

Ingemar Torbiörn

Att leva utomlands



En studie av
utlandssvenskars
anpassning, trivsel
och levnadsvanor

**sn
& s**

Att leva utomlands

INGEMAR TORBIÖRN

Att leva utomlands

En studie av utlandssvenskars anpassning,
trivsel och levnadsvanor



Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

© Ingemar Torbiörn och Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Tryckt hos Bohuslänningens AB, Uddevalla 1976

Omslag av Tommy Säflund/Tor Måvestrand

ISBN 91-7150-153-3

Denna bok är nr 3 i serien Näringsliv och Samhälle 1976

Studieförbundet Näringsliv och samhälle

Sköldungagatan 2

114 27 Stockholm

Telefon 08-23 25 20

SNS – STUDIEFÖRBUNDET NÄRINGS LIV OCH SAMHÄLLE

är en ideell sammanslutning av enskilda personer inom svenskt näringsliv, fristående från politiska partier och intresseorganisationer. Genom vetenskaplig forskning, konferenser samt studier och debatt i lokala grupper vill SNS sprida kunskap om ekonomiska och sociala förhållanden, stimulera till positiva insatser i arbets- och samhällsliv och till individuella ställningstaganden i den allmänna debatten.

Innehåll

Utgivarens förord 11

Författarens förord 13

- 1 Internationell kontakt 15
 - Ett nationellt perspektiv 15
 - Samhällsnivåer och normer 15
 - Nationell kultur 18
 - Nationell identitet 19
 - Ett internationellt perspektiv 20
 - Ett övernationellt perspektiv 22
 - Internationellt företagande 24
 - Koncernen 25
 - Nationen 27
 - Dotterbolagen 28
 - Internationell kontakt som kommunikation 29
 - Projektets avgränsning 32
 - Sammanfattning 34
- 2 Internationellt företagande och utlandsstationeringar 36
 - Internationella företags utveckling 36
 - Internationalisering vid huvudkontoren 38
 - Företagande och kulturer 41
 - Företags motiv för utlandsstationeringar 49
 - Rollen som utlandsstationerad 55
 - Problemkällor i arbetsrollen 58
 - Den personliga situationen 64
 - Sammanfattning 66
- 3 Företagens svenska utlandspersonal 68
 - Företagsenkätens uppläggning 68
 - Definitioner 69
 - Genomförande 70
 - Bearbetning och tolkning 71
 - Den svenska utlandspersonalen 73

	Moderbolagen	74
	Utlandsenheterna	75
	Värdländer	77
	Befattningar	79
	Förhållanden som begränsar antalet svenskar	81
	Svenska enhetschefer	83
	Sammanfattning	88
4	Rekrytering och erfarenheter av svensk utlandspersonal	89
	Rekryteringsperspektivet	89
	Behov och tillgång	91
	Rekryteringssätt	92
	Karriärplanering	94
	Uppfattningar om motiven att resa ut	95
	Förstagångsmotiv	95
	Andragångsmotiv	96
	Urvalsgrunder	98
	Beskrivningar i utländsk litteratur	99
	Allmänna överväganden i svenska företag	103
	Förberedande åtgärder	106
	Inkörningstid	108
	Problem i arbetet	111
	Uppfattningar om motiven att återvända till Sverige	113
	Återanställning och omställning till arbete i Sverige	115
	Sammanfattning	118
5	Subjektiv anpassning – en modell för individens trivsel	120
	Begreppet anpassning	121
	Objektiv och subjektiv anpassning	121
	Principer för subjektiv anpassning	123
	Individen och omvärlden	125
	En modell för subjektiv anpassning	127
	Tillämplighet och yttre balans	130
	Klarhet och inre balans	132
	Tillstånd av subjektiv anpassning	135
	Anpassningssätt	138
	Realitetsprövning	139
	Anpassningsprocessen vid realitetsprövning	140
	Försvarsmekanismer och andra anpassningssätt	144
	Positiva och negativa motiv	151

- Anpassning i ett nytt land 152
 - Det U-formade trivselförloppet 155
 - Kulturchocken 158
 - Begreppet kulturbarriär 163
 - Sammanfattning 164
- 6 Utlandsenkätens uppläggning och genomförande 167
 - Val och formulering av frågor 168
 - Urval 169
 - Genomförande och svarsfrekvens 171
 - Svarskvalitet 173
 - Analys och tolkning 175
 - Sammanfattning 180
- 7 Utlandssvenskarnas bakgrund, utlandstjänstens yttre ram 182
 - Demografiska aspekter 182
 - Utlandserfarenhet 183
 - Motiv och initiativ till flyttningen 184
 - Förberedelser för det nya landet 185
 - Värdländer, bostad och levnadsstandard 191
 - Männens tjänstevillkor och befattningar 194
 - Förvärvsarbete bland hustrurna 195
 - Sammanfattning 196
- 8 Levnadsvanor 198
 - Svensk- eller värdlandsorienterade levnadssätt 198
 - Språkvanor 201
 - Umgängets nationalitet 206
 - Kulturbarriärer och umgänge 208
 - Umgänge och tid i värdlandet 215
 - Kontakt med Sverige 217
 - Personliga kontakter 218
 - Orienterande kontakter 219
 - Deltagande i svenska val 224
 - Framtidsplaner 228
 - Sammanfattning 233
- 9 Allmän trivsel 235
 - Kriterier på allmän trivsel 235
 - Personförhållanden och trivsel 242

	Motiv och initiativ till flyttningen	242
	Kön, civilstånd, familjestorlek och befattning	243
	Utbildning, ålder och tidigare utlandserfarenhet	245
	Bakgrundsland	246
	Värdland och trivsel	250
	Levnadsvanor och trivsel	257
	Trivselns utveckling över tiden	260
	Personförhållanden och trivselförlopp	262
	Trivselförlopp i olika regioner	268
	Umgänge och trivselförlopp	270
	Sammanfattning	272
10	Kännedom om värdlandets förhållanden	274
	Index, mätskalor och redovisningssätt	274
	Värdlandskännedom	278
	Förändringar i värdlandskännedom	282
	Värdlandskännedom i olika länder	286
	Sammanfattning	292
11	Synen på den yttre levnadsmiljön	293
	Förändringar i synen på levnadsmiljön	295
	Levnadsmiljön i olika länder	298
	Sammanfattning	304
12	Synen på arbetet	305
	Bakgrundsfaktorer och synen på arbetet	312
	Förändringar i synen på arbetet	315
	Arbetssituationen i olika länder	318
	Svårigheter i arbetet	326
	Sammanfattning	330
13	Hemlängtan, isolering, familjesammanhållning och ambassadörs- känsla	332
	Personlig utveckling	332
	Familjesammanhållning	334
	Isolering	338
	Hemlängtan	341
	Ambassadörs-känsla	344
	Synen på sverigebildens förändring 1969–71/72	348
	Sammanfattning	351

14	Vad bestämmer trivseln	353
	Korrelation och förklaringsvärde	354
	Bedömda förhållandens samband med trivseln	356
	Samband i olika regioner	357
	Samband under anpassningsförloppet	362
	Beroendet av makens trivsel	363
	Trivseln och föreställningsramens omorientering	367
	Hur väl kan trivseln förklaras	370
	Sammanfattning	375
15	Barnen	377
	Uppfostran	378
	Språkvanor	383
	Tvåspråkighet	384
	Språkkunskaper och hemmaspråk	386
	Språkvanor i olika regioner och språkområden	387
	Hemmaspråk och uppfostran, skolor, kamrater	389
	Hemmaspråk och inflyttningsålder	390
	Kamrater	393
	Skolgång	396
	Sammanfattning	400
16	Diskussion och utblick	402
	Levnadsvanor och kulturbarriärer	402
	Varför trivs man i Sydafrika?	403
	Kulturchock, nya föreställningar och nationell identitet	406
	Vad säger studien?	410
	Förslag till fortsatt forskning	414
	Bilagor	417
	Litteratur	466

Utgivarens förord

Internationaliseringen av Sveriges ekonomi och näringsliv fortgår snabbt och ägnas ökad uppmärksamhet i debatt och forskning. För SNS har det under senare år framstått som naturligt att initiera och publicera studier kring olika sidor av internationaliseringsprocessen.

En av de viktigare sidorna i denna process är den på senare år snabba tillväxten av svenska företags investeringar, produktion, försäljning och sysselsättning i utlandet. En viktig men hittills föga uppmärksamrad följd av vårt näringslivs internationalisering är att allt fler svenskar under kortare eller längre tid arbetar vid dotterföretag eller filialer utanför Sverige. Utlandstjänstgöring har blivit ett allt vanligare inslag i chefstjänstemännens karriärprofil.

Internationaliseringen blir därigenom en företeelse som inte bara berör tekniska och ekonomiska frågor. En hel rad problem av mänsklig och socialpsykologisk natur aktualiseras i samband med internationella organisationers verksamhet – även i Sverige – och i samband med att svenskar stationeras utomlands. Hittills har knappast någon systematiserad kunskap funnits om denna mänskliga sida av internationaliseringen, vare sig i Sverige eller utlandet. Syftet med denna studie är att bidra till att fylla denna brist.

Avsaknaden av teoretiska och empiriska förlagor förklarar studiens omfång och breda ansats. I vissa delar har projektet närmast karaktären av tillämpad grundforskning.

Studiens huvudfråga kan på ett principiellt plan formuleras på följande sätt: Hur finner sig svenskar till rätta i en invandrarroll? Denna fråga kan preciseras: Vad innebär mötet med ett främmande kulturmönster för individens upplevelser och levnadshållning? Självfallet finns här en mängd viktiga delfrågor vad gäller t ex olika kulturer, tidsperspektivet, situationen för olika familjemedlemmar och individens egen arbetsroll. Det är denna typ av frågor som undersökningen vill försöka besvara. Trots bokens titel "Att leva utomlands" syftar den inte till att ge praktiska råd åt dagens eller morgondagens utlandssvenskar – även om dessa bör kunna ha nytta av många slutsatser och synpunkter som förs fram.

En mycket viktig del av studien är en omfattande enkätundersökning av utlandsstationerade svenskar (och deras familjemedlemmar), anställ-

da i svenskägda företag. Resultaten av enkäten torde i ganska stor utsträckning kunna ges giltighet åt en vidare krets av utlandssvenskar – inom utrikesförvaltning, biståndsverksamhet, mission och internationella organisationer – och deras problem. Studiens ansats är sådan att den bör kunna öka kunskaperna om mekanismerna bakom anpassningen till nya kulturella förhållanden överhuvudtaget. Därigenom kan den bidra till förståelsen av invandrarnas anpassningssituation i det svenska samhället.

Boken vänder sig i första hand till utlandssvenskar och till det växande antal personer som i Sverige arbetar med frågor kring utlandstjänst. Den har även vetenskapliga ambitioner och är författarens avhandling i psykologi vid Stockholms universitet. Civilekonom Ingemar Torbiörn svarar ensam för undersökningen och har genomfört den som anställd utredare vid SNS.

SNS delar den tacksamhet som författaren i sitt eget förord uttrycker gentemot alla dem som på olika sätt bidragit med material och synpunkter och därigenom gjort denna studie möjlig att genomföra.

Stockholm i oktober 1976

Bengt Rydén

Verkst direktör i SNS

Författarens förord

Denna bok handlar om utlandssvenskar. Den bild man som "hemmasvensk" gör sig av hur dessa lever präglas lätt av okunskap, schablonföreställningar och minnen från egna utlandsseminestrar. Bilden kan härvid komma att beskriva en ständigt omväxlande och spännande, samtidigt lättsam och problemfri tillvaro i exotiska miljöer där någon vardag inte existerar. Boken har emellertid inte kommit till för att vända upptäckten på sådana föreställningar genom att framställa utlandslivet som tråkigt, otrivsamt eller problemfyllt. Avsikten har i stället varit att principiellt och empiriskt belysa några av de många frågor av främst socialpsykologisk karaktär, som gäller svenskars anpassning och liv i främmande kulturer.

Givetvis är det här inte frågan om att "livet" utomlands skulle te sig likadant för alla utlandssvenskar eller för all tid. I de flesta av världens länder lever svenskar, var och en i sitt sammanhang. Detta forskningsprojekt gäller svenskar som i början av år 1972 var långtidsstationerade utomlands inom ramen för svenska företags verksamhet. Dessa personer var bosatta i många olika länder om vilkas förhållanden jag i de flesta fall saknar närmare kännedom. Till saken hör att jag inte har någon längre tids egen utlandserfarenhet att referera till. Mot denna bakgrund är det naturligt att jag inte har haft möjlighet att skildra eller förstå nyanser och mer unika drag i utlandssvenskarnas levnadssituation, något som jag inte heller sett som min uppgift. I stället har jag velat belysa sådant i denna situation som förefaller karaktäristiskt, bestående eller allmängiltigt.

Boken riktar sig till svenskar som kommer att flytta utomlands eller som bor utomlands samt personer i företag och organisationer med internationellt inriktad verksamhet. Den utgör också min avhandling för forskarexamen. Jag vänder mig alltså till olika grupper av läsare med troligen delvis olika utgångspunkter, insikter och intressen. Detta har jag i viss mån sökt ta hänsyn till beträffande framställningens innehåll, form och språkbruk. Den främst allmänintresserade läsaren torde kunna förbigå de mer metodinriktade avsnitten i kapitlen 6, 10 och 14. Den som är bevandrad i socialpsykologiska begrepp och sammanhang kan möjligen finna delar av kapitlen 1, 2 och 5 elementära.

Många har bidragit till denna bok – alltifrån projektets planering till föreliggande rapport – med värdefulla råd, synpunkter och erfarenheter, med praktisk hjälp, intresse och stöd. Jag tackar dem alla varmt.

Detta tack gäller alla dem i företag och organisationer som ställt sig till förfogande för intervjuer och samtal, enkätbesvarande och synpunkter på textutkast. Det gäller också de många utlandssvenskar som i samtal och diskussioner eller genom att besvara ett omfattande enkätformulär bidragit med de erfarenheter och bedömningar som möjliggjort denna bok.

Jag vill särskilt tacka min vetenskaplige handledare docent Bertil Gardell som lyhört och konstruktivt tagit del av mina problem, visat på möjligheter utan att "fara med pekpinnar" och kontinuerligt försett mig med värdefull kritik.

Mitt tack gäller likaså alla arbetskamrater under åren på SNS. De vilkas hjälp och ansträngningar jag i kanske särskilt hög grad har dragit fördel av är SNS förre chef fil lic Göran Albinsson och dess nuvarande, ekon dr Bengt Rydén. Fru Britt-Marie Nilsson har hjälpt mig med ett omfattande räknearbete. Fru Gunilla Boström, fröken Agneta Granberg och fru Eva Lagerbäck har skrivit långa manus i flera omgångar. Bokens många figurer har ritats av Tage Gustafsson. Fil mag Margareta Eklöf har redigerat och språkgranskat texten samt givit värdefulla synpunkter på innehåll och tolkningar. SNS som arbetsplats och institution har utgjort en stimulerande och verklighetsnära forskningsmiljö.

Hägersten i oktober 1976

Ingemar Torbiörn

1 Internationell kontakt

Detta forskningsprojekt har sin utgångspunkt i en fortgående internationalisering av svenskt samhällsliv. För att placera in projektets olika delar i ett gemensamt sammanhang och för att avgränsa och motivera dess syften, skall vi i detta kapitel schematiskt och starkt förenklat diskutera olika aspekter av internationell kontakt. Härvid skall tillämpas vad som snarast är ett socialpsykologiskt perspektiv. Vi skall utgå från nationsbegreppet.

Ett nationellt perspektiv

En nation kan betraktas som ett socialt system som omspanner en geografisk region. Inom och utanför denna lever människor som är mer eller mindre beroende av varandra för att få olika krav på tillvaron uppfyllda. Nationen fyller här å ena sidan den administrativa funktionen att definiera och avgränsa en grupp människor för att i olika avseenden reglera dess beroende av andra grupper (nationer), dess relationer utåt. Å andra sidan regleras inom en nation det inbördes beroendet mellan gruppens egna medlemmar. Detta sker genom att enskilda individers agerande samordnas via *normer* som preciserar vad som i olika situationer är lämpligt eller olämpligt beteende. Normer är inte bara formella regler och bestämmelser. Gemensamma problem och mål, yttre livsvillkor, tradition och historia bidrar genom informella normer till att enskilda individers förhållningssätt och beteenden i många situationer blir likartade.

Samhällsnivåer och normer

Sådana formella och informella normer som i princip gäller alla inom ett samhälle skall vi kalla *nationella normer*. De antas återspegla gemensamma värderingar, uppfattningar och intressen hos samhällets medlemmar härrörande ur dessas inbördes beroende och nationens beroende som helhet av andra samhällen. Normerna utformas i skeenden som berör samhället som helhet, dvs i skeenden på *nationsnivå*. De kan tex

preciseras genom lagstiftning av valda representanter för ett lands medborgare, men också "växa fram" ur gemensamma yttre levnadsvillkor, traditioner etc.

Inom ramen för en nation fungerar i sin tur olika grupper av människor som sociala enheter utifrån för medlemmarna gemensamma värderingar och intressen. För detta ändamål styrs och samordnas beteenden hos gruppens medlemmar genom särskilda *gruppnormer*. Dessa kan gälla för formellt organiserade eller informella grupper, tex personer bosatta i en viss kommun, personer som tillhör en etnisk minoritet, anställda i ett företag, medlemmarna i en familj. Inom en större grupp kan i sin tur olika grupper agera och en individ kan vara medlem i flera grupper. I princip fungerar dock även dessa enligt beskrivningen ovan, dvs de verkar på *gruppnivå* inom en nation samt formulerar och tillämpar *gruppnormer*.

Den enskilda människan företräder slutligen egna uppfattningar, behov och intressen, som hon söker tillfredsställa genom att formulera och tillämpa egna principer för vad som är lämpligt och olämpligt beteende. Hon agerar på *individnivå* utifrån *individuella normer*.

Såväl nationen som olika grupper inom dess ram är sociala system som ytterst utgörs av en mängd individer. En nation och grupper inom den kan bara få sina ambitioner förverkligade om deras medlemmar, dvs individer, agerar enligt de normer som befrämjar gruppens respektive nationens intressen. Då emellertid individens handlande antas ytterst styras av hans egna behov och intressen, förutsätter en sådan medverkan att ett agerande enligt gruppens eller nationens normer inte strider mot individens intressen eller att han i övrigt anser medlemskap i gruppen eller nationen så värdefullt att han vill underordna sig dess normer. Om han inte anser sig kunna göra detta, antar vi att han kan lämna den grupp det gäller tex genom att sluta sitt arbete, flytta till en ort eller ett land där han trivs bättre. I situationer där individen fungerar som medlem av en grupp förutsätts han dock i vissa sammanhang agera enligt dess normer. Han accepterar tex att infinna sig på sin arbetsplats en viss tidpunkt, att utföra sina arbetsuppgifter på ett visst sätt. I situationer där nationella normer existerar antas han som medlem av nationen följa dessa. Han accepterar således att avstå en del av sin inkomst i skatt, att som bilist i Sverige köra på vägens högra sida etc. I sammanhang, där individens beteende inte regleras av normer hänförliga till medlemskap i olika grupper eller en nation, följer han egna individuella normer.

Vi har starkt förenklat skisserat en bild, där individens beteende i alla tänkbara situationer antas följa endera av individuella, grupp- eller

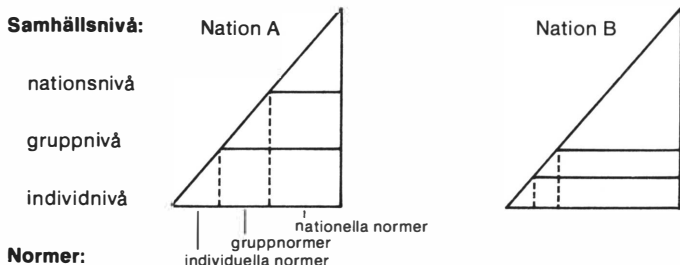
nationella normer. Med termen beteende menar vi här inte bara individens aktiva handlande utan också hans tolkningar av olika skeenden. Med normer avser vi inte bara sådana uttalade principer eller formaliserade regler som vi använt i exempen, utan också informella och underförstådda principer som tillämpas i tex subtila avvägningar mellan handlingsalternativ och nyanserade tolkningar. Som individer vet vi knappast vad och hur mycket av vårt beteende som styrs av individuella normer, av grupp- respektive nationella normer. De senare kan med tiden komma att uppfattas som våra egna. När vi agerar som medlem av en grupp, behöver detta inte heller innebära att vi faktiskt tillhör den. Vårt beteende kan anpassas till gruppens normer därför att vi skulle vilja tillhöra den (tex enligt mönstret: "nio filmstjärnor av tio...", "känt folk röker...").

Liksom enskilda individer antas agera utifrån egna intressen kan en grupp sägas agera med utgångspunkt från mål och intressen vilka återspeglas i för gruppen specifika förhållningssätt, vanor och beteendemönster, sk gruppnormer. Men också gruppens verksamhet sker inom ramen för ett nationellt system och måste underordnas nationella normer där sådana finns. Detta gäller gruppens verksamhet som social enhet och enskilda medlemmar som i sitt agerande företräder dess intressen. I de sammanhang där gruppen verkar inom ett samhälle, sker detta i princip enligt antingen nationella normer eller inom det utrymme för gruppnormer som finns i samhället.

En nation som sådan, dvs ett samhälle, fungerar till skillnad från enskilda individer och grupper, vilka agerar inom dess ram, som "ramen för sin egen verksamhet". (Detta gäller så länge vi inte höjer perspektivet över nationsnivå.) Nationen är härigenom suverän, dvs dess verksamhet är inte underordnad andra normer än dem samhället formulerar självt, alltså nationella normer. Dessa gäller alla samhällsnivåer, även grupper och enskilda individers agerande. De antas dock återspegla samhällsmål som ytterst motsvarar behov hos nationens medlemmar.

Det förda resonemanget illustreras i figur 1:1, där vi särskiljer tre nivåer av skeenden inom en nation med hänsyn till vilken typ av enhet som agerar, en enskild individ, en grupp eller samhället som helhet. Basen i den triangel som kan urskiljas (heldraget) på varje nivå tänks representera det spektrum av situationer i vilka en enhet agerar. Bortsett från nationen, som är suverän, regleras grupper och individers agerande i en del av dessa situationer (streckat) av andra normer än de egna. En gruppens verksamhet följer således till en del av nationella normer. (I princip måste dock alltid något utrymme finnas för specifika

Figur 1:1 Samhällsnivåer och normer



gruppnormer, om inte annat så för att gruppen skall kunna särskiljas som "grupp".) Analogt följer en individ olika typer av normer med hänsyn till vilka situationer det gäller. (Inte heller en individ kan i alla situationer agera som gruppmedlem eller följa nationella normer om hans "individualitet" skall bestå.)

Nation B i figur 1:1 illustrerar ett samhälle där, jämfört med nation A, grupper och individers agerande i fler situationer följer nationella normer, och där utrymmet för såväl gruppnormer som individuella normer är mindre. Det kan här vara frågan om ett samhälle som är mer homogent i tex etnisk bemärkelse eller ett där kraven på konformism med majoritetskulturen är större. (Nation B kan därför tänkas illustrera ett sk monistiskt samhälle, nation A ett sk pluralistiskt.) Nation B kan också illustrera ett samhälle där medlemmarnas agerande i fler avseenden är formellt reglerat genom lagar och förordningar och där handlingsfriheten för grupper och enskilda individer är mer begränsad än i nation A.

Nationell kultur

I figur 1:1 framgår också att nationella normer i vissa avseenden präglar skeendet på alla nivåer i ett samhälle. Där så är fallet blir beteendet för alla samhällets medlemmar i princip likartat. Man kan tala om nationella beteendemönster. Dessa utgör tillsammans med de värderingar och uppfattningar, ur vilka normer och således beteenden härrör, vad vi här skall kalla en nations *kultur*. Krech m fl (1962, s 380) definierar denna som "det mönster av materiella arrangemang och beteenden som ett samhälle har antagit såsom det traditionella sättet att lösa sina medlemmars problem. Kulturen inkluderar både institutionaliserade sätt och

informella, både de typiska beteendemönster som karaktäriserar samhällets medlemmar och de bakomliggande värderingar, antaganden och normer som styr beteendet.” (Värderingar avser uppfattningar i för individen väsentliga avseenden om hur saker och ting bör vara, vad som är önskvärt eller ej.) Detta kulturbegrepp innefattar alla slag av mänskliga aktiviteter men begränsar sig till sådana ”traditionella” och ”typiska” beteendemönster som ”karaktäriserar” ett samhälles medlemmar, dvs de situationer som i figur 1:1 regleras av nationella normer. Sådant beteende kan sägas vara kulturbetingat.

Såväl grupper som individers agerande präglas således i en mängd avseenden av den kultur i vilken de verkar. För ett företag kan detta gälla t ex lagar som reglerar företagandet i landet, men också på så sätt att de ”gruppmedlemmar”, som agerar för företagets räkning, följer kulturellt betingade beteendemönster. Vi skall uppehålla oss något vid betydelsen av ett lands kultur för individen.

Nationell identitet

Ett lands kultur kan i viktiga avseenden antas bestämma en individs sätt att genom uppfattningar, tolkningar och beteenden förhålla sig till sin omvärld. Genom uppfostran, utbildning och andra influenser från levnadsmiljön förvärvar vi medvetet och omedvetet vår kultursynsätt och beteendemönster. Dessa ter sig för oss som naturliga och självklara, och vi har ofta svårt att tänka oss eller tillämpa andra sätt, och att förstå sådana där vi möter dem. Ett lands kultur kan också antas prägla en individs syn på sig själv. Den bild han presterar, om han inför sig själv skall beskriva vem han är, kan tänkas tecknad i termer hämtade ur den kultur han tillhör. Den kan tänkas precisera sådana större sammanhang rumsligt, i tiden, socialt etc, i vilka han upplever sig som delaktig, med vilka han känner samhörighet och med vars hjälp han ”orienterar sig i tillvaron”. Härvid kan hans identitet till en del antas vara knuten till en viss nation och dess kultur. Rumsligt så att han bor, har vuxit upp eller känner sig hemma i ett visst land, tidsmässigt genom att han känner delaktighet och samhörighet med landets tradition, historia och framtid, socialt så att han delar och förstår synsätt och beteendemönster hos landets befolkning.

En individs bild av sig själv, hans identitet eller jag-uppfattning kan tänkas bestå av en mängd sk subidentiteter knutna till olika livsroller, t ex familj, yrke, vänskrets, grupperade kring ett slags personlighetskärna som härrör ur grundläggande behov eller tidiga barndomserfarenheter

(Miller 1962). Den *nationella eller kulturella identiteten* som avser en upplevd samhörighet med och delaktighet i en viss nation eller kultur kan i detta perspektiv ses som en subidentitet, ingående i en mängd olika livsroller. Den kan i många sammanhang, och inte bara vid olika former av internationell kontakt, tänkas vara av betydelse för individens allmänna självkänsla.

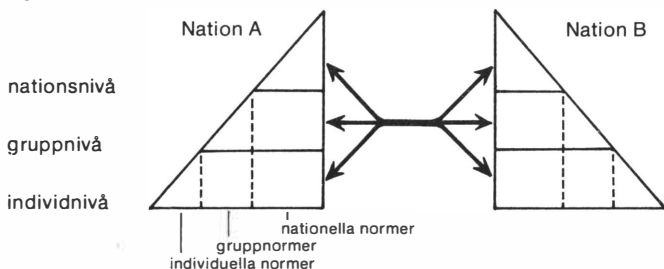
Ett internationellt perspektiv

Även mellan olika nationer och dess medlemmar råder i olika avseenden ett beroende. Beslut och skeenden i ett land berör ofta invånare i andra länder eller kan ses som följder av skeenden i dessa. Ett internationellt beroende föreligger när behov och intressen hos medlemmar av ett nationellt system inte kan tillgodoses inom ramen för detta utan inbegriper skeenden i ett annat nationellt system. Sådana behov kan härröra ur yttre levnadsvillkor, värderingar och intressen hos nationens medlemmar, enskilda eller som grupp. Beroendet kan avse så skilda ting som ett lands behov av fred, av oförstörd miljö, av olika naturresurser. Industrieländernas beroende av Mellanösterns olja har nyligen påtagligt illustrerats. Beroendet kan också gälla ett företags behov av kunnande, råvaror och arbetskraft, liksom av investerings- och avsättningsmöjligheter. Som individer har vi behov av konsumtionsvaror, arbetstillfällen, rekreation, nya upplevelser etc vilka inte alltid kan tillgodoses inom det egna landet.

För att reglera ett sådant internationellt beroende krävs i princip att behoven och möjligheterna att tillfredsställa dem "sammanförs". Eftersom dessa s.a.s finns i olika länder, behövs här *internationella kontakter*. Sådana utgörs av situationer där människor från ett land konfronteras med människor, förhållanden eller ting från andra länder. Med termen *internationalisering* avser vi en utveckling som innebär att de internationella kontakterna blir flera, mer varaktiga eller fördjupade.

Kontakterna kan ske på såväl nationsnivå som grupp- och individnivå. Oavsett om de individer som deltar företräder nationella intressen, en viss grupp eller rent personliga intressen, kan deras tolkningar och handlande antas vara styrda av värderingar och normer som härrör ur ett visst lands förhållanden och som till en del är nationella, dvs uttryck för landets kultur. Ytterst innebär internationell kontakt att individer med en viss nationell identitet, med lojaliteter och förpliktelser knutna till intressen inom en viss nation, agerar i situationer som också inbegriper

Figur 1:2 *Internationell kontakt*



människor eller förhållanden som representerar ett annat lands normer, dvs ett möte mellan skilda nationella kulturer. Detta illustreras i figur 1:2.

Sådana kontakter utgörs av internationellt samarbete inom organisationer som FN, avtal och förhandlingar mellan enskilda länder, diplomatisk representation etc. På gruppnivå avser de bl a internationell handel mellan företag, utlandsetablering osv. På individnivå avses såväl internationell migration och turism som mer indirekta former av internationell kontakt såsom konsumtion av importvaror, internationella inslag i vardagslivet, t ex genom massmedia.

Beroendet mellan nationer och mellan medlemmar av olika nationer är påtagligt i många avseenden. Arten och omfattningen av problem som länge betraktats som nationella kräver idag internationell samordning, och enskilda samhällens möjligheter att agera självständigt krymper. Det gäller på nationsnivå politiska beslut i traditionellt inrikespolitiska frågor som konjunkturpolitik, arbetsmarknad, skatter, miljöfrågor etc. Internationaliseringen kan i viss mån också sägas vara självgenererande och leda till ett starkare beroende mellan länder och större behov av internationell kontakt. Den ekonomiska arbetsfördelningen mellan länderna uttrycker i sig ett internationellt beroende, vilket kan antas växa med stegrad konsumtion i enskilda länder och åtföljande behov av internationellt utbyte av varor och tjänster. En större rörlighet över nationsgränser för produktionsfaktorer leder ofta till ytterligare beroende. Internationellt företagande leder t ex till internationaliseringssträvanden även fackligt, nya konsumtionsmönster introduceras i enskilda nationer genom invandring etc.

Den industriella och teknologiska utvecklingen, inte minst på kommunikationsområdet, har utgjort en avgörande förutsättning för den

hittillsvarande internationaliseringen. Förbättrade möjligheter till fysiska transporter och att snabbt överföra information har tekniskt och kostnadsmässigt underlättat internationell kontakt. Skeenden i ett land blir snabbt kända i många andra genom massmedia, telefon, datorkommunikation och personkontakter. Detta underlättar tekniskt en internationell samordning av aktiviteter, skapar medvetenhet om förhållanden i olika länder och påverkar värderingar, opinioner och behov hos medlemmarna av enskilda nationella system. Inte minst insikter om internationellt beroende som sådant sprids på detta sätt och bereder väg för nya kontakter.

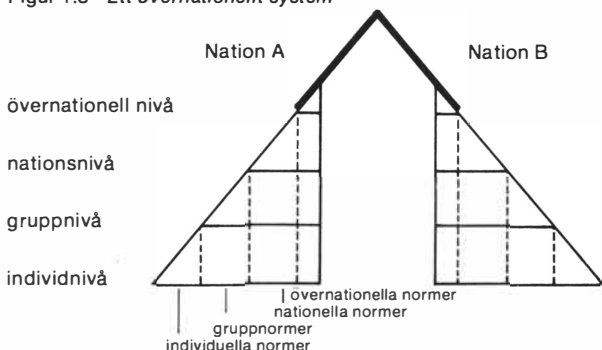
Som framgått gäller internationell kontakt ytterst kommunikation mellan element ur skilda nationella system, dock inte enbart i bemärkelsen fysiska transporter eller informationsöverföring. Centralt är härutöver möjligheten för parterna i en kontakt att kommunicera utifrån skilda värderingar och normsystem, att förstå varandra, detta i princip oavsett om någon intressegemenskap i övrigt föreligger. Vi återkommer till denna aspekt. Först skall emellertid övernationella system allmänt behandlas utifrån det synsätt som här använts.

