till med praktiska saker såsom transport, skola, sjukvård m.m.?
12. Involveras den medföljande partnern i beslutet att tacka ja till ett utlandsuppdrag?

Bilaga 2

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor

1. Kön?
2. Har du några barn?
3. Är det första gången du flyttar utomlands?
4. Hur länge har du varit i landet du nu befinner dig i?
5. Arbetade du innan du flyttade?
6. Arbetar du nu?

Personlighet

1. Vilka tankar och känslor hade du inför flytten?
 2. Vilka tankar hade du om kulturen i det landet som du skulle flytta till?
 3. Har du gjort något för att lära dig och förstå kulturen i landet du nu bor i?
 4. Upplevde du stora kulturella skillnader?
 5. Vilka kulturella skillnader är lätta att förstå respektive svåra?
 6. Kände du dig socialt isolerad i ditt nya hemland?
 7. Vad har du i så fall gjort för att bryta den isoleringen?
-

Familj

1. Hur upplevde du att flytten påverkade er som familj?
 2. Kände du att ni hade en bra dialog i familjen före och under vistelsen i det nya landet?
 3. Upplever du att barnen hjälpte dig att bygga upp ett socialt kontaktnät?
 4. Känner du dig nöjd/tillfredställd med att vara medföljande partner? Eller upplever du det som en frustrerande roll?
-

Arbete

1. Upplevde du att din partner kunde lämna jobbet på jobbet eller han tog ofta med det hem?
2. Om ja, hur upplevde du att det påverkade dig?

3. Fick du något stöd från företaget innan flytten? (Kulturell träning, hjälp med att hitta en sysselsättning, hjälp att hitta ett socialt kontaktnät, information om praktiska saker såsom transport, skola, sjukvård m.m).?
 4. Involverade företaget dig i beslutet om ni skulle tacka ja till uppdraget eller inte?
 5. Försökte du att lära dig språket?
-

Anpassningsprocessen

1. Hur upplever du din egen anpassningsprocess?
2. Trivs du i ditt ”nya” hemland?
3. Vilket stöd/hjälp önskar du att du fick i samband med flytten?
4. Vad vill du ge för feedback till företaget?