Ett övernationellt perspektiv

I ett vidgat perspektiv kan enskilda nationer betraktas som delar av större och ytterst av ett globalt system. Det senare kommer rimligen för överskådlig framtid att förbli en tankeprodukt i en formellt administrativ bemärkelse, liksom om vi menar en social enhet med för medlemmarna gemensamma värderingar och normer såsom en sådan gemenskap skisserats för en enskild nation. Globala perspektiv frammanas dock i allt fler sammanhang, och kanske speciellt där man ser framtida gränser för mänsklighetens existens, där viktiga resurser är ojämnt fördelade mellan behövande länder eller riskerar att helt uttömmas eller förstöras, och där substitut eller andra lösningar på problemen idag inte kan skönjas. Detta gäller tex frågor om framtida livsmedels- och energiförsörjning, tillgång av vissa naturresurser och ekologiska aspekter av människans situation. Inte minst gäller det frågan om mänsklighetens framtid med hänsyn till världens maktpolitiska struktur.

I sådana sammanhang talas ofta om nationalstatens nära förestående eller för längesen inträffade död. Man efterlyser övernationella system, ibland av global omfattning, med befogenheter att planera, fatta beslut och precisera normer, giltiga för medlemmarna inte bara i ett nationellt

Figur 1:3 Ett övernationellt system



system utan i flera. Dessa normer skulle beakta intressen för alla eller en grupp av nationer som helhet och inte syften specifika för enskilda länder. Härigenom skulle sådana problem bättre kunna regleras som hänför sig till ländernas inbördes internationella beroende och beroendet av länder som står utanför gruppen.

I figur 1:3 illustreras ett övernationellt system där inom vissa områden den nationella suveräniteten är överförd till instanser som preciserar normer utifrån ett vidare perspektiv än det som representeras av enskilda nationers intressen. Inom ramen för ett sådant system kan dock internationella kontakter äga rum där varje land har möjlighet att agera formellt suveränt utifrån egna intressen. Flera av dagens nationalstater i Europa t ex Italien och Västtyskland har historiskt sett "vuxit fram" enligt detta mönster ur en mångfald suveräna småstater. Det är emellertid inte givet att den typ av övernationella system som kan komma att utvecklas ur ett växande internationellt beroende är analog med den traditionella bilden av en nation betraktad som kulturell eller administrativ enhet. Olika funktioner hos dagens nationella system kan t ex komma att handläggas av olika övernationella organ, eller successivt överföras från nationalstatsnivå till en större övernationell enhet.

Ett exempel på ett formellt överstatligt system är EG. Enskilda medlemsnationer kan inte genom att i EGs beslutande organ, ministerrådet, rösta mot ett förslag undandra sig verkningarna av ett beslut, dvs de överstatliga befogenheterna är formaliserade. (En organisation som FN är däremot med hänsyn till sina begränsade befogenheter över medlemsnationerna i princip inte att betrakta som formellt övernationell,

utan snarare som internationell.) Integrationen inom EG har hittills främst avsett olika aspekter av medlemsländernas ekonomi, men gränserna har inte fixerats för vad av enskilda nationers handlingsfrihet som på längre sikt kan överföras på övernationella organ. Långtgående ambitioner finns således avseende en harmonisering av lagstiftning på andra områden, t ex socialpolitiskt.

Vad som i figur 1:3 kan synas stå för "övernationella normer" är kanske lättare att tänka sig i termer av formella regler, t ex gemensamma lagar för flera nationer, än som informella principer härrörande ur en överensstämmelse i grundläggande värderingar och synsätt mellan olika samhällen. Ur aspekter som de senare kan länder grupperas efter överensstämmelse i religion, språk, ekonomiska system etc. Vi vill emellertid inte beteckna sådana grupper som övernationella system, så länge enskilda samhällen är formellt suveräna och dess medlemmar har sina lojaliteter och förpliktelser ytterst knutna till den egna nationen. Nationsgränser kan för övrigt här tänkas överdrivet markera skillnader och dölja vad som är gemensamt.

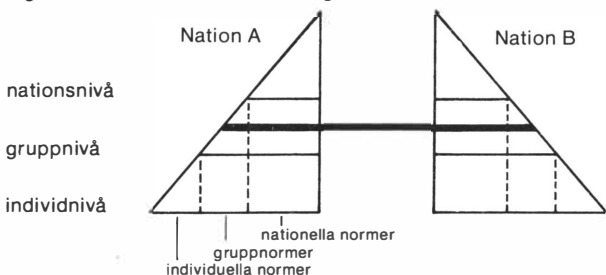
Huruvida individer i olika länder inom ett formellt övernationellt system med tiden kommer att närma sig varandra avseende värderingar, uppfattningar och beteendemönster är oklart (se t ex Wolf 1973). (Ur denna aspekt är det t ex intressant att följa utvecklingen inom EG med sin kulturellt ganska heterogena ländersammansättning.) Det är också svårt att veta om den enskilda människan kan tänkas överge sin nationella identitet till förmån för en "övernationell" och således att veta vem litteraturens "multinational", "supranational" och "world man" upplever sig vara. En möjlighet som framhålls av Galtung (1967) är också att individer, när samhällen "växer ur" sina nationalstater, kan komma att förkasta såväl det nationella som det större systemet och förankra sin identitet i en subnationell enhet eller grupp. (På många håll finns fö sedan lång tid redan inom nationalstaten starka separatistiska strömningar, etniskt och/eller regionalt.)

Internationellt företagande

Utifrån vårt förenklade synsätt skall vi här principiellt beskriva den roll och de möjligheter som tillkommer företag verksamma i mer än ett land, bl a mot bakgrund av diskussionen kring sk multinationalella företag.

Inom ett samhälle agerar företag på vad vi kallar gruppnivå. Deras verksamhet regleras av nationella normer eller av för varje företag

Figur 1:4 Ett internationellt företag



specifika gruppnormer. Till nationella normer räknar vi de formella ramar, juridiskt, administrativt och institutionellt, som formellt reglerar företagande i ett visst land. Här ingår emellertid också de mönster för företags verksamhet som härrör ur landets teknologiska och sociala struktur, utbildningsnivå etc liksom informella normer hänförliga till värderingar, uppfattningar och beteenden såsom affärskontakter, personalrelationer, konsumtionsmönster etc. Vi har tidigare preciserat nationella normer som giltiga för alla en nations medlemmar, organisationer som individer, och som uttryck för ett lands kultur. De kan givetvis vara mer eller mindre formellt tvingande. För vårt förenklande resonemang skall dock företagets roll inom ett samhälle anges som att följa sådana normer som är nationella, med frihet att i övrigt agera enligt gruppnormer formulerade inom företaget. Företag bör således i princip inte avvika från nationella normer eller söka förändra sådana, dvs agera på nationell nivå.

Koncernen

Varuhandel mellan företag i skilda länder representerar en form av internationell kontakt. Mer påtaglig blir denna när resurser i olika länder tas i anspråk inom ramen för ett företags organisation, dvs när verksamheten bedrivs i mer än ett land genom tex dotterbolag för försäljning eller produktion. I figur 1:4 illustreras situationen för ett företag hemmahörande i land A men också verksamt genom ett dotterbolag i land B.

I såväl land A som land B är den verksamhet som bedrivs underordnad respektive lands nationella normer och sker i övrigt inom utrymmet för gruppnormer i vardera nationen. Vad och hur mycket som är natio-

nellt reglerat, och därmed utrymmet för företagsspecifika gruppnormer, varierar mellan olika länder. En nationell koncern, verksam bara i ett land, är i vissa avseenden bunden till detta lands nationella normer. En internationell koncern har emellertid bara en del av sin verksamhet förlagd till varje enskilt land och har i princip möjlighet att välja vad av verksamheten som skall förläggas till olika länder. Vad som utifrån dess intressen ter sig ogynnsamt, med hänsyn till lagar, regler och andra förutsättningar i ett visst land, kan eventuellt förläggas till ett annat, där de nationella normerna bedöms vara mer gynnsamma eller där en planerad verksamhet ryms inom vad som är fritt för gruppnormer. Koncernens verksamhet kan således i princip fördelas med hänsyn till skillnader mellan nationella normer i olika länder och till vad som är lämpligast i varje enskilt land. En internationell koncerns produktion, försäljning och vinstredovisning kan således tänkas ske i olika länder om verksamheten fördelas med hänsyn till skillnader i produktionskostnader, marknadsförutsättningar och skatteregler. Härvid är det ur koncernens synpunkt i princip ointressant att tex i vinsttermer maximera verksamheten inom varje enskilt land. Vad som enligt Behrman (1970) kännetecknar ett multinationellt företag är att verksamheten i enskilda länder är underordnad intressen för koncernen som helhet.

Även om den bild vi givit principiellt gäller för internationellt företagande, är den kanske främst tillämplig där verksamheten sker integrerat i flera länder. Detta är tex inte fallet för flertalet av de svenska företag som denna rapport skall behandla. Även för en internationellt integrerad verksamhet är bilden dock en stark förenkling av verkligheten. En sådan verksamhet bygger på goda möjligheter att över nationsgränserna förmedla information, kunnande, kapital, varor etc. Vidare är verksamheten som helhet beroende av att normer och villkor i enskilda värdländer inte ideligen förändras. Det är mot denna bakgrund förståeligt att företagen välkomnar åtgärder som underlättar internationell handel och rörlighet för produktionsfaktorer och åtgärder som skänker stabilitet i verksamhetsvillkoren. Med tanke på det senare torde också en harmonisering (tex av EG-typ) av villkoren för olika länder vara önskvärd. Internationellt företagande sägs ibland påskynda uppkomsten av övernationella system. I princip torde dock en harmonisering av sådana villkor som innebär restriktioner för verksamheten vara mindre tilltalande för internationella företag, detta med hänsyn till att skillnader mellan länder ger företagen en större valfrihet.

Nationen

Vi har skisserat några aspekter av vad som ligger i internationella företags intresse med hänsyn till verksamhetens struktur. Ur enskilda nationers synpunkt kan bilden vara delvis annorlunda. Internationella koncerner agerar i olika länder för att förverkliga mål hos koncernen som helhet. Analogin med vad vi tidigare kallat övernationella system är här uppenbar. Dessa företag är emellertid inte övernationella enligt vår definition, eftersom de inte har befogenheter att precisera nationella normer giltiga i flera länder. I den roll vi tillmäter dem ingår inte heller att agera på nationell nivå (dvs att formulera nationella normer i länder där de verkar) men att i varje enskilt verksamhetsland fungera på gruppnivå. Det finns dock exempel på att enskilda företag kan dominera ett lands ekonomi och därigenom snarast fungera på nationell nivå, t ex United Fruits¹ långvariga dominans av republiken Honduras. ITTs agerande för att störta president Allende i Chile kan likaså betraktas som ett försök att agera "ovanför" en roll på gruppnivå.

Medan en internationell koncern i princip fördelar resurserna utan hänsyn till nationsgränser, bedöms dess verksamhet i varje land utifrån nationella intressen avseende effekter på värdländernas ekonomi och förhållanden i övrigt. Det torde emellertid vara svårt att generellt fastslå något slags positiv eller negativ nettoeffekt av internationellt företagande som sådant. För denna diskussion är det tillräckligt att påpeka att en koncern, vars verksamhet är integrerad över flera länder, bidrar till ett större beroende mellan dessa. Åtgärder inom ramen för koncernens verksamhet i ett land får återverkningar i ett annat och därmed på detta lands ekonomi. Som Behrman (1970) påpekar sprider de multinationella företagen på detta sätt också verkningar av en enskild nations ekonomiska politik till andra. Den samlade betydelsen av utländska intressen för ett samhälles ekonomi kan således vara stor. Detta innebär en begränsning i de nationella regeringarnas handlingsfrihet.

Andra aspekter på internationella företag avser inte ekonomiska effekter av deras verksamhet utan snarare attityder gentemot de intressen som företagen representerar. Rolfe (1972 s 29) hävdar att "betydligt viktigare än de ekonomiska övervägandena är de psykologiska farhågor som det internationella företaget kan framkalla". Även om företagen inte är övernationella, i den bemärkelse vi använder termen, har de, inom den struktur av nationalstater som råder och med hänsyn till individers

¹ Heter numera United Brand.

identitets- och lojalitetsförankring, en ställning som kan te sig "hotande" för såväl enskilda nationers suveränitet som individers nationalkänsla. Farhågorna torde till en del bottna i att de internationella företagen representerar något "oåtkomligt" och "främmande". Ur nationens synpunkt gäller således att även om varje enskild del av en internationell koncerns verksamhet någonstans är underställd nationella normer, har ingen enskild nation möjlighet att kontrollera verksamheten i dess helhet. Detta gäller även en koncerns hemland; i de flesta fall kan nämligen ägande, kontroll och policyformulering härledas till ett sådant. Så har tex ambitioner att hävda extraterritoriell giltighet för amerikanska antitrustregler föranlett starkt motstånd och prohibitiv lagstiftning i flera länder.

Dotterbolagen

Situationen för dotterbolagen i deras värdländer är annorlunda än den som gäller för nationella företag. Dotterbolagen skall å ena sidan följa nationella normer, å andra sidan förverkliga ambitioner formulerade av moderbolaget i ett annat land. Man måste i vissa situationer balansera motstridiga krav härrörande ur olika kulturer, vilket kan innebära påfrestningar såväl i relationerna till omgivningen i värdlandet som till moderbolaget. I det senare fallet kan dotterbolaget vanligen inte vänta sig full förståelse eller insikt i lokala problem i termer av värdlandets värderingar och synsätt, då sådana eventuellt är sparsamt företrädade inom koncernledningen, vilken dessutom har till uppgift att samordna koncernens verksamhet som helhet. Å andra sidan torde koncernledningen ofta kräva motsvarande förståelse från dotterbolaget för sina motiv och åtgärder utan att det senare alltid har tillräcklig information och möjlighet att förstå.

Beträffande dotterbolagets relationer till sin omgivning i värdlandet uppstår lätt konflikter om agerandet avviker från nationella normer. Så har tex under senare år några utländska företag i Sverige "uppmärksamats" för att inte respektera svenska spelregler beträffande sätt att informera sin personal, de anställdas rätt till fackanslutning samt beträffande marknadsföringsmetoder. Motsvarande krav på anpassning gäller givetvis svenska företags verksamhet utomlands.

I en del avseenden kan dotterbolag inom stora internationella koncerner ha konkurrensfördelar gentemot nationella företag. De kan tex ha bättre "råd" att ta tillfälliga förluster för att genom hård priskonkurrens få fotfäste eller dominans på en nationell marknad. De kan ha möjlighet

att utnyttja skal- och kostnadsfördelar genom leveranser av halvfabrikat och färdiga produkter från egen tillverkning i andra länder. De kan ha fördelar avseende kapitalförsörjning, tillgång till ny teknologi, företagsledningskunnande, resultat av produktutveckling etc. En förutsättning för att nå kostnadstäckning för utvecklandet av nya produkter torde fö inte sällan vara en omfattande internationell försäljning.

Internationell kontakt som kommunikation

Ytterst agerar alltid individer som åtminstone den ena av parterna vid internationell kontakt. Sådan kan alltså avse personer från skilda länder eller en individs möte med ett annat lands förhållanden överhuvudtaget, t ex i form av fysisk eller social miljö. De behov och intressen som en person här företräder på individ-, grupp- eller nationsnivå kan till en del antas vara präglade av hans egen kultur. Internationell kontakt kan således ses som kommunikation mellan skilda kulturer.

I termer av en vanlig kommunikationsmodell är här "sändare" och "mottagare", dvs kontaktparterna, från skilda länder. De behov som motiverar kontakten symboliserar "budskapet". Detta kan gälla t ex beställningar i affärssammanhang men också uppfattningar eller förväntningar om olika förhållanden som individen "behöver" få bekräftade eller uppfyllda. "Kommunikationskanalen", genom vilken budskapet förmedlas, representeras av den form kontakten har, t ex telefon, brev, personlig kontakt, vistelse i ett annat land etc. Att budskapet ofta är präglad av sändarens kultur har nämnts ovan. Mer påtagligt kan kanske de "koder", dvs de språk eller principer enligt vilka budskapet formuleras av sändaren och tolkas av mottagaren, vara betingade av deras respektive kulturer. Olikheter mellan sändarens och mottagarens kulturer kan tänkas "störa" kommunikationen genom att parterna representerar oförenliga behov och intressen eller formulerar och tolkar budskapet enligt olika koder, dvs utifrån skilda kulturella förutsättningar. Goda "kanaler" i form av fysiska transporter, informationsförmedling etc är givetvis ett nödvändigt villkor för en fungerande kommunikation, men inte ett tillräckligt sådant. Utöver en viss intressegemenskap krävs dessutom en gemensam kod eller ett "språk" som bägge parterna förstår genom att i formuleringar och tolkningar referera till samma saker.

För internationella kontakter på nationell nivå kan diplomatiska turer och ritualer ses som ett sådant språk. Internationell handel regleras likaså av termer med ganska enhetlig innebörd. På individnivå kan

kontakterna ofta antas vara av mindre standardiserad art och de koder som används mindre explicita. För umgänge mellan människor är givetvis det "verbala språket" viktigt, men trots allt bara en del av kommunikationskoden. Betoning, gester, tidsmässiga och rumsliga dimensioner av parternas beteenden tillkommer (se tex Hall 1959, 1968, Sommer 1967).

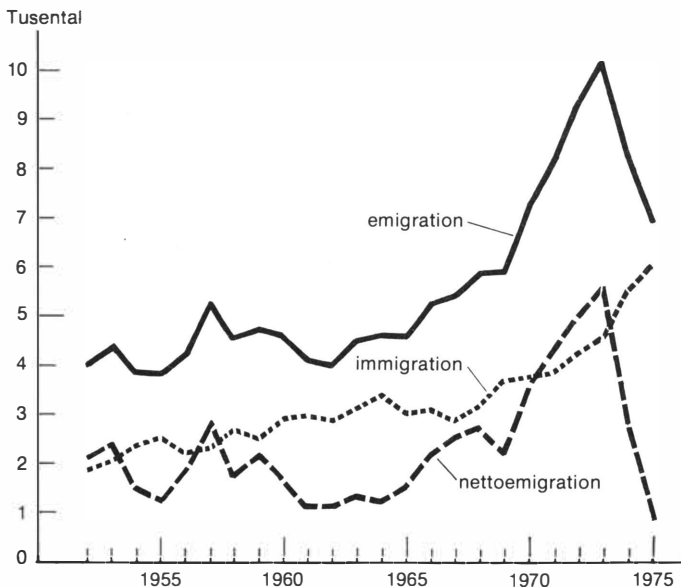
Den roll som kulturella aspekter spelar vid internationell kontakt har belysts starkt förenklat. Deras betydelse kommer rimligen att accentueras i takt med ett växande internationellt beroende, en fortgående internationalisering och eliminerandet av rent tekniska kommunikationsproblem. Kontakterna inkluderar härtill länder med alltmer skilda kulturer. I många avseenden tycks utvecklingen också innebära mer av direkta kontakter. Uttryck för detta är tex den omfattande internationella migration som sker i takt med att hinder undanröjs för arbetskraftens rörlighet över Västeuropas nationsgränser. Idag arbetar inom EG cirka 6 miljoner människor utanför det egna hemlandet.

En utveckling mot relationer av en fastare och mer direkt art ligger också i expansionen av det internationella företagandet. Svenska direktinvesteringar i utlandet har under de senaste åren varit av mycket stor omfattning. Under 60-talet fram till 1968 var det genomsnittliga årliga nettokapitalutflödet omkring en halv miljard kronor. För åren härefter har det överstigit en miljard. Antalet utländska dotterbolag till svenska företag fördubblades under 60-talet (Hörnell m fl 1973). Enligt studier vid Industriens Utredningsinstitut har under samma period tillgångarna vid svenska producerande dotterbolag utomlands fyrfaldigats och fram till 1974 nästan sexfaldigats. För koncerner med utlandsproduktion kunde under perioden 1965–74 en växande del av såväl produktion och försäljning totalt sett som av utlandsförsäljningen som sådan hänföras till dotterbolagen utomlands (Swedenborg 1973, 1976).

Industrins utlandsengagemang innebär också ett stort internationellt inslag bland koncernernas anställda. Tillverkningsindustrin hade år 1974 cirka 290 000 anställda utomlands vid producerande och försäljande dotterbolag. Om man till detta lägger att var sjunde anställd vid verksamheten i Sverige var invandrare, ger en grov beräkning vid handen att ungefär var tredje anställd i "svensk" tillverkningsindustri 1970 var av annan nationalitet än svensk. Industrins verksamhet rymmer således i denna bemärkelse en omfattande direkt kontakt med företrädare för andra kulturer än den svenska.

Industrins utlandsexpansion medför bl a att ett växande antal svenskar för kortare eller längre tid stationeras utomlands. Även i övrigt torde

Figur 1:5 Ut- och invandring av svenska medborgare 1952–75



Källa: Statistiska Centralbyrån

internationaliseringen och större insikter om andra länders förhållanden bidra till att allt fler svenskar ser möjligheterna till liv och arbete i ett perspektiv som går utöver det egna landets gränser. Figur 1:5 visar ut- och invandringen av svenska medborgare för åren 1952–75. Uppgifterna gäller bara svenskar som i folkbokföringen registrerats som ut- eller invandrade.

Från och med 1970 har betydligt fler svenskar än under 1960-talet varje år flyttat utomlands. Även om vi sammanlagt för de senaste 20 åren haft en nettoemigration om cirka 50 000 personer är Sverige knappast vad man kan kalla ett utvandrarnland. Att man registreras som emigrerad kräver inte att man avser lämna Sverige för gott. Registrering är således vanlig även om utlandsflyttning enbart avser några år. Några tusen svenskar återflyttar varje år till Sverige. En hel del av dem som flyttar ut kan tänkas göra detta inom ramen för svenska företags och organisationers utlandsverksamhet. Flyttning sker även i samband med anställning vid utländska organisationer och företag, självständig yrkes-

verksamhet, studier, giftermål, pensionering etc. Någon uppgift om det totala antalet svenskar som idag är bosatta utomlands kan inte redovisas här. Skattningar från tex ambassader blir med nödvändighet mycket osäkra pga svårigheter att överblicka och nå kontakt med utlandssvenskar i enskilda länder. Antalet måste också variera beroende på vilken innebörd man lägger i begreppet "utlandssvensk".

För olika grupper som flyttar utomlands i samband med anställning vid svenska organisationer är det lättare att bilda sig en uppfattning om hur många personer det gäller. Vid årsskiftet 1971–72 arbetade enligt våra beräkningar cirka 2900 svenskar i utlandet för svenska företags räkning.¹ Omkring 1 100 personer tjänstgjorde inom biståndsverksamhet eller vid FN-organ, där anställningen ofta förmedlas av SIDA. Härtill kommer cirka 1 700 missionärer. Vid offentlig svensk utlandsrepresentation såsom ambassader, konsulat och legationer fanns ungefär 550 svenskar. Dessutom finns svenskar vid handelssekreterarkontor, handelskammare, turisttrafikförbundets, IVAs och tidningarnas utlandsrepresentation och som kontaktpersonal för andra svenska intressen. Utifrån en mycket ungefärlig uppskattning skulle det sammanlagda antalet svenskar, som år 1971 bodde utomlands såsom anställda för svenska organisationer eller som anställdas familjemedlemmar, röra sig om närmare 15 000 personer. För år 1976 kan motsvarande siffra skattas till omkring 20 000.

Projektets avgränsning

Denna bok behandlar den påtagliga och direkta form av internationell kontakt som består i att människor för en längre tid vistas i en annan kulturell omgivning än den i vilken de har sitt ursprung eller sin bakgrund. Generellt gäller de problem vi skall behandla anpassning till en ny levnadsmiljö. Sådan anpassning kan i princip ses som uttryck för hur kommunikationen mellan en person och hans omvärld fungerar. Vi är här främst intresserade av individens egna upplevelser av denna kommunikation och i mindre grad av hur andra människor bedömer den. Detta skall vi senare precisera som subjektiv anpassning.

Så långt gäller problematiken i princip all internationell migration,

¹ Uppgiften avser personer, utlandsstationerade för längre tid än ett år. Även från utländska företags svenska dotterbolag sänds svenskar ofta utomlands för utbildning vid koncernhögkvarter eller i andra arbetsuppgifter. Dessa är inte inkluderade i uppgiften.

såväl ut- som invandring, vilka ytterst är olika aspekter av samma sak. Beträffande den tillämpade forskning som bedrivs kring anpassningsfrågor i samband med internationell migration kan emellertid den kanske hårdagna distinktionen göras att utgångspunkten då det gäller invandring snarast är ett intresse hos mottagarlandet att genom olika åtgärder underlätta invandras anpassning, sedan dessa anlänt till landet. För den forskning, av betydligt mindre omfattning, som sker i "utvandrarländer" är i stället utgångspunkten snarast ett intresse hos institutioner i dessa länder, t ex biståndsorgan, företag, att personer som utlandsstationeras inom ramen för dessas verksamhet skall kunna anpassa sig i de länder till vilka de flyttar. Intresset har härvid koncentrerats till åtgärder som kan vidtas före en utflyttning, i samband med urval, utbildning och förberedelser för utlandstjänst.

Vårt projekt ansluter sig närmast till det senare perspektivet. På ett principiellt plan är dock problemen desamma som beträffande invandring, och vi skall i delar av denna framställning anknyta till resonemang och resultat ur invandrarforskning. Detta sker dock i medvetande om att den faktiska situationen, bl a socialt och ekonomiskt för t ex en invandrare som kommer till Sverige, i allmänhet inte kan likställas med den som gäller för svenskar som utlandsstationeras av företag, SIDA etc. Ett perspektiv som mer direkt motsvarar vårt eget återfinns i studier, främst amerikanska, av fredskårsverksamhet, internationellt studentutbyte och företags utlandsverksamhet.

Vår studie gäller svenskar som för en tid längre än ett år flyttar utomlands. Vi har begränsat oss till den kategori av svenskar som är utlandsstationerade inom ramen för svenska företags verksamhet. I viss mening torde undersökningsgruppen härigenom vara mer homogen än om vi inkluderat annan svensk personal i utlandstjänst, t ex för SIDA, UD, inom mission eller vad vi tidigare betecknat som kontaktfunktioner. (Det är dock främst av praktiska skäl som dessa grupper utelämnats, bl a med tanke på val av formulering av frågor i den enkät som utgör huvudstudien.)

Det är dock individen själv som står i centrum för intresset och härvid inte bara hans agerande som företrädare för en speciell grupp eller organisation. Själva ramen för utlandsvistelsen kan här möjligen betyda mindre, då de problem vi skall behandla är av tämligen generell art och främst gäller aspekter av individens privata liv.

Med utgångspunkt i en enkät riktad till ett urval av svenskar i utlandstjänst för svenska företag skall således dessa personers och medföljande familjemedlemmars levnadsvillkor, levnadssätt och anpassning belysas

(kapitel 6–16). Som bakgrund för tolkningar och beskrivningar avseende utlandssvenskarnas trivsel och anpassning skall presenteras en generell modell för individens subjektiva anpassning (kapitel 5).

Även om vi främst skall ta upp utlandstjänst ur utlandssvenskarnas egen synpunkt, är det ur åtminstone två aspekter önskvärt att i detta sammanhang också belysa de överväganden och åtgärder som kan tänkas ske i företagen inför utlandsstationeringar av svensk personal.

För det första torde det förhållandet att svenskar överhuvudtaget stationeras i utlandet innebära att man anser att de fyller funktioner som inte lika väl kan handhas av en inhemsk personal. Vi skall principiellt diskutera bl a vad svensk personal ur moderbolagets synpunkt står för. Vi skall också ta upp individens situation i stort såsom utlandsstationerad och hans roll i en internationell organisation där motstridiga intressen ibland möts (kapitel 2).

För det andra har företag som placerar svensk personal utomlands ett direkt intresse av att denna kan anpassa sig och fungera väl i arbetsuppgifterna och, delvis som en förutsättning för detta, även privat. Det är därför intressant att få en bild av företagets bedömningar och agerande i samband med urval och förberedelser inför utlandsstationeringar samt av deras erfarenheter av sådana. Vi skall allmänt belysa dessa frågor i några avseenden (kapitel 3 och 4). Detta skall delvis ske mot bakgrund av resultaten från en enkät till moderföretagen i Sverige.

Denna bok består alltså av två delar som relativt oberoende av varandra tar upp frågor om utlandstjänst ur delvis olika perspektiv. Avsikten är dock att delarna skall ses som komplement till varandra. Syften och metoder för de bägge studier som ingår i projektet preciseras senare i framställningen. En gemensam och övergripande ambition är dock att beskriva snarare än att förklara.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi utifrån ett socialpsykologiskt synsätt skisserat en principiell innebörd av uttrycket internationell kontakt. Inom ett samhälles ram tänker vi oss att aktiviteter och skeenden är knutna till tre typer av subjekt – individ, grupp och nation – vilka sades verka på olika "nivåer". Ytterst är det frågan om att individer agerar i eget eller i mindre eller större grupps intresse.

Beträffande sätten för agerande och tolkningar, s k normer, skiljer vi även på tre typer av sådana, nämligen individuella, grupp- och nationella

normer. I sammanhang där nationella normer gäller, fungerar de flesta av ett samhälles medlemmar i stort likadant. De följer vissa lagar, har en gemensam religion, talar samma språk, hälsar på ett visst sätt, tolkar vissa företeelser likadant etc.

Inom samhället gäller emellertid motsvarande för olika grupper av människor. Med gruppnormer menas således att särskilda beteenden och hållningssätt tillämpas av medlemmarna i en viss grupp. Det kan vara frågan om att etniska minoritetsgrupper, människor i vissa landsdelar, i vissa samhällsklasser etc utgör s k subkulturer i samhället. Gruppnormer tillämpas emellertid av varje individ i olika sammanhang tex i egenskap av medlem i en viss förening, såsom anställd vid ett visst företag, i den egna specifika bekantskapskretsen etc. Den enskilda människan agerar dessutom i olika sammanhang utifrån specifikt egna föreställningar, behov och intressen enligt s k individuella normer.

De nationella normerna tillsammans med bakomliggande värderingar och synsätt konstituerar ett lands kultur. En enskild individ kan ses som bärare av eller företrädare för sin kultur. Vanligen är det härvid frågan om kulturen i det samhälle där han vuxit upp, vilket inte behöver vara den kultur som råder i det samhälle där han för tillfället vistas. Också individens bild av sig själv kan i olika avseenden vara knuten till den egna kulturen, s k kulturell eller nationell identitet.

Med internationell kontakt avser vi mot denna bakgrund att en individ från ett land, en kultur i något sammanhang konfronteras med (eller kommunicerar med) företrädare för någon annan kultur eller förhållanden i denna. Med utgångspunkt i denna definition diskuterades principiellt innebörden av internationellt företagande ur koncernens, värdsnationens och det enskilda dotterbolagets perspektiv. Även om detta projekt huvudsakligen handlar om hur individen själv upplever eller förhåller sig i situationer av internationell kontakt, skall de tre följande kapitlen utgå från det redovisade perspektivet applicerat på internationella företag.

2 Internationellt företagande och utlandsstationeringar

Utifrån det socialpsykologiska perspektiv på internationell kontakt som anlades i förra kapitlet skall vi här principiellt diskutera internationellt företagande med tonvikt på personella aspekter. Vi tar således upp frågan om internationalisering av centrala funktioner vid huvudkontoren. Vi skall också, mot bakgrund av diskussionen kring företagande i olika kulturer, söka placera in företagens utlandsstationeringar i ett större sammanhang och härleda huvudmotiven för sådana. Slutligen behandlas rollen som utlandsanställd med tonvikt på möjliga källor till problem och konflikter.

Framställningen representerar snarast vår egen syn på dessa frågor. Den bygger dock till en del på intryck från utländsk, främst amerikansk, litteratur. Även om vi i följande kapitel avser att referera till den bild som ges här, skall vi inte formulera några uttryckliga hypoteser.

Internationella företags utveckling

I den växande litteraturen om företagets internationalisering betecknas företag som multinationella, transnationella, supernationella etc. Olika kriterier av varierande stränghet tillämpas på omfattningen och inriktningen av den internationella verksamheten, företagets försäljning, organisation, personalsammansättning etc. Vi skall inte hårdra någon sådan definition. De företag vi talar om kallar vi "internationella" och avser därmed att någon del av deras verksamhet organisatoriskt är förlagd till utlandet, vanligen i form av dotterbolag.

Ett företags internationalisering beskrivs ofta i olika stadier. Beträffande verksamhetens lokalisering och art kan en sådan utveckling bestå i att ett ursprungligen nationellt och hemmamarknadsorienterat företag med tiden kommer att exportera en växande del av produktionen. Småningom söker man en mer direkt förankring på viktiga marknader genom att starta försäljningsbolag. Nästa steg är att överföra produktionskunnande genom licenstillverkning eller startandet av egen produktion.

När den internationella sidan av företagets verksamhet får fler förgreningar och större betydelse för koncernen som helhet, kan ursprungligen

ganska fristående ”utskott” från moderbolaget till olika utlandsmarknader komma att organisatoriskt inordnas i någon form av internationell division. Nästa steg är att hemma- och utlandsverksamheten liksom olika delar av den senare integreras över nationsgränser. Verksamheten som helhet samordnas i någon form av linjeorganisation stödd av centrala stabsfunktioner vid koncernhögkvarteret.

De första internationaliseringsstadierna kan tänkas innebära ett enkelriktat beroende för dotterbolagen av kunnande och produkter från moderföretaget, men i övrigt ganska stor handlingsfrihet. I kraft av sin egen expansion, växande försäljning och produktionsansvar samt utvecklandet av eget kunnande kan ensidigheten i detta beroende komma att minskas och enskilda dotterbolag med tiden få en mer självständig ställning. För att hantera en omfattande och komplex internationell verksamhet mellan vars olika delar beroendet växer, kan emellertid koncernledningen vilja ha större möjligheter att centralt styra och övervaka verksamheten. En relativt stor självständighet för enskilda utlandsenheter kan härvid komma att ersättas av fastare band till moderbolaget eller begränsas till vissa aspekter av verksamheten. Koncernledningen kan här tänkas förlita sig till instrument som är ganska oberoende av verksamhetsland och kulturer, såsom styrning via budgeter och rapportsystem, centraliserade beslut i finansieringsfrågor, kontroll över forskningsresurser etc.

Företagens internationalisering brukar också betraktas utifrån vilken nationalitet de personer har som besätter ledningsfunktioner i utlandsenheter och i moderbolaget. Till en början förestås oftast utlandsenheterna av personal utsänd från koncernens hemland. Småningom kommer de i allt större utsträckning att överlåtas på inhemsk personal. Med tiden ges personer av annan nationalitet än hemlandets möjlighet att via chefsposter vid utlandsenheterna avancera till ledande befattningar även i moderbolaget. Slutligen kan ledningsfunktioner vid såväl utlandsenheter som i koncernhögkvarteret besättas utan hänsyn till nationalitet.

Perlmutter (1969) beskriver således tre typer av internationella företag, vilka han också ser som stadier i en utveckling. Vilka krafter som skulle driva en sådan process framåt anges dock inte uttryckligen. Det *etnocentriskt* styrda företaget karaktäriseras av att värderingar och synsätt från moderbolagets hemland i allt väsentligt tillämpas i dotterbolagen. Kommunikationen är i princip enkelriktad från huvudkontor till utlandsenheter. Personal från moderbolaget besätter nyckelposterna i utlandsverksamheten. En sådan styrning kan vara lämplig under uppbyggnadsskeden, då utlandsenheternas behov av information från mo-

derbolaget är störst. Nackdelarna ligger främst i att feedback-funktionen och huvudkontorets mottaglighet för idéer och information om förhållanden på utlandsmarknaderna är otillräcklig.

En annan typ av företag eller nästa utvecklingsstadium benämner Perlmutter *polycentriskt*. Det kännetecknas av liten kommunikation mellan huvudkontoret och ganska självständiga utlandsenheter enligt principen "var och en vet bäst i sitt land". Dotterbolagen leds av inhemsk personal, ledningsfunktioner i huvudkontoret av personer från koncernens hemland. Verksamheten på enskilda utlandsmarknader fungerar väl men situationen är inte optimal för koncernen som helhet; bl a utnyttjas moderbolagets erfarenheter och resurser alltför litet.

Som den tredje typen av företag och ett slutstadium skisseras det *geocentriskt* styrda företaget, som präglas av omfattande kommunikation i båda riktningarna mellan huvudkontor och utlandsenheter. Verksamheten styrs och utvärderas ur ett helhetsperspektiv baserat på "worldwide standards" som hänför sig varken till vad som gäller lokalt på enskilda marknader eller i koncernens ursprungsland. Högre befattningar men successivt också lägre besätts inom hela koncernen utan nationella hänsyn. Sant geocentriska företag torde vara svåra att finna även om ett fåtal större multinationella bolag enligt Perlmutter närmar sig detta stadium.

Internationalisering vid huvudkontoren

De mönster som beskrivits för hur utlandsverksamheten förändras över tiden, hur koncernens organisation förändras liksom bemanningen av ledningsfunktioner, är givetvis inte generella eller lagbundna. Detta gäller kanske speciellt internationaliseringen av företagsledningsfunktioner. Redan steget att besätta utlandsenheter med inhemska chefer kan ur koncernledningens synpunkt vara stort men torde i många fall med tiden bli önskvärt, bl a med tanke på möjligheterna att utveckla och behålla kvalificerad inhemsk personal. Att internationalisera högre funktioner vid koncernhögkvarteren tycks dock representera ett betydligt större steg tidsmässigt och kräva stora förändringar av tänkandet inom koncernledningarna. Även i de flesta stora multinationella företag innehar idag personer från koncernernas hemland nästan alla högre centrala poster. Av de 150 största amerikanska industriföretagen var år 1965 bara 1,6 procent av direktörerna vid huvudkontoren icke-amerikaner (Simmonds 1972). För svenska storföretag är inget motsvarande material framtaget. Bilden kan dock i stort antas likna den amerikanska.

Det utvecklingsmönster som skisseras i litteraturen återfinns således ännu inte i någon högre grad i verkligheten. Behovet att knyta internationellt företagsledningskunnande till den centrala administrationen saknas dock inte. Sarnoff (1972) refererar till flera amerikanska studier där bristen på sådant såväl för utlandsbefattningar som verksamhet vid huvudkontoren framhålls som ett mycket stort problem. Detta behov kan annars synas självklart för företag med omfattande utlandsengagemang. Synsätt, uppfattningar och bedömningar i koncernledningen och den politik, dvs de övergripande mer eller mindre formaliserade riktlinjer för koncernens verksamhet som är uttryck för dessa synsätt, återspeglar med viss nödvändighet den nationella kultur ur vilken koncernledningen är hämtad. Företagets politik, dess planer och beslut riskerar att bli orealistiska och inadekvata om de baseras på synsätt av snävt nationell giltighet men huvudsakligen tillämpas i andra länder. Det är inte bara frågan om ett tillräckligt brett internationellt perspektiv utan också perspektivets utgångspunkter. Sådana synsätt och erfarenheter behöver vara centralt företrädade som är förankrade i de miljöer där företaget faktiskt verkar och i de mönster av internationella relationer som gäller koncernen. Simmonds (a a) påstår således att där internationella synsätt inte är centralt företrädade företagen troligen fungerar mindre effektivt, främst beroende på att spänningar och kommunikationsproblem uppstår i relationerna mellan huvudkontor och utlandsenheter. Personal från moderbolagets land som bibringats internationell erfarenhet genom utlandstjänst skulle inte tillräckligt kunna frigöra sig från drag i den egna kulturen för att på samma sätt som personer av annan nationalitet representera nya infallsvinklar och en djupare förståelse av villkoren i enskilda verksamhetsländer. Robinson (1973 s 600) hävdar att huvudkontorets personal med ansvar som berör många länder i allmänhet har ringa internationell erfarenhet. I en miljö där nästan alla är av samma nationalitet är det troligt att deras värderingar och uppfattning av "världen" kommer att snedvrída besluten. "Även om de har viljan att allokera koncernens resurser optimalt på en global bas, är de i verkligheten psykologiskt och legalt oförmögna att göra det." Behrman (1969) ifrågasätter dock att en concerns politik skulle förändras i viktiga avseenden genom att den centrala ledningen sammansätts av personer från olika länder.

En mängd skäl finns givetvis till att personer från andra länder sällan får högre befattningar i koncernhögkvarteren. De i många avseenden bästa kandidaterna torde ofta återfinnas bland huvudkontorets personal med eller utan internationell erfarenhet men med överblick och god

koncernkännedom. Bedömningar i koncernledningarna kan tänkas gynna sådana kandidater som redan är centralt placerade, som man känner och anser sig kunna bedöma. Personer med synsätt och uppfattningar som överensstämmer med koncernledningens kan anses "passa bättre" för befordran. Det kan också vara frågan om uttryckliga ambitioner att reservera centrala toppbefattningar för folk av moderbolagets nationalitet. Behovet att genom utländsk representation bereda plats vid huvudkontoret för internationellt förankrade synsätt framstår inte nödvändigtvis som påtagligt. Hemma- och utlandsverksamheten kanske ses som separata delar av koncernens verksamhet, flödet av information och kunnskap kan gå ensidigt till utlandsverksamheten. De viktigaste dotterbolagen kanske leds av personal från moderbolagets hemland och utgör en liten bas för rekrytering av utlänningar. Trycket från utlandssidan på företräde i centrala funktioner kan dessutom vara svagt.

Vad som är rationellt och vad som återspeglar icke-relevanta etnocentriska hänsyn torde vara svårt att avgöra. Det finns alltid risk för att bundenhet till egna synsätt hindrar att andra infallsvinklar upptäcks. Synpunkter och förslag från utlandssidan tolkas utifrån sådana perspektiv, moderbolagets åtgärder styrs av dem och huvudkontoret behöver i kraft av sin överblick inte ifrågasätta det egna perspektivet. Rent praktiska svårigheter att befordra utlänningar till högre poster i moderbolaget kan också finnas. Det kan gälla ovilja att bryta upp från det egna hemlandet och svårigheter, tex språkliga, att smälta in och fungera i en lokalt präglad miljö vid huvudkontoret. Från svenska storföretag anføres ofta svårigheter att med hänsyn till svenska skatter och företagets lönestruktur placera högre utländska befattningshavare vid den svenska verksamheten.

Sverige är ett litet kulturområde och de största exportföretagen är väl medvetna om behovet av internationellt företagsledningskunnskap. Sådant företräds dock idag sällan av utlänningar. Ett företag som under en tid prövade ett internationellt omfattande rekryteringssystem mötte avsevärda problem vid tillämpningen. Ett annat har förlagt en stor del av den centrala administrationen utomlands. Utbildningsinsatser är ofta internationellt orienterade. Flera större exportföretag har engelska som koncernspråk. Detta innebär dock vanligen inget annat än att en del av den formella kommunikationen inom koncernen sker på detta språk.

En studie från 1972 (Bolin & Dahlberg 1975) avseende cheferna för 157 bland de 200 i omsättning största svenska företagen visar, att 34 procent av företagsledarna hade tjänstgjort utomlands längre tid än sex månader. Det land de hade verkat i var i första hand USA och i övrigt

Västeuropa. Utlandserfarenhet var vanligast vid de största företagen och inom verkstadsindustrin, den bransch där de flesta av de stora exportföretagen återfinns. Yngre företagsledare hade oftare utlandserfarenhet än äldre. I övrigt var sådan speciellt vanlig hos chefer med dubbel akademisk examen och med ursprung i högre socialgrupper.

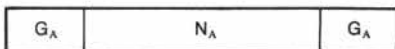
Företagande och kulturer

I förra avsnittet utgick vi från att internationellt företagande är olik företagande inom ett lands gränser. Vi skall här principiellt belysa vad det innebär att verka i flera länder.

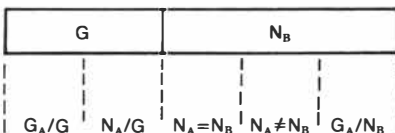
Med *företagande* avses här de handlingsätt, de normer, som ett visst företag tillämpar i situationer där det genom sina medlemmar, i första hand de anställda, agerar som grupp. Vi kan tänka oss alla sådana situationer uppräddade längs en nominell skala, dvs utan att vara inordnade efter någon speciell princip (figur 2:1 nederst). I ett visst land kan enligt kapitel 1 det handlingsätt som ett företag tillämpar i ett visst sammanhang antas följa antingen en nationell norm eller en gruppnorm. Där man följer en nationell norm agerar man på i princip samma sätt som landets alla andra företag i motsvarande situation, detta till följd av att villkoren i form av tex lagar, tradition, mentalitet, resurstillgång etc är i stort likadana för alla företag i landet. Där man följer en gruppnorm gäller det situationer där samhället inte föreskriver ett visst handlingsätt

Figur 2:1 *Internationellt företagande och normer*

I hemlandet A tillämpar företaget



För motsvarande situation gäller i land B



Situationer där företaget agerar



N_A = nationella normer i land A

N_B = " " " " B

G = gruppnormer (valfrihet)

G_A = de normer företaget valt att tillämpa i land A

som lämpligt eller nödvändigt och landets kultur i övrigt inte bestämmer detta. Här kan ett företag välja handlings sätt bara med hänsyn till de egna målen. Sätten att agera i en viss situation varierar då mellan företagen inom ett land.

Där ett dotterbolag etableras utomlands gäller på motsvarande sätt att dess verksamhet måste eller förväntas ske enligt värdlandets nationella normer i de sammanhang där sådana finns men att den annars kan ske enligt gruppnormer. I avseenden där företagen i ett land agerar enligt nationella normer behöver sådana inte gälla i ett annat land. Även där så dock är fallet kan de nationella normerna i ett land vara olika dem i ett annat land. Likaså kan, men behöver inte, vad som i ett land är "fritt" för gruppnormer i ett annat land vara bestämt av nationella normer.

Vad detta innebär för ett företag som verkar i flera länder illustreras i figur 2:1. Där tänker vi oss ett företag hemmahörande i land A som etablerar ett dotterbolag i land B. Här avser man bedriva en till inriktning och omfattning i stort likadan verksamhet som i hemlandet. Vi kan också anta att man önskar att verksamheten i land B sker på de sätt man vant sig vid i land A, dvs som är nödvändiga här (N_A) eller som i övrigt visat sig fungera bäst här (G_A). Hur långt är det då möjligt att tillämpa normer från land A i land B?

Av figur 2:1 framgår att det kan ske i avseenden där gruppnormer kan tillämpas i land B, oavsett om dessa motsvaras av nationella normer i land A (G_A/G och N_A/G), likaså där nationella normer i bägge länderna är likadana ($N_A=N_B$). Däremot kan de sätt man fungerar på i hemlandet inte användas i dotterbolaget om nationella normer i land A skiljer sig från dem i land B ($N_A \neq N_B$). Detsamma gäller där gruppnormer i land A motsvaras av nationella normer i land B (G_A/N_B) såvida inte de handlingsregler man valt att tillämpa i land A råkar överensstämma med dem som generellt gäller i land B.

Etnocentriskt företagande. Om ett företag på detta sätt så långt som möjligt försöker att fungera som i hemlandet, kan det vara uttryck för en *etnocentrisk* hållning. Detta innebär att man inom en grupp, tex ett företag, vid bedömningar av vad som är lämpligt och riktigt utgår från att sådant bör överensstämma med det som gäller i den egna gruppen, detta oavsett att vad man bedömer kan avse ett annat sammanhang än det där gruppen verkar. Det behöver här inte enbart bero på att man är övertygad om de egna normernas förträfflighet och därför medvetet söker tillämpa dem i alla sammanhang. Etnocentriska hållningssätt kan också botten i dålig kännedom om vad som gäller utanför den egna gruppen och oförmåga att se alternativ till de egna normerna. Visserli-

gen är det inte omöjligt att en sådan hållning är den som bäst leder till gruppens mål, men där alternativa synsätt inte övervägs vore detta snarast en slump.

Enligt figur 2:1 kan man, där villkoret N_A/G gäller, vid dotterbolaget tillämpa sådana normer som i hemlandet varit de enda möjliga. Om man oflekterat fortsätter med detta i land B, kan det innebära att man försakar sätt att agera som blivit tillgängliga med den nyvunna valfriheten och som bättre skulle tillgodose företagets mål. Där man på motsvarande sätt inte vill eller förmår överge normer hemifrån och anpassa verksamheten i värdlandet till vad som här gäller generellt, innebär detta i avseendena $N_A \neq N_B$ eller G_A/N_B att man agerar i strid med den lokala kulturens villkor. Detta är i princip inte möjligt. I praktiken innebär det att man misslyckas i vad man företar sig och eventuellt ådrar sig sanktioner från lokala intressen. Ingetdera torde ligga i linje med företagets egna ambitioner. För avseendena G_A/N_B kan en etnocentrisk hållning också bestå i att man väl följer normerna i land B, men i hemlandet håller fast vid vad man ursprungligen valt att tillämpa. Detta kan innebära att man försakar fördelar som ligger i att enhetliga normer gäller hela koncernen. Här finns ju möjlighet att anpassa hemmaverksamheten till vad som gäller i land B. Att vissa svenska företag antar engelska som koncernspråk kan ses som uttryck för en sådan anpassning.

Ett internationellt företag kan knappast fungera alltigenom etnocentriskt och i alla sammanhang agera som det gör hemma. Redan motivet för en utlandsetablering torde ofta bottna i bedömningen att företagets intressen gagnas av en större valfrihet eller fördelaktigare nationella normer i ett visst land. Hur långt man kan agera som hemma beror givetvis på vilka situationer det konkret gäller och vilket land det är frågan om. Dessutom är det beroende på i vilken utsträckning lokala nationella normer och gruppnormer, vilka vi här givit en kategorisk innebörd, i realiteten står för krav på absolut konformitet eller fullständig handlingsfrihet.

Kulturbundet och universellt företagande. I avseenden där de sätt på vilka ett företag kan agera är beroende av ett lands kultur, skall vi säga att företagandet är *kulturbundet*. I kapitel 1 definierade vi ett lands kultur som dess nationella normer. I de avseenden där företagets handlande styrs av nationella normer är företagandet således kulturbundet. Här agerar alla företag i landet på i princip samma sätt i en viss situation till följd av gemensamma villkor i form av institutionella förhållanden, lagar, tradition, mentalitet, fysiskt-rumsliga villkor etc. Där dessa villkor

skiljer sig mellan olika länder, skiljer sig också företagandet. Här måste ett företag som verkar i flera länder differentiera sin verksamhet (avseendena $N_A \neq N_B$ i figur 2:1). Där villkoren i stället är lika i flera länder, kommer i princip också företagandet att ske likartat och ett internationellt företag kan agera enhetligt (avseendena $N_A = N_B$ i figur 2:1).

På motsvarande sätt anser vi att företagandet inte är kulturbundet i avseenden där gruppnormer gäller. Här varierar de sätt på vilka företag i ett land agerar i en viss situation. Skillnader eller likheter i olika länders kulturer spelar här ingen roll för ett internationellt företag. Det kan agera på samma eller på olika sätt i dessa länder efter eget val (avseendena G_A/G i figur 2:1). I avseenden där företagandet är kulturberoende i ett land men inte i ett annat kan det inte i ett perspektiv omfattande flera länder sägas vara icke-kulturbundet (avseendena N_A/G och G_A/N_B i figur 2:1). På svenska arbetsplatser gäller t ex skydds- och säkerhetsföreskrifter som saknas i många andra länder. Det torde emellertid ofta stå företagen fritt att tillämpa svenska normer i sådana länder.

Vi kallar företagandet *universellt* där det är möjligt att överallt agera likadant, dvs där en viss norm kan tillämpas i alla länder. Om vi tänker oss att den jämförelse mellan två länder som görs i figur 2:1 utvidgas till att omfatta alla länder, finner vi att företagandet kan vara universellt under två betingelser och i delvis olika bemärkelser: dels där företag i alla länder kan välja sätt att agera, dvs i avseenden där gruppnormer gäller (G_A/G). Här är företagandet inte heller kulturbundet. Man har möjlighet att överallt agera på samma sätt, men man behöver inte göra detta. Dels är företagandet universellt i avseenden där nationella normer är likadana i alla länder. Här är det frågan om ett slags gemensam nämnare för alla kulturer. Universellt företagande kan således vara kulturbundet, men detta saknar praktisk betydelse då samma normer i sådana avseenden gäller överallt och möjlighet att avvika från dem saknas. Av samma skäl är det oväsentligt att kulturbundet företagande kan vara universellt. Vi säger därför att kulturbundet företagande inte är universellt och att universellt företagande är kulturoberoende. Företagande kan alltså sägas vara antingen kulturbundet eller universellt.

I anslutning till figur 2:1 kan vi tänka oss ett internationellt företag hemmahörande i land A som önskar så långt möjligt fungera enligt normer som är enhetliga för hela koncernen, oavsett om dessa normer är de som tillämpas i hemmaverksamheten eller ej. Detta företag bör i största möjliga utsträckning tillämpa normer som gäller universellt eller åtminstone i alla de länder där man verkar (G_A/G). I andra avseenden bör det utomlands fungera som det ursprungligen gör hemma (N_A/G), i

åter andra avseenden bör hemmaverksamheten anpassas till vad som gäller utomlands (G_A/N_B). Bara där olika länders nationella normer skiljer sig saknas möjlighet att fungera enhetligt ($N_A \neq N_B$). I realiteten torde utrymmet för enhetlighet bli mindre ju fler länder verksamheten omfattar, men samtidigt i administrativ bemärkelse behoven av enhetlighet och samordning större. Med detta är inte sagt att en så långt som möjligt driven enhetlighet generellt är vad som bäst gagnar ett företag. I många avseenden bör en differentierad verksamhet bättre tillgodose dess mål.

Oavsett vad man här finner bäst, torde det ur ett internationellt företags synpunkt vara önskvärt att de bedömningar, som föregår beslut i policyfrågor och avgöranden med koncern-vid tillämpning, sker utifrån insikter om begränsningar och möjligheter i enskilda verksamhetsländer och utan att beslutsperspektivet snedvrids av medvetna eller omedvetna preferenser för lösningar enligt en viss kulturens synsätt. Etnocentriskt agerande kan som nämnts innebära oförmåga att adekvat anpassa utlandsverksamheten till lokala villkor och möjligheter samt en otillräcklig öppenhet för att anpassa hemmaverksamheten till förhållanden utomlands. Då individuella beslutfattare till en del kan antas vara "programmerade" enligt det egna kulturmönstret, har de emellertid svårt att inta en förutsättningslös hållning. Det kan därför vara värdefullt att representanter för olika kulturer är centralt företrädade i en internationell koncern, dvs att koncernledningen internationaliseras.

Är företagandet kulturbundet? – några studier. Det går idag knappast att på empirisk grund besvara denna fråga. En mängd studier har avsett skillnader och likheter i företags sätt att fungera i olika länder. Vad i ländernas kultur som förklarar sådana skillnader och likheter är dock inte klarlagt. Inte heller kan man besvara frågan om i vilka, om några, avseenden företags verksamhet generellt kan utformas utan hänsyn till världskultur och således helt enligt företagets egna ambitioner.

Studier i dessa frågor möter svårigheter, bl a att jämförbart definiera och mäta aspekter av olika länders kultur och isolera inverkan på företagandet av enskilda kulturdrag. Många gånger ger studierna utrymme för yviga och subjektiva tolkningar. Vagt preciserade kulturförhållanden behandlas ibland som restvariabler och tillskrivs vad övriga faktorer inte kan förklara. Ajiferuke & Boddewyn (1970) hävdar mot denna bakgrund att man kanske tillmäter de kulturella sammanhangen alltför stor vikt, från att tidigare alltför ensidigt ha studerat företagande utan hänsyn till beroendet av omvärlden. De gick igenom 33 studier för att se vad

som anfördes som förklaringar till skillnader och likheter mellan företagandet i olika länder. I 67 procent av studierna nämndes kulturförhållanden i bemärkelsen språk, religion, seder etc. I 21 procent av studierna angavs ekonomiska faktorer såsom industriell nivå, utvecklingstakt i ekonomin etc och i 12 procent av studierna kulturellt betingade psykologiska faktorer, tex inställning till individuellt presterande.

Vilka dimensioner av ett lands kultur kan då antas påverka dess företagande? Skinner (1964) särskiljer ett teknologiskt, ett kulturellt, ett politiskt och ett ekonomiskt system. Farmer & Richman (1964) ser företagandet som ytterst bestämt av fyra grupper av kritiska omvärldsvillkor, nämligen ett samhälles ekonomi, dess politik och rättssystem, dess sociologiska och dess utbildningsmässiga villkor. Negandhi (1971, 1973 a) jämförde amerikanska och inhemska bolag av likvärdig storlek och teknologi inom fem länder i Latinamerika och Asien. Studien avsåg företagets praxis i olika aspekter av planering, organisation, kontroll, personalpolitik samt sätt att leda och motivera personal. Den gällde också effektiviteten i företagandet utifrån kriterier på förmågan att attrahera och behålla chefspersonal, de anställdas motivation, arbetstrivsel och frånvaro samt relationer mellan avdelningar inom företagen och mellan de anställda. Hypotesen var att företagets funktionssätt och effektivitet inte bara var beroende av faktorer i ett lands kultur (enligt Farmer & Richmans variabelgrupper ovan) utan också av företagets egen filosofi, preciserad som chefers och högre tjänstemäns attityder till företagets intressenter, dvs anställda, kunder, myndigheter etc. En "progressiv" filosofi innebar här att man tillmätte intressenterna stor betydelse och var angelägen om goda relationer till dem. Man fann att de amerikanska företagets praxis var delvis annorlunda än de inhemska. Amerikanska företagsprinciper skulle således kunna tillämpas ganska oberoende av de lokala kulturernas villkor. Vad som väsentligen förklarade företagets sätt att fungera tycktes i stället var deras filosofi. Detta gällde också de inhemska företagen. Valet av funktionssätt låg således till stor del i företagets egna händer. Företagandets effektivitet bestämdes emellertid inte bara av företagsfilosofi och funktionssätt, utan i mycket av de kulturella villkoren. Detta gällde speciellt på lägre organisationsnivåer, tex arbetsmoral, omsättning och frånvaro av personal. De omvärldsvillkor som här spelade in var främst knutna till landets ekonomi och lagar och mer sällan till socio-kulturella förhållanden. Negandhi (1973 a) drar slutsatsen att betydelsen för företagandet av de senare överskattats i litteraturen.

En annan grupp av studier ser mindre till företagets beroende av sin

yttre omgivning och mer till ett kulturberoende som ligger i att deras medarbetare är bärare av sitt lands kultur och därigenom står för vissa värderingar, synsätt och behov. Här har man studerat bl a personlighetsdrag och attityder som antas ha relevans i företagsledningssammanhang. Bass (1971) rapporterar från egna och andras studier att amerikanska företagsledare lägger större vikt vid ledningsförmåga än europeiska. Holländska företagsledare betonar expertkunskap, engelsmän trivselaspekter och sydeuropeer prestige. I u-länder och traditionella samhällen som Grekland och Japan fäster man mindre vikt vid prestationsskillnader som motiv för lönedifferenser än i USA, England och de skandinaviska länderna. I förhandlingssituationer skulle t ex japanska företagsledare, för vilka grupplojaliteten har stor betydelse, vara särskilt hårt bundna av en utgångsstrategi. Cummings m fl (1971) fann att amerikanska företagsledare har en större benägenhet att ta risker än skandinaviska och centraleuropeiska. De europeiska hade en mer diplomatisk och mindre aggressiv hållning än de amerikanska. De senare var mindre deterministiska, dvs ansåg sig i högre grad än de europeiska kunna påverka och kontrollera sin omvärld, men de hade mindre tillit till personer i sin omgivning. I de flesta aspekter som denna studie tar upp finns skillnader mellan europeiska och amerikanska företagsledare. Intressant är dock att bara 5 procent av variationen i de attityder som studerades kunde hänföras till företagsledarnas nationalitet.

Haire m fl (1966) studerade bl a rolluppfattningar hos personer i företagsledande funktioner i 14 länder med utgångspunkt i den mening som intolkades i orden "att vägleda, styra, dirigera" (to direct) och "att övertala" (to persuade). Mellan 25 och 30 procent av variationen i attityder och värderingar kunde här förklaras av nationstillhörighet. Man isolerade fem grupper av länder inom vilka företagsledarnas bedömningar var likartade men mellan vilka de skilde sig. Dessa grupper, som snarare är kulturellt än industriellt homogena, var Skandinavien samt Västtyskland, Sydeuropa inklusive Frankrike, anglosaxiska länder, u-länder samt Japan för sig. Resultaten visar att man generellt tillmätte "att vägleda, styra, dirigera" en betydligt mer positiv innebörd än "att övertala". Det förra begreppet tolkade man närmast som "att besluta", "att samarbeta". Det senare begreppet gavs en mer negativ innebörd som "att förebrå", "att begå misstag", "att luras". Tendensen att särskilja innebörden i de två aspekterna av företagsledande var emellertid påfallande mer markant bland skandinaver och tyskar än bland företagsledare i andra ländergrupper. Författarna drar slutsatsen att man särskilt i Skandinavien och Västtyskland föredrar en ledningsstil präglad av

fasthet och prestige.

Sirota & Greenwood (1971) studerade vilken betydelse som tillmäts olika behov i arbetssituationen bland 13 000 anställda i 46 länder vid en stor internationell koncern. Studien avsåg tre personalkategorier: försäljare, tekniker och servicepersonal. Även här fann man att behoven var likartade för grupper av länder. Anställda i de anglosaxiska länderna fäste således stor vikt vid individuella prestationsmöjligheter men relativt liten vikt vid trygghetsaspekter. För Latinamerika gällde det omvända. För Norden, utom Sverige, var behoven snarare knutna till själva arbetsuppgifterna och den omedelbara arbetsmiljön än till mål för företaget som helhet. Bedömningarna från Sverige kan inte entydigt passas in i mönstret för någon enskild ländergrupp. I den mån något särskilt prioriterades här var det sociala behov i arbetssituationen och möjligheten att bidra till företagets framgång. Det slående i resultaten från denna studie var dock knappast skillnaderna utan snarare överensstämmelsen i uppfattningar bland de anställda i olika länder. Sådana behov tillmättes störst betydelse som berörde individens egna mål, tex möjlighet att förkovra sig inom sitt fack, känslan att utföra något meningsfullt, självständighet i arbetet samt förtjänsten. Av relativt mindre betydelse ansågs sådant vara som snarare anknöt till företagets mål, tex behov att arbeta vid ett framgångsrikt företag, av arbetsuppgifter som väsentligt bidrog till företagets framgång, att arbeta vid en effektiv avdelning etc. Författarna drar slutsatsen att "eftersom de anställdas mål är internationellt likartade, kan policybeslut inom en koncern också tillämpas internationellt, i den mån de baseras på antaganden om de anställdas mål och behov".

Vi har givit exempel på några jämförelser av värderingar, attityder och behov hos företags medarbetare i olika länder. Sådana studier har påvisat skillnader och likheter i många avseenden som intuitivt kan synas relevanta för företagande. Att relatera värderingar, attityder och behov till konkreta beteenden är dock svårt, särskilt då en viss attityd eller ett visst behov inte utan vidare kan antas leda till samma beteenden eller tillfredsställas på samma sätt i olika kulturella sammanhang. Företags policy, ledningsstil och funktionssätt behöver således inte bli likartade. Dessa studier säger också mycket litet i frågan om ett företag har möjlighet att praktiskt fungera enligt synsätt som avviker från de gängse.

Bilden av vad i företagandet som är kulturbundet i denna mening, liksom för övrigt med hänsyn till företagets yttre miljö, är således långtifrån klar. Detta gäller också frågan om vad som möjligen är universellt i bemärkelsen tillämpligt eller likartat i alla länder. På grund-

val av det man vet idag om vad som bestämmer företags sätt att verka torde det vara svårt att hävda ståndpunkten att företagandet i grunden är likartat överallt (se t ex Harbison & Myers 1959), men också att det är strikt kulturbundet (se t ex Gonzalez & McMillan 1961, Oberg 1963). Snarare är man på väg bort från frågor som gäller företagandet generellt och i ett globalt perspektiv mot en syn som t ex Nath (1968) och Robinson (1973) intar. Enligt denna är få principer för företags sätt att fungera universella i strikt bemärkelse. Icke desto mindre kan de vara likartade inom grupper av länder. Under alla förhållanden kan inget sätt att fungera sägas vara det universellt bästa (Negandhi 1973 b, Robinson a a).

Företags motiv för utlandsstationeringar

Frågan om företagandets kulturberoende gäller ur enskilda företags synpunkt vilka avseenden och på vilka sätt verksamheten måste anpassas till lokala värdlandsförhållanden och var detta inte behöver ske. Där det inte gäller en ren sk portföljinvestering kan ett företag nämligen antas vilja ta aktiv del i verksamheten vid en utlandsenhet. Man önskar att den i vissa avseenden följer riktlinjer och normer som moderbolaget föreskriver. Som vi tidigare sett är detta möjligt i princip endast där företag kan fungera enligt gruppnormer. Utlandsverksamheten kan här styras mer eller mindre detaljerat eller målorienterat genom bla arbetsfördelningen mellan dotterbolag och övrig koncernverksamhet, genom allokering av befogenheter och besluträtt avseende t ex investeringar, vinstdispositioner, likviditetsregler, produktionsprogram etc. Andra styrmedel är direkta order, direktiv och instruktioner från moderbolaget, budgeter och rapportsystem samt koncernens övergripande policy som sådan.

Ett smidigt styrinstrument i sig, och ett ofta nödvändigt sätt att administrera andra styrmedel, är att ha en man på platsen, en person som känner till, accepterar och kan tillämpa de normer som moderbolaget önskar. En sådan representant kan behövas, särskilt där styrningsambitioner inte kan realiseras med andra medel, eller där de situationer man önskar ha kontroll över inte kan förutses eller överblickas från moderbolagets horisont.

Om personer som kan företräda moderbolagets normer finns bland värdlandsbefolkningen, talar mycket för att de är att föredra framför

personal från andra länder. De normer det är frågan om kan emellertid antas vara dels nationella normer från moderbolagets hemland, vilka främst behärskas av medlemmar i denna kultur, dels mer eller mindre företagsspecifika gruppnormer som formuleras och tillämpas vid huvudkontoret, vars personal huvudsakligen kan antas vara från koncernens hemland. Även om således nationaliteten i sig är oväsentlig, är i realiteten ofta förmågan att stå för de normer som önskas knuten till personer av moderbolagets nationalitet. Där man i ett svenskt företag säger sig alltid vilja ha en svensk på en viss utlandspost, och i ett annat företag hävdar att den individuella förmågan, inte nationaliteten, är avgörande, kan detta i praktiken innebära samma sak.

Om nationaliteten i detta sammanhang står för en uppsättning normer, vad står då normerna för, dvs vilka är moderbolagets syften med att stationera egen personal vid utlandsverksamheten? Som nämnts preciserar en norm vad som är önskvärt och lämpligt beteende i en viss situation. Bedömningar av vad som är lämpligt förutsätter vissa mål, värderingar och synsätt. Utlandsstationerad personal företräder således också sådana. Från moderbolagets synpunkt innebär det att man kan förutsäga hållningssätt och handlande och därmed hur utlandsverksamheten kommer att gestalta sig. Man kan mao styra denna genom att man förlitar sig på att den utlandsanställdes mål och intressen är desamma som de egna och att hans lojaliteter gäller moderbolaget. Vid kommunikation och aktiviteter, som kräver samordning inom koncernen, vet man också att han ser saker och ting på samma sätt som man gör inom koncernen i övrigt och i tolkningar och handlande refererar till samma saker. Slutligen vet man också i moderbolaget att den utlandsanställda har de kunskaper som krävs för att praktiskt realisera den ambition man har i utlandsverksamheten. Vi skall mot denna bakgrund särskilja tre funktioner som ur ett företags synpunkt motiverar att utlandsbefattningar besätts med personer från det land där de centrala eller ursprungliga delarna av verksamheten finns. Om moderbolaget bedömer dessa funktioner inte kunna fyllas på annat sätt än genom personella krafter och om sådana inte står att finna i vördlandet, föreligger ett behov att sända ut egen personal.

Kontrollfunktionen står för ett ansvar för att verksamheten vid en utlandsenhet sker i enlighet med moderbolagets ambitioner. Den återspeglar ett intresse att aktivt påverka den löpande verksamheten. Utlandsstationerad personal kan här ses som ett slags moderbolagets återförsäkran om lojalitet, så att de egna intressena prioriteras. Kontrollmotivet kan tänkas bli särskilt aktuellt under två betingelser. För det första

där moderbolagets styrningsambitioner är särskilt stora, tex där dess engagemang i en utlandsenhet gäller ägarintressen eller investeringar av stor ekonomisk betydelse. Således representerar tillverkande dotterbolag vanligen ett större förvaltningsansvar än försäljande. I samband med omorganisation och förändringar av ett dotterbolags verksamhet kan moderbolagets intresse av styrning och kontroll också tänkas vara stort. För det andra kan kontrollmotivet accentueras där moderbolagets möjligheter att realisera en "normal" grad av styrning är små, detta således utan att dess styrningsambitioner i sig är speciellt höga. Det kan dels gälla att alternativa icke-personella styrmedel anses svåra att tillämpa under vissa förhållanden, dels att olika omständigheter verkar för att en utlandsenhet intar en särskilt självständig hållning gentemot moderbolaget. Detta kan här önska "balansera" en i övrigt nödvändig frihet genom att ha en man på platsen. En sådan omständighet kan vara att det gäller en utlandsenhet med stor och komplex administration och många egna funktioner, vilken är svår att styra "på håll". En självständig ställning för enskilda utlandsenheter kan också bero på att huvudkontoret saknar de styrningsmöjligheter som ligger i att en utlandsenhet är funktionellt beroende av moderbolaget eller den övriga koncernen när det gäller tex leveranser och kunnande. Det kan också vara frågan om att ett dotterbolag genom stora egna beslutbefogenheter fått en formellt självständig ställning, men att moderbolaget önskar en reellt större styrning. En viss reell självständighet torde också ligga i ett stort geografiskt avstånd mellan en utlandsenhet och huvudkontoret, likaså i att annorlunda kulturella villkor i värdlandet kräver en anpassning till lokala förhållanden som inte kan överblickas från moderbolagets horisont. Här kan man genom egen personal på platsen övervaka att verksamheten utvecklas i linje med moderbolagets intressen. För inhemsk personal kan en sådan uppgift vara svår om personliga lojaliteter berörs.

Kontaktfunktionen gäller snarare än den rent lokala verksamheten aktiviteter som berör relationer mellan en utlandsenhet och övrig koncernverksamhet. Moderbolagets roll är här inte i första hand att vara en överordnad kontrollinstans utan snarare att vara service- och sambandscentral i sammanhang där beroende råder mellan olika delar av koncernen. Den utlandsanställdes roll är närmast att vara en länk för samordning och kontakt och hans funktion är delvis av kommunikationsteknisk art, nämligen att rätt tolka erhållen koncerninformation och att förmedla sådan av adekvat innebörd och form till övriga delar av koncernen. Detta kräver, förutom ett gemensamt språk, också gemensamma synsätt och att befattningar, för vilka sådana kontakter är viktiga, besätts med

personer som väl känner koncernens mål, policy, arbetssätt och kontaktvägar. Vid verksamhet i från moderbolagets synpunkt språkligt och kulturellt främmande länder är det naturligt att sådana kontakter kräver utlandsstationerad personal. Likaså där kontaktfunktionen i sig är särskilt betydelsefull. Detta torde gälla ju mer en utlandsenhet är funktionellt beroende av övrig verksamhet inom koncernen och där arbetsfördelningen mellan dess olika delar är långt driven och verksamheten således internationellt integrerad. Ett funktionellt beroende kan som nämnts ligga i att ett dotterbolag försörjs med färdigvaror eller halvfabrikat, forskningsresultat och kunnande från tex moderbolaget eller i att detta centralt styr dotterbolaget och begränsar dess beslutbefogenheter.

Om således kontrollmotivet kan innebära att personal utlandsstationeras för att uppväga ett i övrigt litet beroende av moderbolaget, så kan kontaktmotivet innebära, att man med hjälp av sådan personal önskar underlätta den kontakt som ett stort beroende kräver. Robinson (a a) pekar på alternativa arrangemang för att nå en smidig och fungerande kontakt mellan huvudkontor och utlandsenheter. Personer från värdlandet med kunskaper i koncernspråket och erfarenheter från tjänst vid huvudkontoret kan ersätta personal utsänd från detta. Likaså kan inhemsk personal fungera i stället för utsänd, där kontakten med huvudkontoret kan ske med personer vid detta, som har kännedom om värdlandets och utlandsenhetens förhållanden.

Kunskapsfunktionen består i att utsänd personal företräder det kunnande som moderbolaget anser sig behöva tillskjuta för att utlandsverksamheten skall fungera planenligt där sådant kunnande inte finns lokalt eller bedöms som svårt att knyta till företaget. Det kan gälla generellt kunnande från moderbolagets land eller företagsspecifikt. Vanligen är det frågan om tekniskt eller administrativt kunnande. Där ett i-landsföretag verkar i ett u-land kan mycket av generell kunskap behöva tillskjutas. De flesta u-länder har en kort historia av inhemskt företagande och bristen på administrativt och tekniskt kunnig arbetskraft är stor. För verksamhet i ett i-land blir det mera frågan om företagsspecifikt och tekniskt kunnande för produktion, service och försäljning av tekniskt avancerade produkter.

Från moderbolagets synpunkt kan kontroll-, kontakt- och kunskapsfunktionerna motivera utlandsstationeringar, speciellt under den första tiden av en utlandsenhets verksamhet. Med tiden kan kunnande bibringas inhemsk personal liksom kännedom om koncernens arbetssätt och kontaktvägar. Det är också tänkbart att en detaljerad styrning och

kontroll av verksamheten, när denna tagit form och fungerar löpande, kan ersättas av en styrning utifrån mer övergripande mål, vilken är lättare att realisera från moderbolagets horisont. Behovet att använda utsänd personal kan således antas bli mindre med tiden.

Vi har givit en förenklad och generaliserande bild av vad vi tror vara företags huvudmotiv för att stationera egen personal utomlands. Givetvis resonerar man inte vid sådana beslut uttryckligen i normer eller särskiljer behov av kontroll, kontakt och kunskaper inför bemanningen av varje utlandsenhet. Man måste dock implicit beakta att olika insatser behövs beroende på utlandsverksamhetens art och omfattning, relationerna till moderbolaget, förhållanden i värdlandet etc. Behoven kan generellt te sig stora också av det skälet att moderbolaget företräder en etnocentrisk hållning.

Kontroll-, kontakt- och kunskapsfunktionerna behöver inte heller kunna särskiljas i de utlandsplacerades arbetsuppgifter eller renodlat hänföras till vissa befattningar. Det kan tex synas som om tekniker på lägre befattningsnivåer uteslutande står för kunnande. Det är emellertid ofta frågan om arbetsledande uppgifter med dimensioner av styrning, instruktion och kontroll. Kontakt- och kontrollfunktionerna torde dock främst gälla högre befattningar, till vilka större ansvar och befogenheter är knutna och som utgör en mer direkt länk mellan moderbolagets ambitioner och lokal utlandsverksamhet. Sådana nyckelbefattningar är traditionellt VD, ekonomi- och produktionschefer. Där lokala bestämmelser, opinioner eller möjligheterna att agera i värdlandet kräver att en sådan post innehas av inhemsk personal, kan de reella befogenheterna knytas till någon nominellt annan befattning, som innehas av en person utsänd från moderbolaget. Ekman (1967) talar om nyckelpersonal som den kategori av chefspersonal som har till uppgift att övervaka eller genomföra att moderbolagets intentioner för ett dotterbolag fullföljs. Han särskiljer nyckelpersonalens arbetsuppgifter som moderbolagsorienterade och dotterbolagsorienterade. Med de förra avser han aktiviteter som utgår från moderbolagets intentioner, med de senare sådana som gäller dotterbolagets intressen, i princip utan hänsyn till moderbolaget. Bägge typerna ingår i chefspersonalens allmänna uppgifter av planering, samordning, styrning och kontroll inom funktioner som tex ekonomi, produktion, försäljning och personaladministration.

De arbetsuppgifter som kan härledas ur moderbolagets motiv för en utlandsstationering är givetvis inte de enda som åvilar den utlandsanställda. Oavsett om dessa uppgifter behöver integreras i övriga delar av hans arbetsroll, förväntas han i många avseenden agera som i stort sett

vilken inhemsk befattningshavare som helst.

Ett företag kan också ha andra skäl att sända ut personal än de motiv vi anført. En utlandsplacering kan således vara ett led i en utvecklings- och karriärplan syftande till att på längre sikt tillförsäkra koncernen värdefull internationell erfarenhet. Det kan också gälla att skaffa kännedom om enskilda utlandsmarknader. Där det råder motsättningar mellan befolkningsgrupper inom värdlandet kan det ibland vara lämpligt att dotterbolag leds av personal utifrån, som kan agera fristående från partsbindningar och upprätthålla en neutral image av företaget.

Mot att använda utsänd personal talar att det i längden kan bli svårt att attrahera och behålla kvalificerade inhemska krafter där dessa ser sina karriärmöjligheter spärrade av folk utifrån. Det kan också vara svårt att inte framstå som ett utländskt företag, om ledningsfunktioner och externa kontakter handhas av personer utifrån. Tänkbart är också att arbetsmoralen bland inhemsk personal kan påverkas negativt om man ser sig ställd under "förmyndarskap" av representanter för utländska intressen. Ur moderbolagets synpunkt kan härutöver skäl att inte använda utsänd personal vara svårigheter att avvara folk hemma, negativa erfarenheter av tidigare utlandsstationeringar, kostnadshänsyn m.m.

Det som talar mot utlandsstationerad personal talar i princip för inhemsk sådan. Formella restriktioner i värdlandet kan också begränsa möjligheterna att ta in utlänningar. I övrigt bör inhemska krafter ofta bättre kunna hantera komplicerade aspekter av värdlandskulturen, lokala kontakter etc. Det tycks också rimligt att företag, som avser att på sikt internationalisera centrala koncernfunktioner, i viss mån prioriterar inhemsk personal vid besättandet av högre poster i utlandsverksamheten, detta för att skapa en rekryteringsbas för framtiden.

Det som talar för att personal från moderbolagets hemland utlandsplaceras talar också i princip för att personer från tredje land kommer i fråga i den mån de kan företräda de normer som moderbolaget föreskriver. Robinson (a a) pekar på att TCN-personal (Third Country Nationals), vilken främst kommer i fråga för högre chefsposter, kan vara att föredra där man önskar att ett utlandsbolag skall förknippas varken med värdlandets eller moderbolagets nationalitet. Den växande grupp av internationella toptjänstemän det här gäller framhålls ibland som speciellt attraktiv för företagen bl a därför att dessa personer ofta besitter en bred internationell erfarenhet. Aitken (1973 s 141) beskriver TCN-chefer: "Med denne chef undviks många konflikter hänförliga till medborgarskap och kluvna lojaliteter. Han är helt enkelt en yrkesman som tjänstgör där han blir placerad, utan att tänka på att flytta hem, utan att

frukta förflyttning, och med ett minimum av känslomässiga bindningar, som förhindrar hans koncentration på arbetet.” Trots att vi inte har fördjupat oss i TCN-chefens person har vi svårt att acceptera en bild som denna såsom en beskrivning av verkligheten eller som ett ideal för företagen.

Rollen som utlandsstationerad

Ett socialt system, t ex ett samhälle, ett företag, verkar genom sina medlemmar. På dessa fördelas de aktiviteter som tillsammans leder till att mål och ambitioner för gruppen som helhet realiseras. Gruppmedlemmarna tilldelas härvid roller. En *roll* utgörs av de aktiviteter som normalt åvilar en gruppmedlem. Innehavaren av en roll skall här benämnas *rolltagare*. Inom ett samhälle finns sociala system, t ex myndigheter och företag, vilka själva fungerar i vissa roller. Inom sådana organisationer knyts i sin tur en eller flera roller till en viss befattning. Utanför organisationen har en befattningshavare andra roller, t ex i familjen, vänkretsen, föreningar och olika informella grupper.

Innebörden i en roll preciseras för rolltagaren i form av förväntningar på hans agerande, s k *rollförväntningar*. Dessa härrör från *rollsändare* eller med ett annat ord intressenter, vilka på olika sätt är beroende av hur han handlar. De kan ha mer eller mindre fast anknytning till den grupp rolltagaren tillhör, t ex ett företags medarbetare och dess leverantörer. Där en person har flera roller kan förväntningar på hans handlande i en viss situation också komma från rollsändare i olika grupper som familjen, arbetsgivaren etc. Rollförväntningarna anger informellt eller formellt, t ex i befattningsbeskrivningar, vilka aktiviteter rollen avser och normer för hur dessa bör utföras. De kan också tänkas precisera rolltagarens frihet att avvika från normerna och eventuella sanktioner vid sådana avvikelser.

Förväntningarna måste klargöras för rolltagaren. Det är nämligen hans egen *rolluppfattning*, hans tolkning av förväntningarna, som tillsammans med hans egna ambitioner och hans bedömning av en situation avgör hans *rollbeteende*, hur han väljer att agera. Information om rollbeteendet måste sedan nå rollsändaren för att denne skall kunna avgöra om rolltagaren fyller sin roll (s k feedback). Kriteriet är härvid huruvida rollsändarens förväntningar infrias eller inte, dvs om beteendet överensstämmer med de normer som rollsändaren föreskrivit.

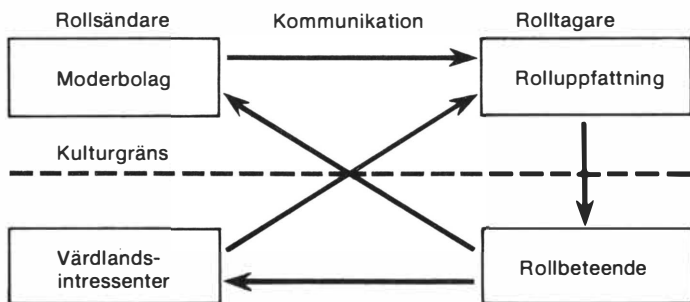
Att så inte sker eller av rollsändaren uppfattas inte ske kan ha flera orsaker:

- 1 förväntningar från en rollsändare kan vara oklara eller motsägelsefulla
- 2 kommunikationen av förväntningar från en rollsändare till rolltagaren kan misslyckas på grund av att informationsutbytet är otillräckligt, störs genom bortfall, förvrängning, försening etc, eller genom att sändare och mottagare lägger olika innebörd i den information som förmedlas
- 3 förväntningar från olika rollsändare kan vara oförenliga
- 4 rolltagarens egna intressen, bedömningar och förmåga kan ge ett rollbeteende som misstämmer med förväntningarna
- 5 feedback-kommunikationen kan misslyckas (se punkt 2 ovan)

Där rollbeteendet inte överensstämmer med förväntningarna föreligger i princip en konflikt mellan rollsändare och rolltagare. Oavsett vilka konsekvenser sådana konflikter kan få, framgår det ovan att de inte alltid behöver stå för faktiska motsättningar. I punkterna 2 och 5 är problemet snarast kommunikationstekniskt. Konflikter av typ 1 kan undvikas, där rollsändaren tänker igenom och preciserar sina förväntningar på rolltagaren. I realiteten torde konflikter enligt punkt 3 ofta kunna undvikas genom att en prioritering av en rollsändares förväntningar accepteras av övriga intressenter eller genom att rolltagaren kan tillfredsställa krav från en intressent i sänder eller åstadkomma en acceptabel kompromiss.

Vi har tidigare hävdats att motiven för att sända ut egen personal är att personer från värdlandet bedöms inte kunna företräda de normer som moderbolaget önskar tillämpa. De kan således inte infria de rollförväntningar som knyts till vissa arbetsuppgifter vid en utlandsenhet. I rollen som utlandsanställd kan vi tänka oss en person som ursprungligen hör hemma i det land där moderbolaget finns och som sänts ut av detta. Hans synsätt och värderingar kan antas vara de som gäller i hemlandet och moderbolaget och präglar härigenom hans rolluppfattning. I värdlandet skall han agera enligt dels förväntningar från moderbolaget, dels förväntningar från lokala intressenter. Rollbeteendet utvärderas sedan av rollsändarna i respektive land. Detta illustreras i figur 2:2, där olika rollsändare i värdlandet, tex medarbetare, kunder, myndigheter sammanfattande benämns värdlandsintressenter och där moderbolaget står för intressenter i hemlandet. Här framgår att viktiga rollrelationer kor-

Figur 2:2 *Rollen som utlandsstationerad*



sar en kulturgräns (streckad).

I relationerna till moderbolaget bedöms den utlandsanställdes agerande i en annan kultur än den där det manifesterats. Från moderbolagets synpunkt torde han ofta vara perifert placerad såväl på världskartan som i organisationsplanen. Hans uppgift kan tillspetsat formuleras som att realisera förväntningar från en "psykologiskt närstående" men fysiskt avlägsen intressent i en "psykologiskt avlägsen" men fysiskt omedelbar miljö. Moderbolagets förväntningar ligger till en del implicit i motiven för utlandsstationeringen men kan också bestå i uttryckliga direktiv och order.

I relationerna till olika värdlandsintressenter korsar dessas förväntningar kulturgränsen. Bland lokala medarbetare intar den utlandsanställda ofta en central position i en formell ledarroll men representerar samtidigt en främmande kultur. Hans uppgift är här att tolka förväntningar från en "psykologiskt avlägsen" miljö och att handla adekvat i denna.

Beroende på vilken befattning det gäller är kontakterna med moderbolaget och värdlandsintressenterna mer eller mindre väsentliga för fullgörandet av rollen. Generellt kan högre befattningar i en organisation antas innebära att rollsändarna är flera och därmed rollen svårare (Katz & Kahn 1966). Där utlandsstationeringar behandlas i litteraturen gäller det oftast chefsposter. Vi diskuterar här den utlandsanställdes arbetsroll i princip oavsett befattning. De problem vi nedan skall peka på kan dock uppträda särskilt i högre befattningar, till vilka ansvar och befogenheter i förhållandet mellan moderbolag och lokal utlandsverksamhet är koncentrerat.

Problemkällor i arbetsrollen

De flesta litteraturframställningar av rollen som utlandsanställd är problemorienterade. Så också denna. Vi avser dock inte att ge en beskrivning av vad som till vardags dominerar rollen, men snarare att peka på vad som gör den komplicerad närmast jämfört med tjänstgöring i det egna hemlandet.

Oklara förväntningar. Det är rimligt att anta att man i moderbolaget inte kan förutse alla situationer som möter den utlandsanställda och därför har svårt att precisera förväntningar och krav. Rollen är här oklart definierad, vilket återfaller på den utlandsanställdes rolluppfattning och beteende samt på moderbolagets bedömning av detta. Förväntningarna kan också vara motsägelsefulla. Försäljningsmål som i och för sig är möjliga att uppnå kanske anges tillsammans med inadekvata instruktioner för marknadsåtgärder, tex reklamutformning. Där moderbolagets förväntningar är motsägelsefulla kan den utlandsanställda se sin handlingsfrihet som otillräcklig. En vanlig inställning hos dotterbolagschefer är enligt Skinner (1968) att befogenheterna är för snävt begränsade från moderbolagets sida. En viss handlingsfrihet torde dock alltid följa just av att moderbolaget inte känner till allt som sker vid en utlandsenhet och därför inte kan precisera sina förväntningar eller detaljstyra verksamheten. Enligt Brooke & Remmers (1970) uppfattas detta ofta som värdefullt av den utlandsanställda. Å andra sidan är det tänkbart att han, åtminstone till en början, knyter sina förhoppningar om stöd och vägledning i en obekant miljö till just moderbolaget. Bilden av hur huvudkontoret fungerar utifrån sett kan här komma att kontrastera mot den föreställning han tagit med sig hemifrån. Där han inte längre befinner sig i händelsernas centrum kan dess stöd och intresse te sig otillräckligt.

Förväntningar från lokala rollsändare, tex inhemska medarbetare, kan också vara oklara och tvetydiga. Här representerar den utlandsanställda själv, ofta i en ledarroll, något främmande. Oklarhet om hans funktion och avsikter bland medarbetare och andra värdlandsintressenter gör det svårare för honom att entydigt definiera den egna rollen.

Kommunikationen. De förväntningar på vilka rolltagarens agerande antas bygga förmedlas till honom från rollsändarna. Det finns flera skäl till att denna kommunikation inte behöver fungera tillfredsställande. Informationen från moderbolaget kan vara för knapphändig, upplysningar kan ta lång tid att få fram, informationsutbytet kan störas genom

tidsskillnader mellan olika länder, förseningar etc.

Ett av företagens syften med utlandsstationeringar är att nå en smidig kontakt mellan moderbolag och utlandsenheter genom att undvika kommunikationsproblem till följd av skilda språk, bedömningsgrunder och uppfattningar. För den utlandsanställda kan sådana problem i gengäld uppstå i kommunikationen med olika värdlandsintressenter. Här skall informationen förmedlas över en kulturgräns, varvid sändare och mottagare tillämpar olika "kulturella koder". Språksvårigheter, oförmåga att se vad man i värdlandet anser viktigt eller oviktigt, skillnader i tids- och rumsuppfattning, sociala umgängesmönster m m kan bidra till att den utlandsanställda inte uppfattar eller att han missförstår ofta subtila signaler i kontakten med personer från värdlandet och att därför deras förväntningar på hans rollbeteende inte infrias. Kommunikations-svårigheter kan medföra att kontakten mellan parterna reduceras och att den utlandsanställda blir isolerad i sitt arbete. Skinner (1968) beskriver tex en bolagschef som kommunicerade med sina medarbetare via tolk och begränsade sina kontakter till ett fåtal personer. Han kunde på detta sätt inte få fram den information han behövde för att överblicka verksamheten. Det som nådde honom var främst sådant som i den inhemska personalens ögon ansågs relevant, och då han inför denna framstod som företrädare för ett främmande system, absorberades och tillrättalades mycket på vägen.

Oförenliga förväntningar. Den utlandsanställdes roll kompliceras ytterligare om förväntningar från olika intressenter är oförenliga. Om han väljer att agera enligt en intressents krav, kommer en annans inte att uppfyllas. Motstridiga krav kan givetvis komma från olika rollsändare i hemlandet och inom värdlandet. Däri skiljer sig inte utlandstjänst från arbete i hemlandet. Man kan dock förmoda att förväntningar oftare är oförenliga om de härrör ur skilda kulturer, nämligen den som moderbolaget står för och värdlandets.¹ Detta kan särskilt ofta tänkas gälla chefsbefattningar i utlandsbolagen, i princip oavsett chefernas nationalitet. Shetty (1971) beskriver utlandschefen som "mannen i mitten, ständigt utsatt för konflikterande lojaliteter och krav". I chefsrollen ligger att representera moderbolagets intressen vid utlandsenheten och den senares intressen gentemot moderbolaget. På bägge hållen kan kraven

¹ Den utlandsanställdes rollrelationer berör ibland också andra kulturer än dessa två. De kan gälla intressenter i "tredje land" inom eller utanför den egna koncernen. Vid den lokala utlandsenheten kan medarbetarna vara av andra nationaliteter än värdlandets eller tillhöra olika etniska grupper, som kräver särskilda hänsyn av rolltagaren.

vara starka och de formella eller informella möjligheterna till sanktioner goda. Där intressena är oförenliga, kompliceras rolltagarens situation i två avseenden. Om han personligen känner lojalitet med bägge parter och måste prioritera endera, föreligger en lojalitetskonflikt som i sig försvårar hans ställningstagande. Oavsett hur hans egna lojaliteter fördelar sig kan dessutom ett ställningstagande för endera parten leda till att den andra omprövar sina förväntningar på honom och att hans roll härigenom förändras. Även där den missgynnade parten inte kan vidta formella sanktioner, kan dess förtroende för honom försämrast, liksom hans prestige och informella auktoritet. För rolltagaren blir problemet här att bevara den egna rollen intakt gentemot de parter vilkas intressen står i strid med varandra. Detta kan antas kräva både smidighet och personlig integritet.

Brooke & Remmers (a a) tar särskilt upp vad de kallar en "buffertsituation", som de anser särskilt vanlig bland inhemska chefer med lojaliteter och värderingar knutna till lokala medarbetare och värdlandskulturen. Gentemot medarbetarna får denne chef "ta stöten" när han måste följa order och direktiv från moderbolaget, vilka strider mot medarbetarnas intressen och eventuellt också mot hans egna. Inför sina egna landsmän kommer här hans position som representant för ett främmande system att accentueras. Dessutom får han som ansvarig för utlandsenheten "ta stöten" från moderbolaget när han till detta förmedlar sina medarbetares negativa reaktioner. En sådan ställning kan vara vanligare bland chefer som identifierar sig med den part som får ge vika. Situationen torde förutom inhemska chefer många gånger gälla sådana som kommer utifrån men verkat en tid i ett land. Buffertsituationen är dock i princip förhanden överallt där en person agerar som förmedlande länk mellan motstridiga intressen, varav ett måste prioriteras, detta oavsett om intressena härrör från skilda kulturer. Den torde tex ofta gälla rollen som arbetsledare. Denne skall således representera arbetsgivarens intressen inför den egna arbetsgruppen och den senares intressen gentemot arbetsgivaren (se tex Kronlund m fl 1970).

Situationer som denna måste rimligen fresta på rolltagarens auktoritet och integritet i relationerna till de parter, vilkas intressen är oförenliga. Robinson (a a) pekar på att detta också kan bli följden, när en utlandschef tar ställning för lokala medarbetares intressen men inte lyckas hävda dessa gentemot moderbolaget. Inom detta kan han då komma att betraktas som illojal och motspänstig och samtidigt av de lokala medarbetarna som en staffagefigur utan kraft att representera dem. Hans prestige och auktoritet försämrast härvid på bägge håll.

Hur skall då en utlandschef och för övrigt varje utlandsanställd hantera en situation, där förväntningar och krav från moderbolaget och värdlandet är motstridiga? Några generella lösningar finns givetvis inte. I många fall torde rolltagarens ställningstagande "underlättas" av att rollsändarna har olika stor makt. För övrigt torde parterna i många sammanhang vara överens om att en viss prioritering skall tillämpas. Moderbolaget representerar således formellt ett överordnat koncernintresse. Förordningar, lagar och etablerad praxis i värdlandet kan dock utesluta ett agerande enligt moderbolagets önskemål. Rolltagaren kan eventuellt också utnyttja att en av parterna har otillräcklig information. Där moderbolaget har dålig kännedom om värdlandets förhållanden kan han prioritera lokala intressen utan att moderbolaget ges möjlighet att bedöma vad som sker, eller han kan inför moderbolaget framställa beslutsituationen så att det ter sig motiverat att agera enligt lokala intressen. Enligt Brooke & Remmers (a a) är det således vanligt att chefer i utlandsbolagen begränsar informationen till moderbolaget för att slå vakt om den egna handlingsfriheten. Detta skulle också till en del kunna förklara det motstånd som dessa författare fann mot att tillgodose moderbolagets krav på rapportering.

Ofta torde oförenliga intressen kunna jämkas samman. Av rolltagaren krävs här enligt Shetty (a a) att han kan förutse i vilka sammanhang konflikter kan uppstå, och att han kan integrera synsätt och ståndpunkter från två kulturer utifrån ett brett perspektiv grundat på insikter i bägge. För att bevara sin egen roll intakt bör en dotterbolagschef härvid agera självständigt och kraftfullt gentemot såväl moderbolaget som dotterbolaget utan att alltför starkt identifiera sig med någotdera. Professor Howard Perlmutter hävdar likaså att en sådan strategi av "multiple loyalties" är både det normala och önskvärda förhållningssättet.¹

Egna intressen, bedömningar och förmåga. En rolltagare inte bara verkställer andras förväntningar. Som individ har han egna intressen, vilka påverkar hans rolluppfattning och rollbeteende. Dessa intressen behöver inte nödvändigtvis överensstämma med rollsändarens förväntningar. Oavsett de egna intressena kan hans bedömning av en situation vara en annan än rollsändarens. Parterna kanske på olika sätt tolkar den information som föreligger inför ett beslut eller kanske grundar sina bedömningar på olika informationsunderlag. Den utlandsanställda kan ibland handla på grundval av information från moderbolaget som inte är till-

¹ Författarens intervju

gänglig för medarbetarna i värdlandet. Å andra sidan kan han ha kännedom om en konkret handlingssituation som moderbolaget saknar. Om han ändå måste handla enligt moderbolagets bedömning, kan han uppfatta det som att moderbolaget lägger sig i vad det inte förstår. Enligt Skinner (1968) är detta en vanlig synpunkt i amerikanska utlandsbolag.

Även om en rolltagare känner till och önskar agera enligt en viss rollsändares förväntningar och dessutom bedömer en viss situation på samma sätt som denne, kan hans rollbeteende komma att misstämma med förväntningarna. Förmågan att leva upp till och realisera vad han själv och rollsändaren lägger i rollen kan vara otillräcklig. Vi har antagit att den utlandsanställda uppfattar sin roll i de termer som föreskrivs av hans egen kulturella bakgrund. Hans rollbeteende skall emellertid manifesteras under de betingelser som värdlandet erbjuder, och han måste för praktiskt bruk översätta sina ambitioner till dess villkor. Även om han tex i en chefsbefattning försöker inta en patriarkalisk hållning gentemot sina underlydande, vilket dessa förväntar sig och vilket kan vara nödvändigt för att samarbetet skall fungera, kanske han inte klarar av att spela en sådan roll, om han vant sig vid en annan chefsstil.

Den utlandsanställda kan ibland med tiden komma att identifiera sig allt mer med vad som gäller i hans värdland. Han lojaliteter, intressen och synsätt knyts till dess kultur i stället för moderbolaget och dess land. Samtidigt kanske hans fackkunskaper och insikter i moderbolaget föråldras om han en längre tid står utanför centrala skeenden i koncernen. Ur moderbolagets synpunkt kan han då få svårt att fylla sin funktion att företräda dess intressen och tillämpa dess normer, vilket ursprungligen motiverade hans utlandsstationering. Han har, som det kallas i litteraturen, "gone native" (se tex Gonzalez 1967, Heenan 1970). Detta innebär dessutom att han kan vara svår att återinplacera vid verksamheten i hemlandet, där de synsätt han står för inte tillämpas. För övrigt torde han själv ofta vilja stanna i värdlandet.

Utvärdering av rollbeteendet. För att rollsändaren skall kunna avgöra om hans förväntningar infrias, dvs huruvida rolltagaren fyller sin roll, behöver han information om rollbeteendet. Även här kan kommunikationen vara otillräcklig eller störas, uppgifter feltolkas etc. Enligt figur 2:2 skall informationen till moderbolaget passera kulturgränsen. Man skall alltså vid detta bedöma vad som sker i en annan kultur, ofta på ett stort geografiskt avstånd. Ett av motiven för att sända ut folk från moderbolaget i stället för att använda inhemsk personal är som nämnts att underlätta denna kommunikation. Trots detta kan risken finnas att

moderbolaget utifrån begränsade insikter i ett lands villkor missförstår innebörd och avsikter i den utlandsanställdes handlande, även där det faktiskt sker enligt dess egna önskemål. Härtill kommer att rapporteringen om utlandsverksamheten, från den utlandsanställda själv eller andra källor, kan vara knapphändig, försenas eller ske i för moderbolaget svårtolkade termer.

Vi har betraktat den utlandsanställdes roll "från utsidan", dvs snarast ur en rollsändares synpunkt och pekat på tänkbara anledningar till konflikter och missförstånd i relationerna till moderbolaget och intressenter i värdlandet. Där problemen föreligger torde också den utlandsanställda själv finna sin roll svår. Oklara och svårtolkade förväntningar, otillräcklig information och motstridiga krav försvårar beslutfattandet och kan försämra arbetstillfredsställelsen (se tex Kahn mfl 1966). Motgångar innan man tillräckligt lärt sig värdlandets villkor är påfrestande. Till bilden hör också vilken föreställning den utlandsanställda på förhand gjort sig om den egna rollens innebörd. Att erfara hur denna slår fel kan vara stressande och frustrerande. Byrnes (1966) talar här om en "roll-chock".

Vilka personer är det då som innehar utlandsbefattningar? Skiljer de sig från dem som återfinns på motsvarande poster i hemlandet? Två studier redovisar sådana jämförelser avseende amerikansk chefspersonal. Negandhi (1966) fann tex att utlandsstationerade amerikanska företagsledare kom från familjer där fadern hade genomsnittligt högre yrkesstatus än vad som gällde företagsledare i hemlandet. Utlandschefen själv liksom hans hustru hade också högre grundutbildning än sina motsvarigheter hemma. Inriktningen av denna utbildning var jämfört med hemmastationerade chefer påfallande ofta ekonomisk eller humanistisk men mindre ofta teknisk. Ivancevich & Baker (1970) har studerat några aspekter av arbetstillfredsställelse hos europa- och hemmastationerad amerikansk chefspersonal. De fann tex att behov av arbetstrygghet, vänrelationer samt oberoende i arbetet var sämre tillfredsställda bland utlandscheferna. Dessa resultat kan kanske sättas i samband med utlandsrollens större komplexitet. Bland utlandschefer på mellannivå men inte bland de högsta cheferna var emellertid behov med anknytning till individuellt självförverkligande och personlig utveckling bättre tillfredsställda än bland hemmacheferna.

Den personliga situationen

I vår problemorienterade framställning skall vi nu gå något utanför den utlandsanställdes arbetsroll och peka på två aspekter av vikt för hans egen personliga del. En sådan gäller hans framtid inom koncernen, en annan hans familj. Frågan om hans egen och familjemedlemmarnas personliga anpassning i värdlandsmiljön skall vi tills vidare inte beröra.

Ovisshet om framtiden. Den utlandsanställda är inte bara i arbetsrollen beroende av överväganden och beslut som sker vid huvudkontoret, ofta långt från honom själv. Även för hans egen och familjens privata situation har ställningstaganden i moderbolaget många gånger avgörande betydelse. Där han står utanför centrala skeenden i koncernen, kan han tänkas ha svårt att göra sin röst hörd. I frågor om befordran finns risken att han hamnar utanför huvudkontorets synfält, att hans utlandserfarenhet inte värderas etc. I synnerhet vid omplaceringar, som innebär förflyttning till ett annat land, kommer hans egen och familjens livssituation påtagligt in i bilden. Icke desto mindre ingår det ofta i rollen som utlandsanställd att vara beredd på sådana förflyttningar, ibland med ganska kort varsel. Att "börja om" i ett nytt land ter sig inte alltid lockande om han funnit sig väl tillrätta i värdlandet. När hans intressen på denna punkt inte sammanfaller med moderbolagets, kan hans reella valmöjligheter ibland vara små. Enligt Chruden & Sherman (1972) samt Harbison & Myers (1959) önskar han ibland göra sig "oumbärlig" i sin befattning tex genom att inte förbereda någon efterträdare ur den inhemska personalen. Andra gånger kanske han själv önskar flytta hem, medan moderbolaget helst ser att hans utlandstjänst fortsätter. Vid återflyttning kan det för övrigt många gånger vara svårt att få en lämplig befattning inom koncernen, om han alls kan beredas återanställning.

Där ovisshet om framtiden råder i sådana viktiga frågor – detta är givetvis inte alltid fallet – kan det bidra till otrygghet i den utlandsanställdes personliga situation. Han kan också själv vara osäker om hur han skall ställa sig i viktiga avgöranden som med tiden kan bli aktuella, främst då frågan om att stanna i värdlandet eller flytta hem. Hans inställning kan här tänkas variera med tiden.

Även om osäkerheten inför framtiden till en del ligger i utlandstjänstens natur, beror den också på vilken inställning eller policy moderbolaget tillämpar och huruvida de utlandsanställdas möjligheter på sikt beaktas. Det gäller bl a frågan om återanställning och inplacering i hemma-verksamheten av dem som återvänder. Det gäller också inställningen till

att tidsbegränsa tjänstgöringen där det är svårt att bibehålla och förnya kunskaper som är adekvata för eventuell framtida tjänstgöring i hemlandet. Här ligger det i moderbolagets intresse att beakta risken att den utlandsanställda "goes native". Ytterst gäller det också synen på utlandstjänst i stort och frågan om man betraktar sådan som en karriär separat från hemmatjänstgöring, varvid den som reser ut förväntas fortsätta i utlandstjänst så länge han är kvar inom koncernen. Enligt Watson (1967) är detta en vanlig hållning i amerikanska moderbolag.¹ Bland 81 undersökta företag redovisade man i 70 procent denna inställning. Oavsett hur man i moderbolaget ser på denna och andra frågor av vikt för den utlandsanställda personligen, är det betydelsefullt att den inställning man har och de bedömningar man med tiden gör redovisas för dem som berörs.

Rollerna i familjen. Ytligt sett innebär en utlandsflyttning att familjen som grupp skall fungera i ett nytt sammanhang och i nya roller. Dessutom torde utlandslivet många gånger medföra att också de interna relationerna och enskilda familjemedlemmars roller förändras.

Utifrån sett är familjen en liten grupp, vars medlemmar har mycket gemensamt sinsemellan men, åtminstone till en början, föga gemensamt med den nya omgivningen. Dess relationer till vänner och bekanta i hemlandet får genom flyttningen en ny dimension, avståndet. Kontakterna blir här färre och kan med tiden upphöra. I värdlandet måste nya kontakter överbrygga en kulturgräns. Den inhemska befolkningens mentalitet och hållning gentemot främlingar kan ibland göra det svårt att nå annat än ytliga kontakter. Många gånger torde familjens umgänge, åtminstone under den första tiden, begränsas till en lokal hemlandskoloni eller en internationell koloni på bostadsorten, enklaver i värdlandskulturen, som enligt en utlandssvensk kan vara av "småstadskaraktär på gott och ont".

Också rollerna inom familjen kan komma att förändras i samband med utlandsflyttningen. Där denna innebar att hustrun slutade ett arbete utanför hemmet kan rollen som hemmafru vara ny. (Utomlands är det ofta svårt att finna ett lämpligt arbete eller att få arbetstillstånd.) Även där så inte är fallet kan rollen som "utlandshemmafru" innebära nya och ovana uppgifter, tex representationsplikter, uppgifter som personalförreståndare vid det egna hushållet. Att ha inhemsk personal anställd är i en del u-länder närmast ett krav från lokala opinioner. Där mannen

¹ Opublicerad studie refererad av Robinson (1973)

genom sitt arbete och barnen genom skolan på ett naturligt sätt får kontakter i värdlandsmiljön, löper dessutom hustrun större risk att bli socialt isolerad.

Beträffande familjens interna relationer är det möjligt att gemensamma problem och uppgifter i samband med omställningen till en ny miljö förstärker sammanhållningen. Påfrestningar i detta sammanhang kan emellertid också tänkas försvåra redan existerande problem i förhållandet mellan makar. Det är vidare möjligt att svårigheter kan uppstå om makarnas förmåga att klara av omställningen är olika eller om den ena parten tar djupare intryck av värdlandskulturen och det gemensamma i synsätt och värderingar därför minskar. Påståenden som dessa är högst hypotetiska. Oavsett orsakerna bekräftar personaladministratörer i flera större svenska företag att skilsmässor är särskilt vanliga bland utlandsplacerad personal.

Relationerna mellan föräldrar och barn kan också påverkas av utlandslivet. Det kan bero på att barnen ofta anpassar sig snabbare till värdlandskulturen än föräldrarna. Barnen för in den nya kulturen i hemmet och blir på detta sätt föregångare för de vuxna. Härvid kan synsätt från skilda kulturer ibland vara motstridiga och fresta på de interna familjerelationerna. Vi skall i ett senare kapitel återkomma till familjen och barnens situation.

SAMMANFATTNING

Med utgångspunkt i det perspektiv som introducerades i kapitel 1 har vi principiellt diskuterat olika hållningssätt inom en internationell koncern. Bl a pekade vi, även om framställningen inte avsågs vara normativ, på möjliga nackdelar av en sk etnocentrisk hållning. Benämningar som denna måste dock för att äga relevans avse tänkande och policy i sådana aspekter av företagandet där detta kan betecknas som kulturbundet. Frågan huruvida några normer för företagande kan sägas vara icke-kulturbundna, dvs universella, torde närmast vara av akademiskt intresse. Uppenbarligen existerar kulturskillnader förutom i formella avseenden som tex lagstiftning även i sådant som gäller livssyn, värderingar och preferenser hos tex anställda, kunder, leverantörer och andra av ett internationellt företags intressenter, vilket påkallar lyhördhet, respekt och hänsyn såväl i verksamheten lokalt som på centralt koncernhåll.

Det torde ändå vara ofrånkomligt att moderbolaget har vissa ambitio-

ner att påverka eller styra verksamheten vid enskilda utlandsbolag. Det kan vara frågan om en övergripande styrning mot mål preciserade av moderbolaget men helt enligt gängse normer i värdlandet, men också om en mer detaljerad styrning i avseenden som tex planering och metoder för tillverkning. Bland flera möjliga styrmedel är ett att utlandsstationera personer från moderbolaget. Som vi ser det fyller sådan personal ur moderbolagets synvinkel främst funktioner av kontroll, kontakt och samordning samt representerar kunnande som annars inte kan knytas till verksamheten i värdlandet. Dessa funktioner torde dock inte vara vad som normalt dominerar den utlandsanställdes arbete till vardags. Snarare förväntas han fungera i stort som en motsvarande inhemsk befattningshavare, detta särskilt i i-länder.

En sådan arbetsroll är komplicerad och rymmer många källor till missförstånd och konflikt. Merparten av de problemtyper som påtalas i den litteratur vi gått igenom ter sig härvid förklarliga med utgångspunkt i det mönster av rollrelationer som skisserats i figur 2:2. Förutom att balansera ibland motstridiga intressen hos moderbolag och värdlandsintressenter, något som kanske främst gäller för högre chefsposter, måste den utlandsanställda tolka lokala intressenters förväntningar "över en kulturgräns" samt anpassa och "översätta" egna förväntningar och handlingar till vad som är adekvat i värdlandsmiljön. Hans agerande antas sedan utvärderas "över kulturgränsen" av moderbolaget. I sådana relationer är det uppenbart att kulturskillnader kan försvåra kommunikationen, föranleda missförstånd etc. Om individens uppfattning av sin roll med tiden så s "glider över kulturgränsen" och förankras i lokala förhållanden, riskerar han möjligen att i huvudkontoret betraktas som "native", svår att "ta hem" osv.

3 Företagens svenska utlands- personal

Mot bakgrund av den principiella diskussionen i förra kapitlet skall vi i detta kapitel söka ge en bild av i vilka sammanhang svenska företag placerar svensk personal utomlands. Detta sker med utgångspunkt i en enkät besvarad av företag som har sådan personal.

Företagsenkätens uppläggning

Enkätens syfte var att kartlägga å ena sidan i vilka länder, befattningar, typer av verksamhet etc företagen har svensk utlandspersonal. Fördelningar av personalen i sådana avseenden återspeglar indirekt uppfattningar, behov och motiv hos företagen att välja just svensk personal för olika poster i utlandsverksamheten.

Å andra sidan ville vi belysa sådana uppfattningar, överväganden och åtgärder i företagen som utgår ifrån att valet av just svensk personal är träffat. Det gäller frågor om rekrytering och förberedelser, uppfattningar om svensks motiv för att resa ut och för att återvända, samt erfarenheter i olika avseenden av svensk utlandspersonal. Dessa aspekter behandlas i kapitel 4. De definitioner och kommentarer till enkätens uppläggning och genomförande som presenteras nedan gäller dock även nästa kapitel.

Vi har valt att i enkäten ta upp ett fåtal aspekter på utlandstjänst som bedömts intressanta mot bakgrund av sådana tankegångar som redovisats i kapitel 2 och vid intervjuer i företag. Elva sådana har utförts, de flesta i företag med stor svensk personal i utlandet. Då vi saknar en mer precis teoretisk underbyggnad för de frågor vi studerar, kan vi inte utgå från några explicita hypoteser. Enkätresultaten kan dock möjligen ge underlag för sådana.

För enkätens frågor valde vi, där det gällde bedömningar av kvalitativ art, en hårt strukturerad form. Respondenterna ombads att bland ett antal givna svarsalternativ välja de två eller tre som ansågs mest betydelsefulla eller vanligt förekommande för det egna företags del. Genom att kräva sådana prioriteringar ville vi lokalisera eventuella skillnader i

bedömningarna från olika typer av företag.¹ Men svaren på sådana frågor kan i princip inte tolkas utanför ett sammanhang där alla givna svarsalternativ redovisas. För de frågor som avser kvantitativa uppgifter nöjde vi oss ofta med ungefärliga data för att formuläret skulle bli mindre arbetskrävande att fylla i.

Definitioner

Studien gäller svensk personal anställd vid svenskägda företags utlandsenheter. Vi bad företagen att för varje utlandsanställd ange typ av utlandsenhet och vilken verksamhet denna enhet bedrev.

Med *utlandsanställd svensk personal* avser vi personer av svensk nationalitet som för företagets räkning är verksamma vid dess utlandsenheter, varvid avtal upprättats direkt eller indirekt mellan företagets svenska organisation och den anställde avseende en sammanhängande tjänstgöringstid om minst ett år i värdlandet. Studien avser således inte personal av värdlandets nationalitet eller TCN-personal, dvs personer av annan nationalitet än svensk eller värdlandets, vilka tjänstgör i bolagets utlandsverksamhet. Antalet utlandsanställda av TCN-status beräknas i början av 1974 ha uppgått till cirka 800 personer.²

Svenskarna skall vara verksamma vid företagets *utlandsenheter*. Detta begrepp används här i vid bemärkelse. Förutom *dotterbolag*, dvs av respondentföretaget direkt eller indirekt majoritetsägda företag utomlands, avses även *systerbolag*, dvs företag utomlands som tillsammans med respondentföretaget kontrolleras av ett gemensamt moderbolag. Som utlandsenheter räknas, i den mån de har svensk personal utsänd från respondentföretaget, också *minoritetsdelägda bolag*, samt *filialer*, projektverksamhet etc i annan än bolagsform, vilka organisatoriskt är direkt underställda respondentföretaget. Där sådana enheter är underställda utlandsbolag i någon av formerna ovan, hänförs de till respektive bolag.

För att fördela utlandspersonalen på enheter med olika inriktning av verksamheten användes följande definitioner. Med *produktionsbolag* avses företag som bedriver utvinning, tillverkning eller montering av varor och eventuellt försäljning till kunder. *Försäljningsbolag* avser företag som endast bedriver försäljning av varor och således inte har egen tillverkning utöver viss service- och installationsverksamhet. *Tjänsteehetersnas* verksamhet avser varken produktion eller försäljning av varor.

¹ Ett utdrag ur enkätformuläret återfinns i bilaga 4 a.

² Enligt enkät bland SAFs medlemsföretag, *Arbetsgivaren* nr 11, 1974.

Hit räknas tex banker, försäkringsbolag, rederier och andra transporttjänster, konsult- och reklamverksamhet, förvaltningsbolag etc. Med *projektenheter* avses verksamhet av icke permanent karaktär knuten till ett begränsat uppdrag, tex byggnads- och anläggningsprojekt.

Genomförande

Företagsenkäten gick under september 1971 ut till 450 svenskägda företag, privata, kooperativa och statliga. Dessa var valda utifrån kriteriet att de vid tiden för undersökningen hade eller kunde tänkas ha svensk personal utomlands. Ambitionen var att om möjligt nå alla företag för vilka detta gällde. Huruvida detta syfte uppnåddes är dock osäkert, då ingen källa som entydigt avgränsar dessa företag finns. De företag som tillskrevs valdes därför med ledning av tex uppslagsverk, tidningsuppgifter samt ett register över utländska dotterbolag, upprättat av Ekman (1964). De kunde dock främst lokaliseras genom uppgifter från Stockholms Fögderi om vilka företag som under år 1970 haft svensk utlandspersonal kvarstående i ATP. Då detta vanligen är fallet men inte är nödvändigt, kan inte heller denna källa betraktas som uttömmande.

Förutom de svenska företagen tillskrevs 15 större utländska koncerner med svensk utlandspersonal. Dessa företag ansågs intressanta att i vissa avseenden jämföra med de svenskägda, bla då syftet med utlandsplaceringarna här kunde tänkas vara ett annat. Ur de utländska moderbolagens synpunkt är utlandsanställda svenskar TCN-personal. Vissa av frågorna i enkätformuläret var därför mindre tillämpliga här. Nio av de 15 företagen besvarade enkätformuläret. Dessa nio hade sammanlagt 154 svenskar utomlands. Uppgifter från utlandsägda företag ingår dock ej i de huvudresultat som presenteras. På de punkter där en direkt jämförelse med svenskägda företag bedöms intressant kommer resultaten att särredovisas.

Enkätformulären adresserades till den person i företagen som konstaterats eller kunde antas ha ansvaret för frågor kring utlandstjänst. I de större företagen var detta oftast någon högre befattningshavare på personalsidan eller i en administrativ funktion. För mindre företag adresserades enkätformuläret i allmänhet till verkställande direktören.

Besvarade enkätformulär erhöles från 133 företag som vid undersökningstillfället hade sammanlagt 2 660 svenskar i utlandstjänst. Nio formulär, alla från mindre företag, var så knapphändigt besvarade att de inte medtagits i resultatbearbetningen. (Dessa företag hade som mest tre utlandsanställda svenskar.) Tolv företag hänvisade till att formuläret

besvarades av annan enhet, oftast moderbolag, inom samma koncern. 211 tillskrivna företag meddelade att de inte hade svensk personal utomlands. För ytterligare 66 av företagen skedde utöver ett påminnelsebrev ingen uppföljning, då dessa, samtliga mindre företag, troligen saknade svensk utlandspersonal. Nitton företag som vid uppföljningen konstaterades ha svenskar i utlandstjänst avböjde att delta i enkäten. För dessa företag föreligger emellertid uppgifter om antalet utlandssvenskar, sammanlagt 244 personer. Två av dessa företag hade fler än 30, och fem av dem fler än tio svenskar utomlands. Skälen att avstå från att besvara enkäten angavs vara tidsbrist (fyra fall) och bristande intresse (tre fall). De övriga företagen hade i allmänhet inte fler än två personer utomlands och anförde oftast otillräcklig erfarenhet för att kunna adekvat besvara frågorna.

Bearbetning och tolkning

De företag som svarat står för över 90 procent av den personal som totalt konstaterats vara utlandsstationerad vid undersökningstillfället. Med tanke på det stora antalet tillskrivna företag kan de med svensk utlandspersonal som inte nåtts av enkäten antas vara ganska få, liksom de utlandsanställda svenskarna vid dessa företag. Den grupp av företag som besvarat enkäten anser vi därför väl representativ för sådana som vid tidpunkten för enkäten hade svensk utlandspersonal. Här bör dock påpekas att vi inte kan uttala oss om sådana företag som saknar svensk utlandspersonal, men för vilka de frågor vi behandlar ändå är eller har varit aktuella. De kunde här tänkas redovisa andra bedömningar och erfarenheter än de företag som vår studie avser.

Då flera av enkätfrågorna gäller områden där många företag torde sakna en etablerad policy och praxis, bör den reservationen också göras att svaren inte alltid kan ses som uttryck för företagets faktiskt tillämpade hållning. Där frågorna innebär personliga bedömningar, kan vidare tillförlitligheten i svaren ifrågasättas, liksom alltid i studier av detta slag. De företag som avstått från att besvara enskilda frågor har oftast varit små med liten utlandspersonal. Man har vanligen hänvisat till bristande erfarenhet eller till att frågan inte är tillämplig. Även om för de flesta frågor svarsfrekvensen är hög, har man ofta avstått från att skatta den framtida omfattningen av svensk utlandspersonal. Likaså har man för ganska många utlandsanställda underlåtit att precisera befattning, typ av utlandsenhet och dess verksamhetsinriktning. Därför bör resultaten på dessa punkter tolkas med försiktighet.

Något annat än en ungefärlig bild med hjälp av allmänt formulerade frågor eftersträvas inte, varför en djupgående analys av enkätmaterialiet inte är motiverad. Redovisningen av resultaten avser därför oftast samtliga deltagande företag utan långtgående nedbrytningar. Det lilla antalet företag som omfattas av studien medger för övrigt av sekretesshänsyn inte sådana. I avseenden där vi ändå vill studera om skillnader i praxis och principer föreligger mellan grupper av företag, har vi nöjt oss med grova definitioner av de oberoende variablerna. Vi har grupperat företagen efter storlek, verksamhetsregion, vilken kategori av svensk personal man har utlandsstationerad och hur denna personal rekryterats.

Världen har indelats i fyra *verksamhetsregioner*, som dock bara i mycket grova drag kan sägas representera kulturellt, industriellt eller geografiskt homogena områden. Bland i-länderna har vi särskilt å ena sidan Västeuropa, där 99 deltagande företag är verksamma, och å andra sidan som en separat grupp av länder USA, Canada och Australien (55 företag). Bland u-länderna utgör Latinamerika en region (42 företag) samt Afrika och Asien en (43 företag). Företagen har själva fått differentiera sina svar för olika regioner men ombetts att inte svara angående regioner där de inte har verksamhet.

Med hänsyn till *storlek* betecknar vi företagen som stora eller små beroende på om de i sin svenska verksamhet har fler än 1 000 respektive 1 000 eller färre anställda. I den förra gruppen hamnar 53 av de deltagande företagen eller 43 procent, i den senare 71 företag eller 57 procent. Enligt vår definition inbegrips bland små företag även sådana av för svenska förhållanden ganska ansevärd storlek. En mer korrekt men otympligare benämning vore "små och medelstora" företag.

Vi har också klassificerat företagen efter sammansättningen av den svenska personal som vid undersökningstillfället var utlandsplacerad. Med hänsyn till vad vi här kallar *personalstruktur* indelar vi företagen i två kategorier utifrån antagandet att enkätsvaren främst avser den personalkategori som dominerar bland de utlandsanställda. En grupp av företag kallar vi således för chefsbolag, dvs företag där hälften eller mer av den svenska utlandspersonalen har befattningar på funktionschefs- eller VD-nivå. Den andra kategorin har benämnts teknikerbolag med hänsyn till att den svenska utlandspersonalen till mer än hälften utgörs av personal på tjänstemannanivå och att det här i allmänhet gäller teknikerbefattningar. Av företagen kan 63 procent hänföras till kategorin chefsbolag (74 företag), 37 procent till kategorin teknikerbolag (44 företag). För sex företag saknas uppgift om utlandspersonalens befattningar.

På motsvarande sätt har vi indelat företagen i två kategorier efter *rekryteringsmönster* med hänsyn till om den svenska utlandspersonalen huvudsakligen rekryterats internt, dvs inom koncernen, eller om hälften eller mer av personalen rekryterats externt. Andelen internrekryterande företag är 67 procent (82 företag) och andelen externrekryterande 33 procent (40 företag). För två företag saknas uppgifter.

De variabler vi definierat är sinsemellan inte oberoende, även om sambanden mellan dem inte är starka. Av chefsbolagen är 59 procent små, dvs har 1 000 eller färre anställda i Sverige. Teknikerbolagen återfinns lika ofta bland små (52 procent) och stora (48 procent) företag. Vidare internrekryterar chefsbolagen sin svenska utlandspersonal mindre ofta än teknikerbolagen. (38 procent av chefsbolagen är externrekryterande att jämföra med 25 procent bland teknikerbolagen.) Likaså internrekryterar de större företagen (75 procent) oftare än de mindre (61 procent).

Företagens storlek, personalstruktur och rekryteringsmönster är av intresse främst beträffande överväganden och praxis vid utlandsstationeringar, vilka huvudsakligen diskuteras i kapitel 4. För nedbrytningen av materialet på dessa faktorer redovisas resultaten av utrymmesskäl i den löpande texten och inte i tabellform. Angivna procentsiffror visar hur stor andel av företagen inom en viss kategori, t ex chefsbolag, som valt ett visst svarsalternativ, att jämföra med motsvarande andel av företagen i den andra kategorin, t ex teknikerbolag.

Den svenska utlandspersonalen

Hösten 1971 fanns 2 904 svenskar utlandsanställda i den bemärkelse vi tidigare preciserat.¹ Äldre studier som jämförbart preciserar antalet utlandsanställda svenskar är sällsynta, varför det är svårt att belysa hur gruppen storleksmässigt har utvecklats över tiden. Enligt Ekman (1967) var vid årsskiftet 1963/64 omkring 1 400 svenskar anställda vid svenska företags utländska dotterbolag.² I vår enkät ombads företagen ange hur många utlandssvenskar de haft i slutet av 1968. Antalet bör grovt skattat

¹ Siffran bygger dels på enkätsvar (2 660 personer), och dels på antalsuppgifter från de företag som inte besvarat enkätformuläret (244 personer).

² Denna grupp är således något snävare definierad än den vi refererar till, då vi även inkluderar svenskar vid minoritetsdelägda företag, systerbolag, filialer och projektenheter.

ha varit omkring 2 600.¹ Mellan 1968 och 1971 torde gruppen ha vuxit med i genomsnitt cirka 6 procent per år.² En lika stor beräknad ökning för åren 1971–74 kan utläsas ur skattningar från företagen avseende slutet av år 1974. Enligt dessa skattningar skulle gruppen då uppgå till omkring 3 600 personer.¹ I början av 1974 var antalet omkring 3 200, och i början av 1976 var det 4 300 personer enligt enkäter bland SAFs medlemsföretag.³ Antalet utlandsanställda svenskar har således under de senaste tio åren vuxit starkt i takt med de svenska företagens internationella expansion.

Det är svårt att finna underlag för jämförelser med vad som gäller för andra länder. En studie av 120 större amerikanska företag visar dock att antalet "expatriates", dvs utlandsanställda amerikaner, under 60-talet mer än fördubblades.⁴ Uppgifter om det sammanlagda antalet amerikaner vid dotterbolag utomlands varierar. Enligt Sarnoff (1969) uppgår antalet expatriates i slutet av 60-talet enbart i chefsbefattningar till 40 000, vilket sägs stå för en fördubbling på sex år. Enligt Heenan (1970) är totalantalet alla personalkategorier cirka 40 000.

Det tycks motiverat att också för de närmaste åren emotse en ganska stor ökning av antalet svenskar utomlands. Flera större svenska företag har nyligen meddelat beslut om utlandsinvesteringar i stora produktionsenheter. Likaså har några entreprenadföretag kontrakterats för större utlandsprojekt som kräver stora svenska personalinsatser. Stora grupper av svenskar är fö idag sysselsatta vid byggnadsprojekt i Östeuropa. De flesta av dessa har dock även under en utlandstjänstgöring som överstiger ett år sin fasta hemvist i Sverige.

Moderbolagen

Sammanlagt 152 koncerner konstaterades år 1971 ha svensk personal utomlands. Av dessa företag hade 50 procent färre än fem utsända och svarade tillsammans för bara 5 procent av det totala antalet utlandssvenskar. Å andra sidan hade 5 procent av företagen fler än 100 utlandsplacerade och stod för inte mindre än 50 procent av samtliga utlandssvenskar.

¹ Då uppgifter saknas för en del företag, har vi schablonmässigt applicerat förändringstendenser för grupper av företag för vilka uppgifter finns (industri, tjänster och varuhandel, byggnads- och anläggningsverksamhet) på antalet utlandssvenskar år 1971.

² Tendensen i materialet har här rensats från inflytandet av ett stort företag som i samband med rekonstruktionen kraftigt skurit ned sin svenska utlandspersonal.

³ *Arbetsgivaren* nr 11, 1974 resp nr 7, 1976.

⁴ *The effects of US corporate foreign investment 1960–1970*, New York Business International Corporation 1972.

Tabell 3:1 Svensk utlandspersonal (1971) fördelad på branscher

Bransch	Antal	%
Textil-, beklädnads-, läderindustri	40	2
Massa-, pappers-, grafisk industri	146	5
Kemisk industri, gummi- och plastindustri	145	5
Metallverk, metallvaruindustri	183	6
Maskinindustri	671	23
Elektroindustri	700	24
Transportmedelsindustri (inkl varvsindustri)	126	4
Övrig industri	31	
<i>Totalt industri</i>	(2 042)	(70)
Byggnads- och anläggningsverksamhet, gruvdrift	565	20
Tjänster	231	8
Varuhandel	66	2
<i>Totalt</i>	2 904	100

Tillverkningsindustrin svarar för 70 procent av de utlandsanställda, företag inom byggnads- och anläggningsverksamhet för 20 procent, tjänster och varuhandel för resterande 10 procent. I tabell 3:1 redovisas den svenska utlandspersonalen fördelad på de branscher till vilka moderbolagen i Sverige grovt kan hänföras. Verkstadsindustrin dominerar, speciellt elektro- och maskinindustrin med vardera nästan en fjärdedel av totalantalet.

Utlandsenheterna

Det sammanlagda antalet anställda utomlands var för 112 av enkätföretagen cirka 242 000 personer.¹ För dessa företag utgjorde det svenska inslaget 1,1 procent av det totala antalet anställda i utlandsverksamheten.² För industrikoncerner är andelen 0,8 procent. De lägsta värdena

¹ Siffran bygger till en del på externa källor. Här kan det vara svårt att få tillförlitliga uppgifter för minoritetsintressen, projektverksamhet etc. Siffran avser enbart koncerner som 1971 hade svensk utlandspersonal. Som skattning av det totala antalet anställda vid utlandsenheter, där svenska företag har intressen, är den således otillräcklig. Enligt tex Swedenborg (1973) hade 236 koncerner inom svensk industri år 1970 sammanlagt cirka 285 000 anställda vid dotterbolag eller minoritetsdelägda utlandsenheter.

² På grundval av enkätuppgifter från SAFs medlemsföretag kan denna proportion för 1974 beräknas till 1,2 procent och för 1976 till 1,5 procent (Arbetsgivaren nr 11, 1974 resp nr 7, 1976). Ett totalt sett växande svenskt inslag bland de utlandssysselsatta förklaras främst av att företagens utlandsexpansion under 70-talet alltmer kommit att ske i u-länder, där relativt fler svenskar behövs med hänsyn till bristen på välutbildad inhemsk personal.

gäller massa- och pappersindustri (0,5 procent) och maskinindustri (0,6 procent). De högsta avser transportmedelsindustri (1,4 procent) och elektroindustri (1,5 procent). De största svenska inslagen gäller dock byggnads- och anläggningsverksamhet (14,0 procent), tjänster (5,8 procent) och varuhandel (2,8 procent).¹ För industrin tycks inslaget av svenskar vara störst i branscher med stor teknologityngd och lägst i branscher med liten sådan. Teknologityngden anges av Hörnell m fl (1973) som andelen tekniker av branschens anställda. Likaså för byggnads- och anläggningsverksamhet är kraven på tekniskt kunnande stora. För tjänster och varuhandel gäller det ofta utlandsenheter med få anställda. Härutöver kan möjligen ett relativt stort inslag av svenskar motiveras av att tjänster eller åtaganden för flera uppdragsgivare i Sverige innebär ett större behov av informationsutbyte med hemlandet.

Företagen hade sammanlagt 1 322 utlandsenheter i den vida bemärkelse vi tidigare angivit. Vid 60 procent av dessa fanns 1971 svensk personal.² För industrin finns i genomsnitt två svenskar (1,94) vid varje utlandsenhet. Företagen med den största utlandsverksamheten (30 enheter eller fler) och de med den minsta (en à två enheter) har flest svenskar per enhet (2,45 respektive 2,19). I det förra fallet kan det relativt stora antalet svenskar bero på att det oftare gäller producerande enheter med många anställda. (Det svenska inslaget bland samtliga utlandssysselsatta är här 0,7 procent.) För koncerner med liten utlandsverksamhet rör det sig om genomsnittligt mindre enheter, vanligen försäljningsbolag, men här kan verksamheten oftare antas vara under uppbyggnad och därför kräva närvaro av svensk personal. (Andelen svenskar av samtliga sysselsatta är här 3,5 procent.)

I enkäten ombads företagen fördela den utlandsanställda svenska personalen på producerande och försäljande dotterbolag och på andra enheter. Från industriföretagen fick vi uppgifter enbart för 1 472 anställda vid sammanlagt 574 enheter. Av dessa var 32 procent producerande dotterbolag, men 58 procent av moderbolagens svenska utlandspersonal tjänstgjorde här (cirka fyra svenskar per enhet). Försäljande dotterbolag utgjorde 40 procent av enheterna. Här fanns 34 procent av svenskarna (omkring två per enhet). Av utlandsenheterna var 28 procent av annat slag, dvs minoritetsintressen, systerbolag, filialer etc. Vid dessa fanns 8 procent av svenskarna (cirka en per enhet).

¹ Inom de bägge första kategorierna har några större företag med starkt särpräglad verksamhet ej medtagits i beräkningen av dessa uppgifter.

² Uppgiften gäller bara sådana företag som faktiskt hade någon svensk i utlandstjänst. Andelen för samtliga företag med enheter utomlands är således mindre.

Tabell 3:2 Svensk utlandspersonal fördelad på regioner och verksamhet (1971)

Region	Industri %	Tjänster och varuhandel %	Byggn- och anl.verksamhet %	Totalt %
<i>I-länder</i>	(62)	(76)	(8)	(50)
EEC	25	21	3	19
EFTA	14	21	2	11
därav Norden ¹	(5)	(9)		(4)
Övriga Västeuropa	5	2	2	4
Östeuropa	1	6	1	2
Nordamerika	10	11		8
därav USA	(7)	(97)		(6)
Övriga I-länder ²	7	15		6
<i>U-länder</i>	(38)	(24)	(92)	(50)
Afrika ³	4	2	70	20
Asien ⁴	9	19	18	12
Latinamerika	25	3	4	18
<i>Totalt</i>	100	100	100	100
Antal svenskar	1 555	197	574	2 326

¹ Inkl Finland

² Australien, Nya Zeeland, Japan, Sydafrika

³ Exkl Sydafrika

⁴ Exkl Japan; inkl Mellanöstern

Värdländer

Uppgift om värdland föreligger för 2 326 av de cirka 2 900 ulandssvenskarna. De var spridda över sammanlagt 70 länder. Antalet svenskar i enskilda länder varierade från en person till cirka 250. De länder där flest svenskar fanns var Liberia (259), Brasilien (157), Västtyskland (153), USA (128), Frankrike (108) och Mexico (102). Se i övrigt bilaga 2a.

Fördelade på större regioner fanns hälften av svenskarna i i-länder och hälften i u-länder (tabell 3:2). För företag inom industri samt tjänster och varuhandel avsåg stationeringarna främst västliga i-länder, inom byggnads- och anläggningsverksamhet fanns nästan alla svenskar i

u-länder. Industrins utlandssvenskar fanns främst i EEC¹ och i Latinamerika, där stora produktionsintressen finns. Inom tjänster och varuhandel fanns relativt många svenskar i EFTA samt Japan och övriga Asien. Det senare återspeglar de svenska handelshusens verksamhet där.

Endast en mycket grov jämförelse är möjlig mellan vårt material och Ekmans (1967), vilket är hänförligt till 1963–64 och avser svensk personal vid utländska dotterbolag, dvs i första hand industri, varuhandel och tjänster. Några markanta förändringar i den regionala fördelningen av svenskarna tycks inte ha skett under de åtta år som ligger mellan studierna. De flesta regioner bland i-länderna har dock i vårt material en något större andel av svenskarna och sammantaget svarar år 1971 i-länderna för 63 procent av den svenska utlandspersonalen att jämföra med 57 procent år 1963–64 i Ekmans material.²

I tabell 3:3 har uppgifter om Sveriges export, svenska företags utländska dotterbolag samt svenska företags utlandsanställda jämförts med den regionala fördelningen av industrins svenska utlandspersonal 1971. De fördelningar som använts är hämtade ur externa källor och inte hänförliga till exakt samma år. De bör dock vara tillräckliga för grova jämförelser.

Av sammanställningen framgår att dotterbolagens fördelning tämligen väl överensstämmer med den svenska exportens, eventuellt bortsett från att andelen dotterbolag är relativt mindre i Norden och större i Latinamerika än vad som motsvaras av exporten. (Möjligheterna att agera på vissa sydamerikanska marknader är ibland beroende av att lokal produktion etableras.) Fördelningen av antalet anställda totalt i svenska industriföretag utomlands överensstämmer mindre väl med fördelningarna av dotterbolag och export. En relativt större andel av de anställda finns således inom EEC och i u-länderna och en motsvarande mindre andel inom EFTA. Detta kan främst hänföras till produktionsintressenas lokalisering. För industrins svenska utlandspersonal framgår att en markant större andel av svenskarna än som motsvarar fördelningarna av export, dotterbolag och totalt sysselsatta är stationerade i u-länder. Detta torde väsentligen bero på att relativt mycket av tekniskt och administrativt kunnande måste tillskjutas från det svenska moderbolagets sida.

¹ Beteckningen avser här och i det följande de sex ursprungliga EEC-länderna, eftersom uppgifterna hänför sig till 1971.

² Östeuropa har för jämförbarhet inte medtagits i vårt material som i övrigt enbart avser industri samt tjänster och varuhandel.

Tabell 3:3 Regionala fördelningar av Sveriges export, utländska dotterbolag, anställda utomlands och utlandssvenskar vid industriföretag

Region	Export ¹ 1971 %	Dotterbolag ² 1969–70 %	Anställda ³ 1970 %	Svensk perso- nal 1971 ⁴ %
<i>I-länder</i>	(90)	(87)	(81)	(61)
EEC	30	31	43	25
EFTA ⁵	44	43	25	14
därav Norden	(30)	(25)	(11)	(5)
Övriga Västeuropa	3	3	1	5
Nordamerika	9	7	7	10
därav USA	(7)	(6,7)	(5)	(7)
Övriga i-länder ⁶	4	3	5	7
<i>U-länder</i>	(10)	(13)	(19)	(39)
Afrika (utom Sydafrika)	2	1	0	4
Asien (utom Japan)	4	3	7	9
Latinamerika	4	9	12	26
<i>Totalt</i>	100	100	100	100

¹ Totalt 33 609 mkr; källa: Statistisk Årsbok 1972

² Totalt 1 444 producerande eller försäljande dotterbolag; källa: Hörnell m fl 1972

³ Totalt 225 351 anställda vid 1 333 producerande eller försäljande dotterbolag; källa: Swedenborg 1973

⁴ Totalt 1 537 svenskar anställda vid svenska industriföretag

⁵ Inkl Finland

⁶ Australien, Nya Zeeland, Japan, Sydafrika (Ej östblocket)

Befattningar

Den svenska utlandspersonalens fördelning på befattningar redovisas i tabell 3:4. Det gäller här en mycket grov indelning i befattningstyper ofta gjord på grundval av knapphändiga informationer. Uppgifter om befattning och typ av utlandsenhet saknas ofta.¹ Det är troligt att detta speciellt gäller tekniker och tjänstemän på lägre befattningsnivåer, var-

¹ Uppgift om befattning finns för 1 428 personer. Uppgift om både befattning och utlandsenhetens verksamhet finns för 1 303 personer.

Tabell 3:4 Svensk utlandspersonal fördelad på befattningstyper och dotterbolagets verksamhet

Befattningstyp	Produce- rande dot- terbolag N = 451	Försälj- nings- bolag N = 466	Byggn- o anläggn- verksamhet ¹ N = 386	Samtliga för vilka befattn uppgivits ² N = 1 428
Enhetschefer	25	40	1	22
Funktionschefer inom				
ekonomi, administration	14	7	3	11
teknik, produktion	15	5	2	8
försäljning, övrigt	6	7	0	5
Tjänstemän				
ekonomi, försäljning,				
övrigt	14	25	9	17
teknik, produktion	26	16	85	37
<i>Totalt</i>	100	100	100	100

¹ Exkl LAMCO-personal

² Exkl LAMCO-personal. Inkl sådan personal för vilken uppgift om befattning föreligger men uppgift om enhetens verksamhet saknas.

för dessa kategoriers andelar torde vara något större än som framgår här.

Ungefär hälften av svenskarna innehar befattningar på enhets- eller funktionschefsnivå. Omkring en femtedel är VD, vice VD eller chefer för projekt. Ungefär lika många är funktionschefer inom ekonomi, produktion eller försäljning. Den största befattningskategorin utgörs dock av tekniker, oftast i arbetsledande ställning.

Sammansättningen av den svenska personalen varierar med hänsyn till utlandsenheternas verksamhetsinriktning. En jämförelse mellan producerande och försäljande dotterbolag visar, att totalt sett en lika stor andel av svenskarna hade chefsbefattningar (cirka 60 procent). I producerande enheter gäller det dock oftare funktionschefer, i försäljningsbolag VD-poster. Nominellt jämförbara befattningar svarar här mot faktiska skillnader bl a i dotterbolagsstorlek och ansvar. Detta torde till en del också förklara regionala skillnader i den svenska utlandspersonalens befattningssammansättning. Andelen enhetschefer är tex lägre i EEC (27 procent) än inom EFTA (34 procent), där det oftare är frågan om

försäljningsbolag. Andelen högre chefspersonal är i övrigt för i-länder 55 procent, för u-länder 41 procent. I de senare är hälften av svenskarna tekniker, att jämföra med 22 procent för i-länderna.

Förhållanden som begränsar antalet svenskar

Den bild det föregående givit av var svensk personal förekommer i företagens utlandsverksamhet motsäger inte i stort att den ur moderbolagens synpunkt fyller funktionerna att representera kunnande, kontakt och samordning samt kontrollsyften. Även där behov av svensk personal finns, kan emellertid olika skäl tala för att inhemsk eller annan personal används och att det svenska inslaget begränsas. Det kan gälla förhållanden i moderbolagets egen situation, t ex kostnadshänsyn, brist på folk att sända ut etc. Förhållanden i värdlandet kan likaså göra det mindre nödvändigt eller möjligt att använda svenskar. Tillgången av kvalificerad inhemsk personal är givetvis en sådan faktor. Andra är t ex lokala opinioner och attityder mot utländsk representation, svårigheter för svenskar att fungera p g a språkproblem, kulturskillnader etc.

I tabell 3:5 anges den andel av företagen, verksamma i en viss region, som angivit något av sex alternativ bland de två främsta skälen till att begränsa sin svenska utlandspersonal. Det genomgående vanligaste skälet tycks vara ambitionen att ge verksamheten värdlandsprägel. Man vill att enheterna utåt inte skall framstå som utländska utan smälta in i den lokala miljön. Eller också kan det gälla en strävan att på sikt utbilda inhemsk personal för att ta över svenskarnas funktioner. Motiv som dessa kan härröra ur opinionstryck i värdländerna allmänt eller bland inhemsk personal i dotterbolagen, men kan också vittna om moderbolagens ambitioner att "internationalisera". Ur svarsmaterialet kan på denna punkt i övrigt utläsas att det främst är vad vi tidigare definierat som stora företag vilka anför en strävan att ge verksamheten värdlandsprägel.¹ Det är företag som i allmänhet har många svenskar ute, och dessutom ofta stora utlandsenheter.

Ett annat skäl att begränsa antalet utlandssvenskar är enligt tabell 3:5 kostnadshänsyn. Där man i de förberedande intervjuerna vågade någon generalisering angavs den genomsnittliga merkostnaden för svenskar jämfört med inhemsk personal i motsvarande befattningar till närmare 100 procent än 50 procent. Kostnadshänsyn anförs speciellt för verksamhet i u-länder, där bla större kompensation för svåra levnads- och

¹ För innebörden här och i det följande av termerna små och stora företag, chefsbolag och teknikerbolag, intern- och externrekryterande företag se s 72 f.

Tabell 3:5 Vilka två av nedanstående faktorer begränsar främst antalet svenskar som stationeras i olika länder där Ert företag är verksamt? (Procent av företagen i varje region som valt visst alternativ)

Antal företag (N) =	Väst- europa 99	USA, Canada, Australien 55	Latin- amerika 42	Afrika, Asien 43
Kostnaderna för svensk utlandspersonal	38	46	66	63
Brist på kvalificerad svensk personal att sända till landet	21	26	32	23
Strävan att ge verksamheten värdlandsprägel, dvs undvika för stort svenskt inslag	62	54	59	47
Tillgång av kunnig inhemsk personal i landet	69	74	20	21
Formella hinder från värdlandets sida	4	4	20	26
Svårigheter för svenskar att fungera p g a "kulturbarriär"	4	2	7	19

arbetsvillkor, dyrare transporter m m spelar in. Kostnadsaspekter anföras i övrigt speciellt av små företag.

Av tabell 3:5 framgår att tillgången av kunnig inhemsk personal reducerar behovet av svenskar främst i i-länder. Brist på kvalificerad svensk personal att sända ut anföras däremot ganska sällan och där så sker gäller det oftast placeringar i Latinamerika och härvid troligen i första hand brist på språkkunniga svenskar. Formella hinder att använda utländsk personal tycks inte vanliga. Där sådana ändå finns, huvudsakligen i u-länder, är syftet ofta att utveckla eget tekniskt och administrativt kunnande inom landet. Restriktioner av detta slag kan bl a ha form av personalkvoter, krav att vissa befattningar innehas av personer från värdlandet, s k counterpartarrangemang, dvs krav att svenskarna skall utbilda personer från värdlandet för att ta över den egna befattningen.

Slutligen tycks problem hänförliga till värdlandskulturen inte begränsa omfattningen av den svenska utlandspersonalen. I den mån detta skäl anföras gäller det placeringar i Afrika – Asien. Att kulturbarriärer existe-

rar kan knappast betvivlas, men där dessa är höga torde också behovet att tillämpa moderbolagets normer inom teknik och företagsledning bedömas som stort.

Svenska enhetschefer

Andelen dotterbolag som leds av personer från en koncerns hemland utgör enligt Perlmutter (1969) en indikator på hur internationellt orienterad koncernledningen är. Vi skall kort belysa denna "VD-täthet" (Lund 1967) avseende svenska företag.

Uppgifter från 80 industrikoncerner med sammanlagt 967 utlandsenheter visar att 38 procent av dessa år 1971 förestås av svenska chefer. Enkät svar avseende 1968 och skattningar för 1974 visar en lika stor andel. Uppgifter från nio handelsföretag med 48 utlandsenheter antyder att VD-tätheten här är större än för industrin, nämligen 60 procent. Detta kan ha att göra med karaktären hos handelsföretagens utlandsverksamhet. De representerar vanligen flera svenska företag, och dess chefer behöver känna väl till och kunna upprätthålla en god kontakt med sina uppdragsgivare i Sverige, vilket motiverar svensk ledning.

Omfattningen av företagens utlandsverksamhet mätt som antalet utlandsenheter per företag tycks ha ett visst samband med VD-tätheten. För grupper av industriföretag är denna således:

Antal utlandsenheter per koncern	Antal koncerner	Andel dotterbolag med svensk chef
30 eller fler	9	41 %
15-29	12	40 %
5-14	22	31 %
3-4	13	28 %
1-2	22	39 %

Andelen svenska chefer är högst för koncerner med många utlandsenheter. Det innebär dock knappast att dessa skulle vara mindre internationellt orienterade än företag med liten utlandsverksamhet. Producerande enheter är tex vanligare bland storföretagen medan det för de mindre oftare gäller försäljningsbolag. Storföretagen är också oftare än de små representerade i länder där behovet av svensk ledning kan vara stort med hänsyn till inhemskt kunnande. Härtill kommer att mindre företag kan ha svårare att avvara folk för chefsposter i utlandet. De

företag som bara har en à två enheter visar dock en högre VD-täthet än övriga företag med liten utlandsverksamhet. Inslaget av enheter som är under uppbyggnad kan vara större här och därmed behovet av styrning och kunnande från moderbolagen.

I kapitel 2 beskrev vi en tänkbar utveckling enligt vilken andelen dotterbolag ledda av personal från en koncerns hemland skulle minska med en fortgående internationalisering. Vi saknar här möjlighet att studera hur enskilda koncerner utvecklats över tiden. I den mån ett sådant mönster är generellt och knutet till koncernernas utlandsberoende kan vi dock jämföra företag av olika "internationaliseringsgrad" för att se om VD-tätheten är mindre för koncerner med hög sådan. Den andel av en koncerns totala försäljning som avser utlandsmarknader kan betraktas som en grov indikator på utlandsberoendet, dvs koncernens internationaliseringsgrad. Vi rangordnade 21 stora företag som alla hade fler än tio utlandsenheter efter internationaliseringsgrad och efter VD-täthet.¹ Sambandet mellan rangordningarna var $-0,33$.² Ett negativt samband av denna storlek ger ett svagt om ock otillräckligt stöd för att det skisserade utvecklingsmönstret kan vara tillämpligt på svenska storföretag.

Vi har i enkäten inte begärt in uppgifter om länderfördelningar av företagens samtliga utlandsenheter, dvs även sådana där svenskar saknas. För att studera eventuella skillnader i VD-täthet med avseende på dotterbolagstyp och region har vi sammanställt uppgifter för 25 större industrikoncerner (tabell 3:6).

Av dotterbolagen hade närmare hälften svenska chefer, de producerande enheterna oftare än försäljningsbolagen. Skillnaden torde bero på att de förra vanligen representerar större och mer komplexa organisationer och större investeringar, vilket kan antas starkare motivera svensk ledning. Beträffande försäljningsbolagen bör det vidare ofta vara lämpligt att med hänsyn till kännedom om lokala marknader ha chefer från värdländerna.

Två tidigare studier visar för produktionsbolag en väsentligt högre VD-täthet för u-länder än för i-länder (Ekman aa, Lund aa).³ Någon markant sådan skillnad syns dock inte i vårt material även om för

¹ Internationaliseringsgraden för enskilda företag varierade mellan cirka 30–90 procent, andelen dotterbolag ledda av svenska chefer varierade mellan cirka 30–60 procent.

² Rangkorrelation enligt Spearman-Brown.

³ En direkt jämförelse med de tidigare studierna är inte möjlig, då vårt material hänförs till en annan tidpunkt och dessutom bara avser en liten grupp av större företag.

Tabell 3:6 Andel dotterbolag i olika regioner som leds av svensk VD¹

Region	Produktions- bolag		Försäljnings- bolag		Totalt	
	%	N	%	N	%	N
Västeuropa ²	54	(124)	34	(175)	42	(299)
USA	15	(13)	50	(28)	39	(41)
Canada, Australien, Sydafrika	64	(25)	36	(28)	49	(53)
Latinamerika	71	(51)	48	(58)	59	(109)
Asien, Afrika ³	50	(22)	43	(53)	45	(75)
<i>Totalt</i>	56	(235)	39	(342)	46	(577)

¹ Uppgifterna avser 25 större industriföretag med vardera mer än 1 000 anställda i Sverige, fler än 10 utländska dotterbolag fördelade på mer än fem länder

² Utom Norden

³ Utom Sydafrika

producerande bolag andelen svenska chefer är högre i Latinamerika än för andra regioner.¹ Enligt Ekman kräver styrning och kontroll av verksamhet i u-länder mer av "moderbolagets män" som ett slags lojalitetsgaranti i en ekonomiskt, socialt och politiskt olik miljö. Härutöver är det troligt att den typ av företagsledningskunnande som moderbolagen önskar mer sällan finns här.

Trots att procenttalen i tabell 3:6 bygger på ett litet antal dotterbolag är det intressant att jämföra USA med Västeuropa. Producerande dotterbolag i USA leds sällan av svenska chefer men i Västeuropa är detta ofta fallet. Bland försäljningsbolag är förhållandet det omvända, en hög VD-täthet i USA svarar mot en relativt låg för Västeuropa. Ur svensk synpunkt tycks således USA jämfört med Västeuropa stå för speciella förhållanden. Att även Sverige i amerikanska ögon skiljer sig från andra länder antyds i en studie enligt vilken bara 4 procent av amerikanska dotterbolag i Sverige hade chefer från USA, en andel lägre än motsvarande för andra länder i Europa och för övrigt lägre än för alla andra länder.²

Utifrån vårt lilla material kan vi bara spekulera i vad som kan föranleda att USA jämfört med Västeuropa skulle visa ett motsatt mönster för dotterbolagschefernas nationalitet. Beträffande tillverkningsbolag, där

¹ Enligt en studie av Strömbom (1964) hade 85 procent av svenska dotterbolag i Sydamerika svensk chef.

² Enligt en studie refererad i *Veckans affärer*, 23 okt 1969.

VD-posten mer än i försäljningsbolagen torde stå för rent administrativa funktioner, är det tänkbart att man i Sverige har högre tankar om amerikanskt företagsledningskunnande än om europeiskt. Man skulle således inte behöva tillskjuta eget sådant. Behrman (1970) anför dessutom svårigheter för europeiska chefer att fungera i amerikanska företag med hänsyn till lokala attityder. Amerikaner vill ogärna arbeta i icke-amerikanska företag och här underordna sig européer som i deras ögon står för ett underlägset företagsledningskunnande. För försäljningsbolagen är möjligen de nämnda faktorerna av mindre betydelse. I stället är en högre andel svenska chefer än i Europa troligen att hänföra till den amerikanska marknadens särart. Ett hårt och kompromisslöst konkurrens klimat tycks generellt kräva att dotterbolag i USA agerar självständigt i förhållande till sina koncerners politik i övrigt, och att de starkt anpassas till lokala förhållanden (se tex Franko 1971, Behrman a a). Europeiska företags möjligheter i USA ligger ofta i en aktiv marknadsbearbetning utifrån ett smalt sortiment av tekniskt avancerade produkter. Marknadens krav på självständigt agerande och samtidigt på fungerande leveranser, service etc, vilket kanske speciellt för försäljningsbolag innebär ett funktionellt beroende av övrig koncernverksamhet, kan tänkas accentuera behov av samordning och kommunikation och av att personer i ledningen för dotterbolagen väl känner hemma verksamhetens möjligheter och har god kontakt med denna. En ytterligare orsak till att försäljningsbolagen i USA oftare än i Västeuropa har svenska chefer kan tänkas vara att man bedömer USA-marknaden som en god skola och i övrigt vill bygga upp speciellt kunnande om en potentiellt stor marknad.

Andelen svenska chefer vid de utländska dotterbolagen ger en yttlig bild av i vilka sammanhang de svenska koncernledningarna anser det mer eller mindre lämpligt och nödvändigt med chefspersonal från Sverige. I stort tycks sådan ur moderföretagens synpunkt svara mot behov av kunnande, kontakt och kontroll i utlandsverksamheten. För att i någon mån komplettera bilden avseende chefspersonalen har vi i enkätformuläret medtagit en fråga som anknyter till de tre huvudfunktionerna.

En jämförelse mellan regioner avseende vilka av funktionerna de svenska moderföretagen ser som de främsta visar att man för alla regioner oftast ser cheferna som företrädare för den svenska organisationens kunnande (tabell 3:7). Detta gäller särskilt för verksamhet i u-länder. Kontaktfunktionen, dvs samordning av lokal verksamhet med koncernens i övrigt, synes däremot spela en större roll i i-länder än i u-länder. Detta tycks särskilt gälla USA–Canada–Australien. Svaren för denna

Tabell 3:7 Vilka av nedanstående funktioner bedömer Ni som de två främsta för utlandsplacerad chefspersonal (VD, vVD)?
(Procent av företagen i varje region som valt visst alternativ)

	Väst- europa 98	USA, Canada, Australien 52	Latin- amerika 41	Afrika, Asien 43
Antal företag (N) =				
Företräda den svenska organisationens "know-how" inom administration, teknik etc	68	62	80	74
Samordna verksamheten med övrig koncernverksamhet	51	62	39	35
Övervaka att verksamheten drivs enligt direktiv från den svenska organisationen 50	40	54	53	
Bygga upp verksamheten så att den småningom kan fungera utan svensk personal	31	35	24	37

grupp av länder torde oftast avse USA, där flest koncerner har verksamhet. Därmed är inte sagt att kontaktfunktionen saknar betydelse beträffande Canada och Australien. Praktiska kommunikationssvårigheter pga avstånd och tidsskillnader gäller alla tre länderna. Som tidigare nämnts kan dock ur moderföretagets synpunkt rollen som samordnare och kontaktman komma att skjutas i förgrunden där, som i USA, nödvändigheten av en långtgående anpassning till lokala förhållanden kräver att dotterbolagen agerar självständigt och med stor handlingsfrihet i förhållande till koncernen i övrigt. En sådan tolkning stöds av att moderföretagen beträffande ländergruppen USA–Canada–Australien mer sällan än för andra regioner anger som den svenska chefspersonalens uppgift att övervaka att verksamheten drivs enligt direktiv från Sverige.

Funktionen att bygga upp den lokala verksamheten så att den småningom kan fungera utan svensk personal anges mindre ofta än övriga svarsalternativ för alla regioner. En sådan uppgift för de svenska cheferna kan dock knappast betraktas som ett alternativ till de övriga funktionerna, utöver att den är uttryckligen inriktad på att överlåta verksamhe-

ten i världlandet på annan personal än svensk. Det vanliga torde dock snarare vara att sådana frågor med tiden aktualiseras beroende på erfarenheter i varje enskilt fall.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi på grundval av en enkät riktad till företag i Sverige sökt kartlägga i vilka sammanhang av internationellt företagande som svenskar faktiskt tjänstgör utomlands. Huvudintresset har knutits till aspekter såsom branschtillhörighet hos företag som sänder ut svenskar, vilka typer av utlandsverksamhet svenskarna tjänstgör vid, verksamhetens art, dess geografiska lokalisering etc. Vi fann bl a att ett fåtal stora koncerner inom industri och anläggningsverksamhet svarade för en dominerande andel av de omkring 3 000 svenskar som var utlandsstationerade vid årsskiftet 1971-72.

Sett till det totala antalet sysselsatta i företagens utlandsverksamhet är inslaget av svenskar litet, ungefär 1 procent. Det förefaller dock vara större i förhållandevis mer "teknologitunga" verksamhetsgrenar, liksom i de mer "teknologifattiga" u-länderna.

De flesta av svenskarna arbetar vid producerande utlandsbolag. Vanligen har de en ganska hög befattning inom den utlandsenhet det gäller. Hälften av svenskarna är således chefer på funktions- eller enhetsnivå. I övrigt utgörs gruppen främst av tekniker i arbetsledningsfunktioner.

Bilden av i vilka sammanhang svenskarna tjänstgör tycks i stort sett bekräfta tesen att utlandsstationeringar ur moderbolagets synpunkt främst motiveras av funktionerna kontakt, kontroll och, kanske främst, kunskaper. Beträffande ledningen av utlandsbolagen bör härvid noteras att inte alla sådana leds av utsända svenskar. För industrins del gäller detta "bara" 38 procent av dotterbolagen, oftare producerande än enbart försäljande enheter. Benägenheten att ha "egen personal" som dotterbolagschefer torde hänga samman med bl a den lokala verksamhetens art och omfattning, huruvida den är under uppbyggnad, och möjligen med hur internationellt präglad koncernens verksamhet som helhet är. För ett antal större industrikoncerner fann vi således en tendens att andelen dotterbolag med svensk chef var mindre ju mer internationellt förankrad koncernens verksamhet var.

4 Rekrytering och erfarenheter av svensk utlandspersonal

Rekryteringsperspektivet

Rekrytering åsyftar att tillgodose en organisations funktionella behov konkretiserade i arbetsuppgifter. Dessa kan men behöver inte vara formaliserade i arbets- eller befattningsbeskrivningar. För rekryteringsändamål kan de dock principiellt omformuleras till krav på den person som ur ett företags synpunkt är lämpad att sköta en befattning. Detta är den traditionella rekryteringssituationen. Den avser inte bara personurval utan också utbildning, träning och förberedelser för nya arbetsuppgifter. I verkligheten finns ofta möjlighet att modifiera innehållet i arbetsuppgifterna med hänsyn till en persons speciella kvalifikationer och denne har själv ofta en viss frihet att utforma den egna arbetsrollen. Även om utgångspunkten, där rekryteringen avser utlandstjänst, rimligen måste vara arbetsuppgifterna, bör ett sådant perspektiv inte hårdas. Härutöver behöver det vidgas till att omfatta även andra aspekter.

Situationen för en person som påbörjar en utlandstjänstgöring kan skisseras som följer. Han möter en ny arbetssituation såtillvida att han lämnar sin gamla och konfronteras med en i fysisk mening annan arbetsplats och andra arbetskamrater och måste etablera nya arbetskontakter internt och externt. Detta gäller generellt för arbetsbyten och kräver anpassning till en ny situation. För utlandstjänst gäller dessutom att arbetets innehåll vanligen skiljer sig från vad individen är van vid, inte bara genom att det som ofta är fallet avser ett större ansvar och en högre befattning, utan också genom att det är förlagt till en annan nationell kultur än hans egen, vars värderingar och normer han i många avseenden inte omfattar eller behärskar. Häri ligger ännu en dimension av den omställning som krävs av individen. Ytterligare en ligger i att den nya och annorlunda kulturella miljön angår hans personliga och privata situation utanför arbetet. Om han inte privat klarar av den nya miljöns villkor, kan detta tänkas återverka på hans fungerande i arbetet, ytterst så att han lämnar värdlandet och därmed arbetet. Men den nya levnadsmiljöns villkor gäller dessutom de familjemedlemmar som följer med den anställde och kräver en omställning och anpassning även från deras sida. De kan ses som, för att använda modern företagsekonomisk

terminologi, prioriterade intressenter vilkas skäl och motiv väger tungt såväl i den anställdes vardagsliv som vid viktigare beslut, tex om att avbryta eller förlänga tjänstgöring i värdlandet.

Vi har velat peka på vad som skiljer utlandstjänst från "hemmatjänst", inte för att dramatisera eller överdriva svårigheterna i den förra utan för att belysa vilket perspektiv som behövs vid rekrytering för utlandstjänstgöring. Av det sagda framgår att den befattning, de arbetsuppgifter som rekryteringen avser bör ses i sitt kulturella sammanhang. Vad som krävs för en viss befattning i Sverige behöver inte gälla eller vara önskvärt för motsvarande post utomlands. Det kan gälla lämpligt sätt att leda arbete, vilka egenskaper en individ bör ha för att motsvara lokala förväntningar på en person i en viss befattning etc. För att veta vad som är viktigt behöver rekryteraren kännedom om värdlandskulturens implikationer för arbetet. Härutöver behöver han kunna bedöma hur värdlandets villkor överensstämmer med en tilltänkt befattningshavares förutsättningar för privat och personlig anpassning. Hans perspektiv bör således omfatta även sådana avseenden som inte direkt rör individens arbetssituation. Av vad som ovan sagts framgår emellertid att det också bör inbegripa förutsättningarna för omställning och anpassning hos en tilltänkt befattningshavares familjemedlemmar.

Rekrytering för utlandstjänst kräver således på ett annat sätt än vad som normalt kan antas gälla för hemmaverksamheten ett perspektiv som går utöver kandidaternas rent yrkesmässiga kvalifikationer och utöver kandidaterna själva. För att väga krav mot kvalifikationer behöver rekryteraren ingående kännedom om såväl värdlandets som kandidaternas förhållanden. Beträffande de senare och deras familjer kan förmågan till omställning som sådan, dvs anpassningsförmågan, antas vara av stor vikt. Det breda rekryteringsperspektiv som skisserats inbegriper givetvis förutom urval även utbildning, förberedelser och andra åtgärder för att personer "hemifrån" skall kunna fungera tillfredställande i företagets utlandsverksamhet. Att veta vad man skall ta fasta på i detta sammanhang måste dock ofta vara svårt. Även om man, åtminstone i flera av de stora svenska exportföretagen, besitter en ansenlig erfarenhet och kunskaper om villkor i olika länder, bör det vara svårt att peka på vad i individens situation som i varje enskilt fall kan bereda problem i en viss miljö. Även om det i normalfallet inte gäller oöverkomliga problem, händer det inte alltför sällan att anställda tvingas avbryta en utlandstjänstgöring pga svårigheter att fungera i arbetsuppgifterna eller att i övrigt anpassa sig till utlandslivet. Vid en intervju i ett större företag uppgavs att tolv anställda ett år återvänt till Sverige i förtid, i de flesta

fallen till följd av egna eller familjemedlemmars anpassningssvårigheter. Företagen har här ett påtagligt socialt ansvar, en misslyckad utlandsflyttning är givetvis mycket kännbar för de människor som berörs. Rekrytering för utlandstjänst innebär också ett stort kostnadsansvar. Där tex en utlandsanställd avbryter tjänstgöringen i förtid och skall ersättas från koncernens hemland medför detta kostnader i tid och pengar för bl a urval, förberedelser, transporter, installation i värdlandet och inkörning i arbetsuppgifterna för efterträdaren samt avveckling av engagemanget för den som lämnar landet. Härtill kommer eventuellt kostnader hänförliga till arbetsförseningar och bristande kontinuitet i representationen på befattningen i fråga. Företagets kostnader till dess en anställd med familj är på plats utomlands har skattats till 125 000–150 000 kronor.¹

Givetvis rymmer rekryteringen många andra aspekter som mer indirekt än dem vi här berört hänger samman med företagens ambition att sörja för en utlandsanställds kvalifikationer och förutsättningar att fungera i arbetet och utlandslivet som sådant. Hit hör lönefrågor, anställningsvillkor, praktiska arrangemang i samband med utresan och senare under utlandstjänsten. I denna studie tar vi inte upp den formella ramen kring utlandstjänst. I den mån sådana aspekter är av betydelse för framställningen, skall de dock allmänt behandlas. Någon systematisk kartläggning av vad som gäller här har emellertid inte gjorts. Vi skall inte heller systematiskt studera huruvida företagen anlägger det breda rekryteringsperspektiv som beskrivits, utan i stället belysa valda aspekter av rekryteringen samt företagens erfarenheter av svensk utlandspersonal. Vi bygger också här på företagsenkätens resultat.

Behov och tillgång

De svenska företagens behov av att rekrytera svensk personal för utlandstjänst kan svårligen skattas med anspråk på någon större korrekthet. Uppgifter ur enkätmaterialen kan möjligen ge en grov bild av behovets kvantitativa omfattning. För perioden 1968–71 återvände ungefär 10 procent av de utlandsstationerade varje år till Sverige. Om denna andel gällt även för åren 1972–74 och om antalet utlandsstationerade för denna period årligen vuxit med 6 procent i enlighet med företagens skattningar från hösten 1971, skulle rekryteringsbehovet 1974 uppgå till

¹ *Personaltjänst*, nr 2–3, 1974, s 26.

cirka 500 personer.¹

I USA har det länge befunnits svårt att rekrytera skickliga chefer för utlandsbefattningar p g a en utbredd uppfattning att sådana besätts med personal som visat sig mindre skicklig i hemlandet. (Enligt en opublicerad studie som Robinson (1973) refererar till står man dock inte i något av 81 företag att så är fallet.) Utlandstjänst skulle medföra karriärmässiga nackdelar vid senare tjänstgöring hemma. Karriärmöjligheterna skulle vidare vara bättre för dem som tjänstgör i närheten av beslutcentrum, dvs vid huvudkontoret, än långt från detta i organisatoriskt underställda enheter, där överblick är svår att nå, och på marknader som ur ett amerikanskt perspektiv ter sig mindre betydelsefulla och utvecklande. För amerikanska företag är ofta bara en liten del av hela verksamheten förlagd till utlandet, även om denna del till omfattningen kan vara avsevärd. Där hemmamarknaden på detta sätt står i centrum, torde den också ur karriärsynpunkt vara mer attraktiv än utlandstjänst. Med hänsyn till många svenska företags stora utlandsberoende är knappast en sådan syn på utlandstjänst motiverad i Sverige.

Oavsett om tillgången av kandidater för utlandsbefattningar motsvarar de svenska företagens behov eller ej, tycks intresset för utlandstjänst växa. Företagen ombads göra en jämförelse mellan läget hösten 1971 och situationen tre år tidigare avseende intresset för utlandstjänst och tillgången av kandidater för utlandsbefattningar. Tre fjärdedelar av företagen angav ett ökat intresse. I ungefär hälften ansåg man att tillgången på lämpliga kandidater var större än tre år tidigare. Bedömningarna skiljer sig inte åt för små och stora företag. Något oftare angavs dock en förbättrad tillgång bland chefsbolag (55 procent) än bland teknikerbolag (43 procent). Likaså ansåg man att tillgången förbättrats något oftare i företag med internrekrytering (57 procent) än bland dem med externrekrytering (43 procent).²

Rekryteringssätt

De övergripande funktioner som vi tillmäter den svenska utlandspersonalen talar för att man bör föredra intern rekrytering. Tekniskt kunnan-

¹ Uppgiften bör snarast ses som ett räkneexempel som bygger på de osäkra antagandena att utlandsbefattningar som blir vakanta i samband med att svenskar flyttar hem åter besätts med sådana, och att någon större avtappning till andra företag utomlands än svenska inte sker.

² Innebörden av uttrycken chefs- och tekniker-bolag, intern- och externrekryterande företag samt stora och små företag har preciserats på s 72 f.

de specifikt för koncernen, insikter i dess policy, administration och kontaktvägar bör ha grundlagts före utflyttningen. I utländsk litteratur förutsätts eller rekommenderas i allmänhet rekrytering inom koncernen. Bland amerikanska företag är detta praxis (Baker & Ivancevich 1971). Så är också fallet för de svenska företagen att döma av enkätsvar. Två tredjedelar av dessa är internrekryterande, dvs har hämtat över hälften av sin utlandspersonal inom koncernen. Förutsatt att man generellt föredrar intern rekrytering framför extern tycks de mindre och medelstora företagen ha ett sämre rekryteringsläge än de större. Närmare 40 procent av de mindre företagen är externrekryterande mot 25 procent av de större. Likaså är chefsbolagen (40 procent) oftare externrekryterande än teknikerbolagen (25 procent). (Bland de senare finns ändå företag inom byggnads- och anläggningsverksamhet som sänder ut stora grupper svenskar.) En tänkbar förklaring är att de tekniker som sänds ut ofta representerar företagsspecifikt kunnande, medan kunskaper inom företagsledning är av mer generell art och lättare att rekrytera utifrån.

I tabell 4:1 framgår hur de personer som år 1971 var utlandsstationerade rekryterats. Företagen har ombetts fördela personalen på å ena sidan intern och extern rekrytering, och å andra sidan om den "handplockats" till utlandsbefattningarna eller om dessa besatts genom ett mer formellt utlysningförfarande.

Tabell 4:1 Utlandspersonalen fördelad på rekryteringssätt (N 2 275)

Internt handplockad	68 %
tjänsten utlyst	17 %
Externt handplockad	6 %
tjänsten utlyst	9 %
	100 %

Inte mindre än 85 procent av den utlandsstationerade personalen har rekryterats inom moderorganisationen, antingen från tjänstgöring vid hemmaverksamheten eller från andra utlandsenheter inom koncernen. En dominerande andel har dessutom "handplockats", dvs ett informellt tillvägagångssätt har tillämpats. Även om ett sådant är vanligt också vid rekrytering för hemmaverksamheten, kan det synas speciellt naturligt för utlandstjänst som ofta gäller chefsfunktioner eller tekniskt specialkunnande, där även inom ganska stora koncerner antalet lämpliga kandidater inte kan antas vara stort.

Den överblick som möjliggör en informell rekrytering torde ofta finnas hos personer, under vilka de potentiella kandidaterna för utlandstjänst organisatoriskt lyder. Detta antyder att det faktiska urvalet i många fall sker utanför företagets personalfunktion. Intervjuer i några större företag antyder att "linjens män" reellt har stor del i urvalet av utlandspersonal. I den mån man här strikt ser till fackmässiga kriterier på bekostnad av det bredare perspektiv som berörts ovan, vilket möjligen kan tillämpas bättre av personalsidan, är en sådan ordning inte nödvändigtvis den bästa.

Karriärplanering

Utlandsstationering som led i en karriärplan kan ses som uttryck för att internationell erfarenhet bedöms som värdefull och för ambitionen att tillförsäkra koncernen sådan i ett längre perspektiv. En karriärplan för en viss individ kan innefatta tjänstgöring vid dotterbolag i ett eller flera länder, eventuellt varvad med tjänstgöring vid huvudkontoret. Sådana planer kan ofta antas vara av informell art i form av allmänt skisserade karriärperspektiv för enskilda anställda. I enkäten inhämtas uppgifter om det antal personer vilkas utlandsplacering ingår i en sådan informell eller formell karriärplan med tanke på framtida högre befattningar inom företaget. Dessa uppgifter ger dock bara en grov bild av förekomsten av mer långsiktiga karriäraspekter.

Omkring en fjärdedel av företagen anger att någon av de vid undersökningstillfället utlandsanställda omfattades av någon form av karriärplan. För de flesta av företagen gäller det endast en eller två personer, för elva företag fler än fem utlandsanställda. Dessa företag är enligt svenska förhållanden stora och har betydande utlandsverksamhet. Totalt 160 svenskar var utlandsplacerade inom ramen för sådana karriärplaner, dvs cirka 6 procent av totalantalet utlandsanställda.

En adekvat jämförelse med utlandsägda företags utlandsstationeringar av svensk personal borde snarast avse de svenska företagens rekrytering av utländsk personal för tjänstgöring vid moderbolaget i Sverige. Rekryteringssätt och syften kan här antas vara andra än de som gäller svenska företags utlandsplaceringar i allmänhet och karriäraspekter kan antas stå i förgrunden som motiv. Det är således inte förvånande att för de nio större utlandsägda företag, för vilka uppgifter föreligger, 61 procent av den svenska utlandspersonalen omfattades av karriärplaner. De sammanlagt 154 svenskar som var utlandsstationerade var för övrigt till 97 procent "internt handplockade".

Uppfattningar om motiven att resa ut

Företag som i upprepade omgångar rekryterat svensk personal för utlandstjänst bör rimligen ha en god allmänbild av vad som är vanliga motiv såväl för att flytta ut som för att återvända till Sverige. En sådan bild kan tänkas återspegla både faktiska motiv och de villkor som företagen erbjuder vid verksamhet i hemmaorganisationen eller utomlands.

I det följande skall redovisas vad företagen angivit som vanliga motiv för att första gången acceptera en utlandsbefattning, att efter en utlandsperiod och någon tid i Sverige åter vilja resa ut samt för att återvända från utlandet till Sverige. Frågorna ställdes så, att företagen bland ett antal givna svarsalternativ ombads välja två eller tre som bedömdes mer vanliga eller framträdande än övriga. Syftet är att i stora drag beskriva den bild av individens motiv som råder bland personaladministratörer. Det är således inte fråga om vilka motiv som är mer eller mindre önskvärda ur företagets synpunkt och inte heller uttryckligen vilka motiv individen själv faktiskt har.

Förstagångsmotiv

I tabell 4:2 visas den andel av företagen som valt varje enskilt motiv som ett av de tre främsta bland åtta svarsalternativ för att första gången acceptera en utlandsbefattning, när man inte tidigare tjänstgjort utomlands för företaget.

För de flesta företagen framstår bättre ekonomiska villkor jämfört med dem i Sverige som ett av de främsta motiven. Ett annat vanligt motiv anses vara bättre framtida befordringsmöjligheter med utlandstjänst som bakgrund. Detta kan möjligen tolkas så att den amerikanska uppfattningen om utlandstjänst som en återvändsgränd i karriären inte är utbredd i Sverige. Av svarsalternativets formulering framgår dock inte om det gäller ett spontant motiv. Då det vanligaste rekryteringssättet är att handplocka personal inom koncernen, kan ett erbjudande om utlandstjänst vara svårt att avvisa om den tillfrågades egen karriär uppfattas som beroende av om erbjudandet accepteras.

Önskan "att pröva något nytt", "äventyrlust" är motiv som närmare hälften av företagen väljer. Det kan tänkas återspegla såväl en något oprecis inriktning av ambitionerna som en benägenhet till risktagande, "pionjäranda". Bland de negativa motiv, vilka snarare återspeglar en önskan att komma bort från något man tycker illa om än att uppnå något

Tabell 4: 2 Vilka är enligt Er bedömning de tre främsta motiven för att första gången acceptera en utlandsbefattning?

(Procent av företagen som valt visst alternativ, N=122)

Bättre ekonomiska villkor för utlandstjänst	69
Bättre framtida befordringsmöjligheter med utlandstjänst som bakgrund	61
Önskan att "pröva något nytt", "äventyrlust"	48
Utlandsbefattningen innebär en direkt befordran	36
Vantrivsel allmänt med förhållanden i Sverige	21
Utlandstjänsten ger möjlighet till förkovran inom det egna facket	21
Begränsade karriärmöjligheter inom den svenska organisationen	14
Önskan att komma ifrån personliga problem	3
Frågan ej tillämplig/Ej svar	3

man speciellt värderar, ansågs "vantrivsel allmänt med förhållanden i Sverige" vara bland de främsta motiven i ungefär en femtedel av företagen. Personliga problem tycks sällan framstå som motiv för utlandsflyttning. I stället dominerar bilden av ekonomiska motiv och positiva karriäraspekter.

Större företag anger något oftare än små motivet att utlandsbefattningen innebär en direkt befordran (45 procent av de stora och 31 procent av de små företagen anger detta motiv). Å andra sidan tycks de mer oprecisa motiven "vantrivsel allmänt med förhållanden i Sverige" och "äventyrlust" vara något vanligare bland mindre företag. (Det förra motivet väljs av 27 procent av de mindre och 16 procent av de större, det senare av 55 procent bland de mindre och 43 procent av de större företagen.) Vissa skillnader i bilden av individens motiv tycks också gälla företag av olika personalstruktur. Bättre ekonomiska villkor framhålls oftare av teknikerbolag (82 procent) än av chefsbolag (66 procent). Här är i stället befordran i samband med utlandstjänst ett vanligare motiv. (Anges i 46 procent av chefsbolagen och 27 procent av teknikerbolagen.)

Andragångsmotiv

Uppgifter från 68 företag visar att 16 procent av dem som under treårsperioden 1968–71 flyttade tillbaka till Sverige och härvid återanställdes i företagens svenska verksamhet åter var i utlandstjänst vid tidpunkten

Tabell 4:3 Vilka är enligt Er bedömning de två främsta motiven att åter söka eller acceptera en utlandsbefattning för personer som tidigare tjänstgjort utomlands men återkommit till Sverige?

(Procent av företagen som valt visst alternativ, N=114)

Bättre ekonomiska villkor för utlandstjänst	73
Vantrivsel allmänt med förhållanden i Sverige	46
Utlandsbefattningen innebär en direkt befordran	33
Begränsade karriärmöjligheter i den svenska organisationen	22
Vantrivsel med arbetet i Sverige	6
Frågan ej tillämplig/Ej svar	11

för enkätens besvarande, dvs hösten 1971. En ganska stor del av dem som återvänder tycks alltså tämligen snart söka eller erbjudas nya utlandsbefattningar. Det kan därför vara intressant att studera vilka motiv man i företagen anser vanliga när personer som tidigare tjänstgjort utomlands åter söker eller accepterar utlandsbefattningar. Av tabell 4:3 framgår att de ekonomiska villkoren dominerar även här. Som ett av de två främsta motiven bland fem alternativ anges i nära hälften av företagen "vantrivsel med svenska förhållanden".

Återspeglar dessa bedömningar att vissa motiv växer eller minskar i betydelse beroende på om det gäller förstagångs- eller förnyade utlandsstationeringar? Även om fullgod jämförbarhet mellan tabellerna 4:2 och 4:3 inte kan uppnås, antyder en jämförelse mellan inbördes rangordningar av procenttalen för de svarsalternativ som förekommer i bägge tabellerna att motivet "vantrivsel allmänt med förhållanden i Sverige" skjuts i förgrunden då det gäller förnyad utflyttning, även om det oftast angivna motivet i bägge fallen är bättre ekonomiska villkor.¹ Som förstagångsmotiv valdes vantrivselmotivet som det tredje, vid förnyad utflyttning som det näst vanligaste. En sådan rangförskjutning återfinns för var och en av kategorierna chefs- och teknikerbolag samt stora och små företag. Det motiv som genomgående får en lägre rang är att "utlandsbefattningen innebär en direkt befordran".

Att vantrivsel med svenska förhållanden är speciellt vanlig bland personer som tidigare varit "ute" har bekräftats vid intervjuer i företag

¹ En strikt jämförelse mellan tabellerna 4:2 och 4:3 är givetvis inte möjlig, då svarsalternativen varken överensstämmer till sitt innehåll eller till antalet. Vissa motiv avseende förstagångsflyttningar har ansetts mindre relevanta avseende förnyad utlandstjänst och är därför inte med här. Antalet svarsalternativ är, även om ett nytt tillkommit, färre. Samtidigt är dock den prioritering som avkrävs respondenten hårdare: i stället för tre alternativ får han enbart välja två.

och med utlandssvenskar. Mot bakgrund av utlandserfarenhet kan man utifrån egna upplevelser jämföra svenska förhållanden med andra levnadssätt och miljöer. Man kan tillämpa ett vidare perspektiv på sin egen situation där andra levnadsmiljöer är mer realistiska alternativ än om man saknar utlandserfarenhet. Om de förhållanden avseende ekonomiska villkor, social status etc som man hade utomlands upplevs som bättre än dem man har i Sverige, kan "vantrivseln" och en större önskan att åter flytta ut tänkas bero på relativt högre anspråk hos dem som har sådana erfarenheter än där de saknas. Möjligen kan så vara fallet för tjänstemän och tekniker i högre grad än för chefspersonal. Som förstagångsmotiv angavs vantrivsel i Sverige lika ofta i tekniker- som i chefsbolag (21 och 20 procent). Då det gällde utlandsflyttning på nytt valdes detta motiv oftare i teknikerbolag (57 procent) än i chefsbolag (38 procent). En tänkbar förklaring till denna skillnad kan vara att utlandstjänst för lägre befattningshavare innebär mer markant förbättrade villkor, socialt och ekonomiskt, än för chefspersonal. De villkor som i synnerhet tjänstemän och tekniker återvänder till kan därför upplevas som otillräckliga, vilket skulle återspeglas i moderföretagens bild av motiven att åter resa ut.

Bland karriärmotiv anges befordran oftare av större företag än av mindre såväl då det gäller förstagångsflyttare som förnyad utflyttning. Begränsade karriärmöjligheter i den svenska organisationen är varken som första- eller andragångsmotiv särskilt vanligt. I den mån det anförs gäller det särskilt förnyad utlandstjänst i chefsbolag och mindre företag. I stora företag kan karriärutrymmet tänkas vara större än i små både på utlandssidan och hemma. I företag med huvudsakligen chefspersonal utomlands kan konkurrensen om högre poster i hemmaverksamheten tänkas vara hårdare än i teknikerbolag. Förväntningar och anspråk på denna punkt är kanske också större för personer som återvänder från höga befattningar utomlands, varför karriärmöjligheterna kan te sig begränsade. Förklaringar som dessa är givetvis högst hypotetiska. De anförs här då de intuitivt ter sig rimliga och då de, som vi skall se, får visst stöd i andra resultat av företagsenkäten.

Urvalsgrunder

Val mellan kandidater för en utlandsbefattning kräver att individuella kvalifikationer ställs mot vad arbetet och livet utomlands kräver i varje enskilt fall. Kännedom om dessa krav behövs för att den som träffar

valet skall veta i vilka avseenden kandidaterna skall jämföras. Ytterst grundas således urvalet på kandidaternas egna förutsättningar och kvalifikationer, men vad man här tar fasta på bör vara beroende av vad utlandsstationeringen i varje enskilt fall kräver.

Gemensamt för all utlandstjänst är dock att den ställer krav på individens förmåga att ändra sina uppfattningar och sitt levnadssätt och att anpassa sig till nya förhållanden. De individuella förutsättningarna för omställningen som sådan behöver därför alltid beaktas i samband med urvalet. Vi vet emellertid idag föga om vad som generellt konstituerar en sådan anpassningsförmåga. Det är svårt att bedöma en kandidats förutsättningar och överhuvudtaget att peka på vad som är avgörande här.

Många andra faktorer, som mer eller mindre berör frågan om anpassning, kommer dock in i bilden vid urval till utlandstjänst. Förutom kvalifikationer för arbetet gäller det bl a medicinska kriterier, krav på språkkunskaper, hänsyn till kandidaternas motiv, personlighet och bakgrund. Vi skall nedan ge exempel på vad utländsk litteratur framhåller som lämpligt eller olämpligt. Vi skall också allmänt belysa några aspekter av svenska företags överväganden vid urvalet. Genomgående tar vi bara upp sådana urvalskriterier som kan tänkas vara speciellt betydelsefulla för utlandstjänst. Därmed är inte sagt att de är oväsentliga i andra sammanhang. Avsikten är att tämligen okritiskt beskriva något av det som tas upp i litteraturen och förekommer i företagen, inte att ange lämpliga normer för urval eller någon optimal uppsättning av kvalifikationer för utlandstjänst generellt. Någon sådan behöver inte nödvändigtvis finnas, inte ens för en viss befattning i ett visst land. Här är det tänkbart att en mängd kombinationer av förutsättningar och kvalifikationer är adekvata. Olika faktorer kan således tänkas ersätta, komplettera och förstärka varandra.

Beskrivningar i utländsk litteratur

Många sidor i böcker och artiklar har ägnats åt beskrivningar av den ideale kandidaten för utlandstjänst. Rader av förnämliga kvalifikationer har presenterats, kanske speciellt avseende den tilltänktes personlighets-egenskaper. Det är lätt att få uppfattningen att en mängd villkor absolut måste vara uppfyllda och att de gäller utlandstjänst i alla sammanhang. Vad som rapporteras i litteraturen, som fö oftast är amerikansk, bygger dock sällan på ett redovisat större empiriskt material. Det avser dessutom i allmänhet bara urval av chefspersonal. Det är därför svårt att acceptera vad som sägs som normer tillämpliga på urval av svensk

utlandspersonal i allmänhet. Icke desto mindre bygger det ofta på en ansenlig erfarenhet.

Vi har inte systematiskt sökt uttolka det gemensamma eller entydiga i vad som sägs av olika författare men skall rapsodiskt återge en del av det.¹ Att finna en person som besitter alla uppräknade kvalifikationer torde dock vara svårt, inte minst därför att vad som anförs av olika författare ibland är motstridigt.

Vi utlämnar i det följande två viktiga urvalsgrunder. Den ena, krav på språkkunskaper och förmåga att lära språk, har i detta sammanhang bedömts som självklar. Inte heller kan vi uppehålla oss vid medicinska urvalskriterier. Sådana är givetvis mycket viktiga för stationering i många länder. För Sverige gäller att läkarundersökning för den som skall resa ut och ofta även för hans familjemedlemmar i allmänhet sker genom moderbolagets försorg. Att vi inte tar upp medicinska aspekter beror på att framställningen med nödvändighet skulle bli ofullständig och kanske missvisande.

Faktorer i arbetet. Det betonas ofta att personer som hemma tillfredsställer höga krav ibland misslyckas i arbetsuppgifterna utomlands. Detta beror rimligen till en del på att det ofta gäller högre befattningar än de man lämnade i hemlandet men också på oförmåga att fungera i en ny arbetsmiljö. Där utländsk litteratur tar upp urvalskriterier i detta sammanhang gäller det så gott som alltid val av chefspersonal.

I den mån urvalet baseras på vad en kandidat visat i arbetet hemma framhålls, förutom allmän "duglighet" och fackkunnande, att han bör ha en bred och ingående erfarenhet av moderbolagets och koncernens sätt att verka. Han bör kunna tillämpa ett perspektiv omfattande hela koncernen. Enligt Brooke & Remmers (1970) förvärvas ett sådant perspektiv bättre i centrala koncernfunktioner än i linjebefattningar med produktansvar inom hemmaverksamheten. En lämplig kandidat bör dock vara generalist snarare än specialist. Inställningen till det egna arbetet bör inte vara extremt uppgiftsorienterad, men inte heller alltför socialt orienterad. Hållningen gentemot arbetskamrater och underlydande bör vara snarare råd- än ordergivande och han bör inte tveka att tillskriva andra förtjänsten av gemensamma prestationer. Han bör vara intresserad

¹ Vi skall bara undantagsvis i texten namnge de författare som framställningen bygger på. Det gäller dock främst följande litteratur: Baker & Ivancevich (1971), Brooke & Remmers (1970), Chorafas (1967), Chruden & Sherman (1972), Cleveland et al (1960), Constanzo (1969), Hays (1972), Hagen (1965), Peter & Henry (1965), Fayerweather (1960) och (1965), Skinner (1968), Zuehlke (1966), Aitken (1973), Robinson (1973), Shearer (1960), Torre (1963).

av att lära ut och delge andra sina erfarenheter men bör inte se sig själv som "den store reformatorn". Han bör ha god samarbets- och övertalningsförmåga, kunna organisera och delegera arbetsuppgifter och agera självständigt inom ramen för begränsade resurser och han bör vara starkt lojal mot sin koncern. Vad som framhålls är som synes sådant som man tex i Sverige allmänt torde värdera högt. Icke desto mindre måste vad som är lämpliga kvalifikationer vara beroende av vilket värdland och vilken befattning det gäller.

Motiv. En lämplig kandidat bör ha en spontan önskan att verka utomlands. Detta bör även gälla hans eventuella hustru. Det räcker dock inte med ett allmänt intresse för utlandstjänst. Individen bör se sina uppgifter utomlands som betydelsefulla. I motivbilden efterlyses ibland element av idealism, en "sense of mission". Den som vill ut för att han är missnöjd med sin situation hemma anses i allmänhet vara en olämplig kandidat. Likaså kan den som ser utlandsvistelsen som en parentes i tillvaron, som något tillfälligt och övergående, tänkas få svårt att mobilisera det intresse och engagemang som krävs för att sätta sig in i värdlandets villkor samt för att lära sig och acceptera dem. Beträffande motiv som "äventyrlust" och "pionjäranda" skiljer sig meningarna något. Chorafas (1967) ser dem som något huvudsakligen positivt. Fayerweather (1960) varnar för att sådana motiv kan innebära överdrivet romantiska förväntningar och medföra problem vid konfrontationen med en ny miljö. Härtill kommer incitament av typen befordran och förmånliga ekonomiska villkor, vilka knappast kan betecknas som specifika för utlandsbefattningar, även om möjligheterna att här realisera sådana motiv ofta torde vara bättre än i hemmaorganisationen.

Personlighet. Ur litteraturen framträder här den ideale kandidaten som en flexibel stålman. I de flesta framställningar betonas vikten av anpassningsförmåga. Innebörden av dessa begrepp preciseras dock sällan. De torde i allmänhet stå för en förmåga att finna sig till rätta och kunna fungera i nya och obekanta situationer. Hur mycket av en sådan förmåga som är att hänföra till personligheten är dock inte klarlagt.

Ett till synes näraliggande drag som ofta återfinns i beskrivningar av lämpliga kandidater är den inte mer precisa egenskapen "flexibilitet". Här torde man i allmänhet avse fördomsfrihet, respekt för andras åsikter, för uppfattningar och beteenden som avviker från egna förväntningar och ståndpunkter, medvetenhet om det relativa och kulturbetingade i egna synsätt och förmåga att ifrågasätta och överge dessa. En etnocent-

risk hållning gentemot främmande förhållanden, dvs att man tar avstånd från sådana och i stället kategoriskt hävdar riktigheten i egna uppfattningar och den egna kulturens värderingar, är inte önskvärd.

En lämplig kandidat bör dessutom kunna beskrivas som mentalt och emotionellt stabil, uppleva sig själv som lycklig. Han bör ha en stark personlig integritet, dvs en fast bild av sig själv, sina åsikter och mål. Han bör ha god självdisciplin och realistiskt kunna se sin egen roll i olika situationer. Han bör ha förmåga att abstrahera sammanhang och viktiga drag i komplexa situationer. Han bör ha inlevelseförmåga (empati), dvs kunna sätta sig in i andra människors situation och hur de ser på saker och ting. Han bör kunna uppfatta och tolka subtila nyanser i andras beteenden. Han bör ha en utforskande och nyfiken inställning till sin omvärld, ha många intressen, veta vad han skall göra av sin tid. Han bör ha en praktisk snarare än "vetenskaplig" läggning, förmåga att improvisera, och han bör vara kreativ. Dessutom bör han ha humor och tålmod, inte ta sig själv för allvarligt och ha lätt att komma igen efter motgångar. Han bör vara utåtriktad och kommunikativ, ha lätt för att ta folk, vara "slagfärdig", dvs sällan stå svarslös etc. Den bild som en okritisk genomgång av litteraturen ger är inte entydig eller fri från motsägelser.

Familjen. De som rekryteras för utlandstjänst är i allmänhet män. Företagen tycks helst se att de är gifta. Robinson (1973) framhåller att det kan vara riskabelt att sända ut ogifta till samhällen där könen är segregerade och möjligheterna till kontakt med familjer på orten små. Betydelsen av hustruns anpassning för mannens framhålls ofta. Robinson refererar från en studie av 127 amerikanska företag, bedömningar från huvudkontoret och från utlandsplacerade chefer av vad som är viktigast för framgång i utlandstjänst. Medan man i huvudkontoren främst betonade förmågan att arbeta självständigt och med små resurser, ansåg utlandscheferna själva att det viktigaste var en positiv inställning till utlandslivet hos hustrun. Chorafas (1967 s 28) hävdar, att "de flesta hustrur som flyttar utomlands får anpassningsproblem". Veterligen har dock inga empiriskt välgrundade studier givit stöd för påståendet att hustrur generellt skulle ha större svårigheter att anpassa sig till utlandslivet än männen. Hustruns situation är dock i många avseenden annorlunda än mannens. Denne har t ex, vilket sällan gäller hustrun, ett arbete som direkt ger en naturlig kontakt med värdlandet. Det tycks ändå vara vanligt att mindre hänsyn i samband med rekryteringen tas till hustrun än till mannen. Baker & Ivancevich (1971) rapporterar att endast en

knapptredjedel av hustrurna till utlandsstationerade amerikanska företagsledare blivit hörda om sin inställning till utlandsflyttningen. Även andra aspekter än hustruns inställning, tex personlighet och övriga allmänna faktorer som beaktas hos mannen, bör tas med i bilden av hustrun. Relationen mellan makarna bör vidare vara "solid" och stödjande. Spänningar kan förstärkas under trycket av påfrestningar i en främmande miljö.

Bakgrund. Vad som är lämpligt eller olämpligt av social och erfarenhetsmässig bakgrund behandlas mycket sparsamt i litteraturen. Sådana faktorer tillmäts ofta liten betydelse. Detta tycks tex gälla kandidaternas ålder. Enligt Baker & Ivancevich (a a) beaktas inte utlandserfarenhet särskilt ofta. Robinson (a a) anför dock att sådan brukar vittna om goda förutsättningar att fungera i nya miljöer.

Enligt en sammanställning av faktorer som antas befrämja framgång i utlandstjänst är rekrytering från moderbolagets hemland att föredra framför rekrytering från koncernens övriga utlandsverksamhet. Sådana kandidater skulle också vara speciellt lämpade som hade en småstadsbakgrund, tidig kontakt med utländska miljöer, vana att byta bosättningsort och inte särskilt starka emotionella band till en viss bosättningsregion (Skinner 1968). Bland kriterier som diskuteras i litteraturen skall här också nämnas kandidaternas sk "social acceptability". I vissa fall måste hänsyn tas till att den som väljs skall motsvara den uppfattning man har i värdlandet av hurdan en person i en viss befattning bör vara avseende utbildning, umgängesmanér etc.

Allmänna överväganden i svenska företag

Den flora av kriterier som kommer i dagen vid en litteraturgenomgång behöver inte nödvändigtvis bidra till större klarhet för urvalsändamål. Någon entydig bild är det inte frågan om. Vad som betonas är ofta oprecisa och svåråtkomliga drag i kandidaternas personlighet och uppträdande. Här tar man också snarare fasta på vad som utgör en bra kandidat än vad som är avgörande för att överhuvudtaget klara av en utlandsplacering.

I USA används sällan psykologiska test i urvalsammanhang. Bara i 20 procent av de företag som studerats av Baker & Ivancevich (a a) skedde detta, och där så var fallet förekom bara i en fjärdedel av företagen någon utvärdering av testens prediktionsförmåga. Inte heller bland svenska företag torde det vara vanligt att psykologiska test används vid

urval för utlandstjänst. I ett större företag angavs att man under en tid fäst stor vikt vid sådana, administrerade av utomstående experter, men blivit missnöjd med resultatet. En orsak till detta kan vara att man idag vet föga om vad man skall mäta. Några särskilda test av beprövad giltighet för urval till utlandstjänst finns veterligen inte. Beträffande vanliga standardtest måste det vara svårt att tolka resultaten för det speciella urvalssyfte som utlandstjänst representerar. Adekvata tolkningar kräver insikter i psykologiska anpassningsmekanismer och om den speciella miljö urvalet avser.

I realiteten torde man såväl utomlands som i Sverige i allmänhet nöja sig med att bedöma kandidaterna i ett litet antal avseenden, som man mer eller mindre intuitivt tillmäter betydelse för framgång eller misslyckande i utlandstjänst. Troligen förlitar man sig ganska ofta till det enda kriteriet att "en bra karl reder sig alltid". Antalet kandidater torde för övrigt ofta stå i disproportion till litteraturens mångfald av tänkbara urvalskriterier, varför man ibland helt enkelt får sända ut "den som finns till hands". Bland sådana mindre sofistikerade urvalsgrunder nämndes i två av de förberedande intervjuerna också att man, om ock mycket sällan, erbjuder utlandstjänst för att "frigöra" befattningar i hemmaverksamheten för personer man anser bättre lämpade.

Vi har inte bett de svenska företagen ange vad de överhuvudtaget beaktar vid val mellan kandidater till utlandsbefattningar. I stället har vi önskat veta vilka av några angivna faktorer som de i första hand tar hänsyn till. Här har vi bl a varit intresserade av om sådant prioriteras som mer omedelbart avser den valdes fungerande i en ny miljö eller mer långsiktiga aspekter. Till de förra räknar vi faktorer som tidigare utlands-erfarenhet och hustruns inställning, till de senare kandidaternas utvecklingsmöjligheter inom koncernen och hänsyn till återinplacering i hemmaverksamheten.

Av tabell 4:4 framgår att man bland de medtagna faktorerna mycket ofta väljer såväl utlands-erfarenhet som utvecklingsmöjligheter. Hustruns inställning till en utlandsflyttning anges jämförelsevis mindre ofta bland de två främsta urvalsgrunderna, likaså teoretisk utbildning, hänsyn till återinplacering i den svenska rörelsen samt möjligheten att avvara kandidaterna i denna.

För stationeringar i u-länder tycks man mer omedelbart se till kandidaternas förutsättningar att fungera under svåra förhållanden. Tidigare utlands-erfarenhet torde här anses ge goda möjligheter. Hustruns inställning tas med i bilden oftare än då det gäller i-länder. För dessa prioriteras i gengäld långsiktiga överväganden, dvs hänsyn till utvecklingsmöj-

Tabell 4:4 Vilka två av nedanstående faktorer tillmäter Ni i allmänhet störst betydelse vid val mellan olika kandidater till en utlandsbefattning? (Procent av företagen inom varje region som valt visst alternativ)

Antal företag (N) =	Väst- europa 99	Usa, Canada, Australien 54	Latin- amerika 41	Afrika, Asien 43
Tidigare erfarenhet av utlandstjänst	50	56	76	74
Inställningen hos kandidaternas hustru till en utlandsflyttning	25	35	41	51
Utvecklingsmöjligheter med hänsyn till framtida befattningar i företaget	68	63	41	35
Möjligheterna att efter avslutad utlandstjänst återinplacera kandidaterna i den svenska rörelsen	20	17	10	7
Möjligheterna att avvara kandidaterna vid verksamheten i Sverige	10	9	10	14
Teoretisk utbildning	25	20	22	10

ligheter och återinplacering i svensk verksamhet. De stora marknaderna i högindustrialiserade länder ses möjligen som en bättre skola för avancemang i koncernen. Detta skulle kunna innebära att distinktionen mellan utlands- och hemmakarriär i synnerhet gäller personal i u-länder, men också att de erfarenheter som blir bäst representerade i koncernhögkvarteren avser i-länder.

Större företag anger oftare hänsyn till kandidaternas utvecklingsmöjligheter än mindre. De senare, som kanske har sämre möjligheter att beakta andra faktorer, förlitar sig i stället oftare till förekomst av tidigare utlandserfarenhet. Det är nästan bara små företag som beaktar möjligheten att avvara personer i den svenska verksamheten.

Vidare anger externrekryterande företag oftare än internrekryterande hänsyn till utvecklingsmöjligheterna, men mer sällan än internrekryterande att man tänker på återinplaceringen i svensk verksamhet. Det kanske är så att utvecklingsmöjligheter generellt tillmäts större vikt vid nyanställning än vid omplacering. Frågan om återanställning vid extern-

rekryterande företag tas upp senare. Några väsentliga skillnader mellan företag av olika kategorier framgår inte i fråga om övriga urvalshänsyn. Så tycks tex hustruns inställning beaktas lika ofta i företag med olika storlek, personalstruktur och rekryteringsmönster.

Förberedande åtgärder

Det ligger i företagens intresse att de som reser ut är väl förberedda. Här skall vi inte ta upp de många praktiska förberedelser som en utflyttning kräver, tex förvaltandet av fastighet och bohag under utlandsvistelsen, transportfrågor, formalia etc, utan vad som görs av företagen för att orientera om värdlandets förhållanden. Vi skall dock inte diskutera vad som är lämpligt eller olämpligt, tillräckligt eller otillräckligt i form av förberedelser.

I USA tycks sällan några speciella förberedelser förmedlas av företagen. Enligt Baker & Ivancevich (a a) förekom bland 124 större företag någon form av förberedande träning inför utlandsstationeringar endast i en tredjedel. Där så skedde gällde det vanligen språkträning. Företagen stod också mycket sällan för förberedelser avseende hustrun. Såväl vid huvudkontoren som bland utlandsplacerad chefspersonal ansåg man emellertid ofta att särskilda förberedelser behövdes, vid huvudkontoren dock inte i något fall för hustruns del. Som de viktigaste räknades språkträning, information om levnadsförhållanden i värdlandet, dess ekonomi samt dess sedvänjor. Även om man är medveten om behovet av förberedelser och träning inför utlandsflyttningar tycks således föga göras i USA från företagets sida. Robinson (1973) anför som förklaringar bl a att man inte vet var förberedelser behöver sättas in och hur de skall utformas och att man har låg tilltro till effektiviteten i existerande utbildningsprogram. Dessutom har man i allmänhet ont om tid. För cirka 75 procent av företagen i Baker & Ivancevichs studie var tiden mellan urvalet av kandidat och avresa mindre än tre månader, ofta mindre än en månad.

För de svenska företagens del avser vi inte att ge en rättvis och fullständig belysning av vad som görs. Vi bad dem ange vilka av några uppräknade slag av förberedelser de regelmässigt står för då svenskar sänds ut för första gången. Vi var främst intresserade av vad man gör för att de som reser ut skall vara orienterade om förhållanden i värdlandet och i vilken utsträckning hustrurna tar del av förberedelser (tabell 4:5).

Tabell 4:5 Står Ert företag regelmässigt för någon eller några av nedanstående förberedelser inför utsändning av personal som utlandsplaceras för första gången?

(Procent av företagen inom varje region som valt visst alternativ)

Antal företag (N)=	Väst- europa 98	USA, Canada, Australien 52	Latin- amerika 41	Afrika, Asien 43
Speciell utbildning i den svenska organisationen inför den nya befattningen	67	76	80	72
Förmedlande av kontakt mellan den anställda och ev. företrädare på utlandsbefatt- ningen	53	64	68	60
Språkkurser för den anställda	48	33	66	47
Språkkurser för den anställdes maka	19	13	20	14
Studieresa för den anställda till tjänstgöringslandet	52	22	12	9
Studieresa för den anställ- des maka till tjänstgörings- landet	31	5	5	5
Provtjänstgöring i det nya landet	15	11	7	12

De flesta företag uppger sig stå för någon form av internutbildning inför arbetet i utlandet. Innebörden av denna måste variera från fall till fall, och vi har inte begärt någon precisering. En annan förberedelse av troligen stor vikt är kontakt med en eventuell företrädare på posten. Denne kan förmodas ha detaljerad kännedom om arbetsuppgifter och nya arbetsförhållanden samt de levnadsvillkor som väntar efterträdaren. Han kan redovisa erfarenheter av vad som kan bereda problem, han känner ofta de människor med vilka efterträdaren kommer att umgås i arbetet och privat och kan förmedla vidare kontakt till nytta för de nyanlända. Detta är en naturlig förberedelse som inte nödvändigtvis behöver förmedlas av moderföretagen. För alla regioner anger över hälften av företagen att sådan kontakt sker regelmässigt. Studieresa till det blivande värdlandet är vanligt för stationeringar inom Västeuropa,

men inte mer avlägsna regioner. Här torde kostnadshänsyn spela in. Syftet med sådana studieresor är kanske inte i första hand att allmänt lära känna värdlandet, men att praktiskt orientera sig på orten, finna en bostad, arrangera för barns skolgång etc. Hustrur tycks genomgående ganska sällan få följa med vid detta tillfälle. Likaså tycks de betydligt mindre ofta än männen bestå med språkkurser inför utflyttningen. Där sådana förekommer gäller det främst portugisiska och spanska, medan engelskan, som är prioriterad i svenska skolor, mindre ofta föranleder särskild utbildning.

Bland de små företagen avstod 23 procent från att besvara frågan om vilka förberedelser man "regelmässigt" står för, bland de större 9 procent. De förra kan ofta tänkas ha för liten utlandspersonal för att någon "regelmässighet" skall föreligga. Även bland de små företag som svarat är det dock mindre vanligt än i stora att förberedelserna avser internutbildning inför det nya arbetet, språkkurser samt förmedlandet av kontakt med företrädare.

Inkörningstid

Vi har beträffande arbetssituationen begränsat oss till två aspekter av företagens uppfattningar och erfarenheter av svensk utlandspersonal, dels inkörningstiden, dels vad som bereder problem i arbetet.

Företagen ombads att för aktuella utlandsbefattningar och verksamhetsregioner ange det ungefärliga antalet månader det brukar ta för personer som utlandsplaceras för första gången att anpassa sig till den nya arbetsmiljön och de nya arbetsuppgifterna så att de ur den svenska moderorganisationens synpunkt fungerar tillfredsställande.

Bedömningar från 92 företag visar att man i genomsnitt räknar med omkring ett halvårs inkörningstid. För stationering i u-länder krävs längre tid än i i-länder. För teknisk personal är dock skillnaden här liten. Vidare anses inkörningstiden vara längre för personal i chefsbefattningar än för övrig personal. För chefspersonal tar det också längre tid där det gäller befattningar med vad vi tolkar som särskilt mycket av utåtriktad verksamhet (externa kontakter), nämligen enhetschefer och funktionschefer på marknadssidan (tabell 4:6).

I externrekryterande företag, dvs sådana vilkas utlandspersonal till hälften eller mer hämtats utifrån, anger man en väsentligt längre inkör-

Tabell 4:6 Genomsnittlig inkörningstid i månader för förstagångsutsänd svensk personal¹

Antal företag (N) =	Väst- europa 73	USA, Canada, Australien 42	Latin- amerika 29	Afrika, Asien 37	Totalt 92
VD, vVD	7,4/49	7,3/27	9,4/25	9,2/22	8,1/123
<i>Funktionschefer inom</i>					
ekonomi, admin	5,4/34	5,5/18	7,4/21	8,7/18	6,5/91
försäljning	7,2/44	7,0/30	9,0/20	8,9/24	7,8/118
teknik, produktion	4,7/38	4,9/23	5,9/23	5,4/24	5,3/108
<i>Övrig personal</i>					
administrativ	4,4/25	4,4/17	5,6/15	5,3/18	4,9/75
teknisk	4,5/34	3,6/20	4,6/18	4,1/27	4,2/99
Totalt	5,8/224	5,7/135	6,8/122	6,8/133	6,2/614

¹ Aritmetiskt medeltal. I de fall svaren angivits som intervall, vanligen om 2–3 månader, har beräkningarna grundats på dessas mittpunkter. Antalet bedömningar på vilka genomsnittet beräknats anges efter streck.

ningstid än i internrekryterande.¹ För de förra är genomsnittet 9,4 månader, för de senare 5,4.² Inkörningstiden bedöms genomsnittligt vara längre inom externrekryterande företag även för alla enskilda befattningar i varje region. Här bygger dock uppgifterna för externrekryterande företag ofta på ett litet antal bedömningar. Skillnaderna återspeglar rimligen att externrekryterad personal generellt inte bara måste sätta sig in i en ny arbetsmiljö utan också i arbetssätt och villkor för en ny koncern som sådan. Eftersom frågan avsåg tiden tills man ur moderföretagets synpunkt fungerar tillfredsställande, kan också bedömningarna tänkas i första hand gälla fungerandet i avseenden där den utlandsanställda förväntas känna till och företräda moderbolagets normer och synsätt. Här torde också moderföretagets möjligheter att bedöma de

¹ Bedömningar finns från 28 av 40 externrekryterande och från 64 av 82 internrekryterande företag. Bedömningarna behöver givetvis inte bara avse företagens aktuella utlandspersonal. I företag som vi benämner externrekryterande är också ofta en del av personalen, dock mindre än hälften, internrekryterad. Omvänt gäller motsvarande för internrekryterande företag. Det är dock rimligt att anta, att företagens bedömningar avser vad som gäller huvuddelen av den aktuella utlandspersonalen.

² Siffrorna bygger på för internrekryterande 489 och för externrekryterande företag 125 bedömningar. I varje företag har man för varje aktuell befattningstyp haft möjlighet att göra fyra bedömningar, en för varje region där man är verksam.

utlandsanställda vara bättre än där det gäller mer värdlandsorienterade funktioner. Internrekryterad personal, som från början har bättre insikter i moderbolagets förhållanden, bör således generellt behöva mindre tid än externrekryterad för att kunna fungera tillfredsställande. Men det innebär också att skillnaden i inkörningstid, så som den återspeglas i företagens bedömningar, bör vara störst i de sammanhang där sådana insikter mest behövs. Resultaten ger ett visst stöd för att så är fallet. Inkörningstiden för en enhetschef anges som genomsnittligt nästan dubbelt så lång i externrekryterande jämfört med internrekryterande företag.

Genomsnittlig inkörningstid i månader/antal bedömningar

Företag som rekryterar	VD, vVD	Funktionschefer inom:			Övrig personal:	
		marknads- föring	ekonomi, administr.	produktion teknik	admini- strativ	teknisk
internt	6,7/96	7,2/92	5,5/71	4,5/85	4,4/61	4,0/84
externt	13,0/27	10,0/26	10,3/20	8,1/23	6,9/14	5,5/15

Även i övrigt tycks skillnaderna vara störst för de befattningar som brukar besättas med "företagets män", dvs VD, ekonomi- och produktionschefer. Till dessa poster knyts ofta ansvaret för att moderföretagets intentioner för utlandsbolagen realiseras, vilket kräver kännedom om dess sätt att fungera och delaktighet i dess synsätt.

Inkörningstiden är för arbete i USA–Canada–Australien kortare än för andra regioner enligt bedömningar från internrekryterande företag, men längre än för andra regioner enligt de externrekryterande. För de senare är den här genomsnittligt mer än dubbelt så lång som för de internrekryterande.

Genomsnittlig inkörningstid i månader/antal bedömningar

Företag som rekryterar	Västeuropa	USA, Canada, Australien	Latin-amerika	Afrika, Asien
internt	5,0/174	4,8/116	6,1/103	5,9/96
externt	8,7/50	11,0/19	10,3/19	9,3/37

Även denna skillnad kan möjligen passa in i det anförda förklaringsmönstret. Vi har tidigare sett att i synnerhet för ländergruppen USA–Canada–Australien (tolkad som i första hand USA) åtminstone chefs-

personalen tillmäts funktionen att samordna lokal verksamhet med koncernens i övrigt, en uppgift som kräver god kännedom om moderbolaget. Här kan det således dröja längre innan externt rekryterad personal fungerar tillfredsställande.

Problem i arbetet

Beträffande den utlandsanställdes arbetssituation skall vi söka belysa vilka av några problemtyper som man i de svenska företagen bedömer som mer eller mindre vanliga vid verksamhet i olika regioner. Det gäller dels problem i de interna och externa arbetsrelationerna, dels i relationerna till moderföretaget i Sverige. Ingen enskild problemtyp bland alternativen är så vanlig att över hälften av företagen i någon region väljer den bland de två vanligaste. I ungefär en femtedel av företagen över olika regioner (utom Latinamerika) uppger man att frågan inte är tillämplig eller avstår från att svara. Detta kan möjligen tolkas som att arbetsproblem är mindre vanliga eller inte kommer till moderbolagets kännedom. I övrigt kan tabell 4:7 tolkas utifrån en jämförelse mellan å ena sidan ländergruppen USA–Canada–Australien och å andra sidan gruppen Afrika–Asien. Även om skillnaderna mellan olika regioner är små, är de nästan alltid störst mellan dessa båda ländergrupper. De kan därför på sätt och vis ses som varandras motpoler avseende de arbetsproblem som här studerats. De förklaringar som tycks mest rimliga gäller olikheter i vårdlandskulturens tillgänglighet för svenskar, typen av verksamhet i vilken svenskar fungerar samt karaktären av de krav som verksamhetsmiljön ställer på den svenska personalen.

Regionen Afrika–Asien inkluderar de kulturer som intuitivt kan synas mest svårtillgängliga. Problem som ”svårigheter att fungera enligt tjänstgöringslandets normer och arbetsvanor” anförs också oftast för denna region. Däremot tycks problem i arbetskontakterna ”utåt” med kunder, leverantörer osv vara minst vanliga här, medan de interna relationerna, dvs kontakt med inhemsk personal, oftare bereder problem här än i andra regioner. De svenskar som finns i denna region är ofta knutna till byggnads- och anläggningsprojekt, där endast en mindre del av dem kan antas ha utåtriktade kontakter med myndigheter, leverantörer etc. De flesta har i stället arbetsledande funktioner med övervägande interna kontakter, varför kulturellt betingade problem snarare kan gälla sådana.

En i stort sett omvänd bild visar resultaten för USA–Canada–

Tabell 4:7 Vilka är för olika regioner de två vanligast förekommande av problemen nedan avseende de utlandsanställdas arbetssituation? (Procent av företagen inom varje region som valt visst alternativ)

Antal företag (N)=	Väst- europa 99	USA, Canada, Australien 55	Latin- amerika 41	Afrika, Asien 43
Svårigheter att fungera enligt tjänstgöringslandets normer och arbetsvanor	33	20	29	37
Språkproblem	19	4	34	30
Svårigheter att nå fungerande arbetsrelationer med inhemsk personal	27	15	24	35
Svårigheter att etablera och upprätthålla arbetskontakter "utåt" t ex med kunder, leverantörer etc	30	36	32	23
Lojalitetskonflikter mellan den svenska och den lokala verksamhetens intressen	25	34	27	19
Svårigheter p g a bristande kontakt med den svenska hemmaorganisationen	28	42	29	21
Frågan ej tillämplig/ Ej svar	18	25	12	19

Australien, vilka representerar ur svensk synpunkt mer lättillgängliga kulturer.¹ Här anges sällan kulturellt betingade problem eller problem i de interna arbetsrelationerna. Däremot tycks de externa kontakterna något oftare än i andra regioner bereda svårigheter. Detta kan tänkas hänga samman med både den svenska personalens arbetsuppgifter och värdlandsmiljöns speciella villkor. Svenskarna i denna region har ofta försäljningsfunktioner med mycket av utåtriktad verksamhet. En marknad som den amerikanska kräver kanske speciellt mycket i detta avseende. En sådan miljö kan också tänkas ha betydelse för de utlandsanställdas relationer till moderbolaget. Vi har tidigare funnit tecken på en större självständighet för dotterbolagen här. Chefspersonalens kontrollfunk-

¹ De flesta av respondentföretagen har verksamhet i USA, varför uppgifter för denna ländergrupp främst kan antas gälla detta land.

tion betonades mindre än för övriga regioner. I gengäld tillmättes behov av samordning och kontakt större vikt. Vidare tycks externrekryterad personal behöva speciellt lång inkörningstid. På en marknad där lokala intressen starkt kräver prioritering gentemot moderbolagets kan också lojalitetskonflikter tänkas vara vanliga. Sådana anges också oftare för ländergruppen USA–Canada–Australien än för övriga regioner. Ett markerat behov av kommunikation mellan moderbolag och dotterbolag kan dessutom innebära att problem avseende relationen dem emellan skjuts i förgrunden. Svårigheter p.g.a. ”bristande kontakt med den svenska hemmaorganisationen” är det problem, som för ländergruppen USA–Canada–Australien oftast anförs och det väljs oftare här än för någon annan region. Sådana problem tycks å andra sidan vara minst vanliga i regionen Afrika–Asien, där som nämnts de kulturella betingelserna är ”svårare” och vanligen en annan typ av verksamhet bedrivs. Här kan kontakterna med moderbolaget möjligen utsättas för mindre påfrestringar och lojaliteterna mer sällan ifrågasätts.

Några väsentliga skillnader i erfarenheterna av arbetsproblem tycks inte finnas mellan företag av olika storlek. Med hänsyn till sammansättningen av den svenska utlandspersonalen kan dock noteras, att teknikerbolagen (43 procent) oftare än chefsbolagen (25 procent) anger problem i kontakterna med hemmaorganisationen. Problem i relationerna till inhemsk personal anges oftare bland externrekryterande (47 procent) än bland internrekryterande företag (27 procent). Möjligen gäller också lojalitetskonflikter oftare personal vid externrekryterande företag (30 procent) än vid internrekryterande (15 procent).

Uppfattningar om motiven att återvända till Sverige

Omkring 10 procent av de utlandsstationerade flyttar varje år tillbaka till Sverige. Av tabell 4:8 framgår att nästan alla företag anser hänsyn till barnens skolgång vara ett avgörande motiv för att återvända. Detta motiv kan antas bli aktuellt särskilt när barnen uppnått högstadie- eller gymnasieåldrarna. Om man planerar att småningom återvända till Sverige, önskar man vanligen att barnen får en djupare allmänbildning eller specialiserad utbildning i det land där de senare skall studera vidare och vara yrkesverksamma. Skolfrågan som skäl att återvända anförs lika ofta i företag av olika storlek och personalstruktur.

Tabell 4:8 Vilka är enligt Er bedömning de tre främsta motiven för att återvända till Sverige från tjänstgöring i utlandet?

(Procent av företagen som valt visst alternativ, N=117)

Hänsyn till barnens skolgång	72
Möjlighet till befordran inom den svenska organisationen	42
Önskan att ej "bli efter" i utvecklingen inom det egna facket	39
Hänsyn till släkt, vänner och andra privata band med Sverige	38
Vantrivsel allmänt med förhållanden i tjänstgöringslandet	
hos den anställda el familjen	32
Sociala trygghetsfaktorer	21
Anställning har erhållits vid annat företag/koncern	17
Vantrivsel med arbetet i stationeringslandet	5
Frågan ej tillämplig/Ej svar	9

Möjlighet till befordran inom den svenska organisationen är det motiv som näst efter skolfrågor oftast anges. De större företagen (49 procent) tycks här erbjuda något bättre möjligheter än de små (36 procent). Motivet är också vanligare bland chefsbolag (50 procent) än bland teknikerbolag (34 procent), vilket synes rimligt då de förras utlandsbefattningar i större utsträckning besätts med "karriärpersonal".

Önskan att inte bli efter i utvecklingen inom det egna yrkesfacket tycks vara ett särskilt vanligt motiv i teknikerbolagen. (Anges bland dessa av 52 procent, bland chefsbolag av 32 procent.) Någon skillnad mellan företag av olika storlek föreligger inte.

Hänsyn till släkt, vänner och andra privata band med Sverige anförs ganska ofta som skäl för att återvända. Sådana motiv tycks förekomma oftare i teknikerbolagen (45 procent) än i chefsbolagen (32 procent). Bland andra privata motiv nämns mer sällan sociala trygghetsfaktorer, dock något oftare i mindre företag (24 procent) än i större (16 procent).

Vantrivsel allmänt med förhållanden i tjänstgöringslandet hos den anställda eller familjemedlemmar anförs som motiv för att återvända till Sverige i närmare en tredjedel av företagen. Det väljs oftare bland större företag (39 procent) än bland mindre (26 procent). Detta kan delvis förklaras av att de större företagen ofta har svensk personal i "svåra" och ur svensk synpunkt kulturellt olikartade länder.

Återanställning och omställning till arbete i Sverige

Av intervjuer framgår att man i många företag ser ett stort och svårlöst problem i "repatrieringen", hemtagandet, av svensk utlandspersonal. Det gäller dels att bereda dem som återvänder lämpliga befattningar i hemmaverksamheten, dels deras återanpassning till svenska levnads- och arbetsvillkor.

Möjligheterna att erbjuda lämpliga befattningar beror givetvis till en del på hur planeringen sköts i företagen. Vakanser i den svenska verksamheten följer dock inte ett lätt förutsägbart mönster, inte heller behov av omplaceringar inom koncernen. Det är också svårt att förutse och i planeringen beakta individens motiv och val av tidpunkt att återvända till Sverige. Därför är det inte vanligt att företagen påtar sig ett formellt ansvar för att återanställa hemvändande personal. Många företag, åtminstone bland de större, utfäster sig dock att bereda den hemvändande en lämplig befattning i den svenska verksamheten. Med "lämplig befattning" avses i vissa fall en post som är likvärdig med eller åtminstone inte lägre än vad den anställda innehaft före utlandstjänstgöringen.

Av de svenskar som var utlandsplacerade i slutet av år 1968 hade hösten 1971 30–35 procent flyttat tillbaka till Sverige. Av dessa återanställdes vid moderbolagens svenska verksamhet 77 procent.¹ Vid internrekryterande företag återanställdes en större andel (83 procent) av dem som återvände än vid externrekryterande (50 procent).² Huruvida denna skillnad kan förklaras av att man på denna punkt skulle känna ett mindre ansvar för externrekryterad personal skall här vara osagt.

Under löpande utlandstjänst är det i allmänhet svårt att överblicka arbetsmöjligheterna i Sverige, att bevaka sina intressen avseende befattningar inom moderkoncernen och att etablera kontakt med potentiellt nya arbetsgivare. Då urvalsförfarandet försåras där kandidater är bosatta utomlands, kan sådana komma att förbigås vid tex anställningsintervjuer. Vid samtal med utlandssvenskar framkom i några fall att man med en viss oro såg fram mot att flytta tillbaka till Sverige. Farhågorna gällde inte så mycket frågan om man skulle återanställas eller ej, utan snarare vilken befattning man skulle erbjudas och framtidsmöjligheter förknip-

¹ Enligt uppgifter från 77 företag som angivit att någon svensk återflyttat under perioden 1968–71.

² Enligt uppgift från 58 intern- och 19 externrekryterande företag. För innebörd av klassificeringen se s 73.

pade med denna. I några fall framhölls också den osäkerhet som ligger i att inte veta var nästa stationering blir.

För en person som under några år bott utomlands innebär återvändandet att han på nytt måste anpassa sig till svenskt liv. Företagens bild av individens motiv då det gällde förnyad utlandstjänst antyder att detta inte alltid är lätt. Mot bakgrund av erfarenheter från andra länder kan svenska vanor och synsätt te sig begränsade och otillämpliga. Återvändandet innebär ofta att man får kliva ned några trappsteg i social och ekonomisk status jämfört med vad man vant sig vid utomlands. Vad som ur företagets synpunkt bedöms vara en lämplig befattning behöver inte uppfattas så av individen. Erbjudna poster är ofta mindre ansvarsfyllda och självständiga än dem han innehaft utomlands. Han kan komma att anse sig överkvalificerad för den befattning han erbjuds och måste acceptera. Intervjuer i flera storföretag bekräftar att sådana problem är speciellt vanliga då de återvändande haft högre befattningar utomlands. En ofta lägre inkomst och högre skatter än vad man vant sig vid bidrar till missnöje med den ekonomiska situationen.

Också själva arbetet kan bereda problem. De informella och formella kontaktmönster som rådde i hemmaorganisationen före utlandsflytningen kan ha rubbats genom personskiftet, nya rutiner och informationsvägar. Utomlands kan det ha varit svårt att följa med utvecklingen inom det egna yrkesfacket. Nya arbetsuppgifter, en annan arbetstakt och andra arbetsmetoder kan bereda omställningsproblem. Livet och arbetet utomlands kan tänkas bidra till att individen utvecklas till något av en generalist. Vid hemkomsten konfronteras han med en ofta starkt specialistpräglad verksamhet vid huvudkontoret. Även rent allmänna normer och värderingar i affärs- och yrkeslivet kan kräva en omställning. Synsätt och perspektiv tillämpade vid huvudkontoret kan synas för snäva. Individen kan tycka att hans internationella erfarenhet beaktas alltför litet. Vi skall studera företagets bild av vilka bland ett antal utvalda problem som är vanliga.

I tabell 4:9 framgår att främst tre aspekter anses skapa problem vid återvändandet till hemmaorganisationen. Dessa väljs i över hälften av företagen. De är alla knutna direkt eller indirekt till den befattning som den återvändande erhåller vid hemkomsten. Det gäller svårigheter att acceptera sämre ekonomiska villkor, en lägre befattning och lägre social status samt svårigheter att vänja sig vid mindre självständighet i arbetet. Problem av denna art tycks lika ofta gälla chefsbolag som teknikerbolag men är vanligare i större företag än i mindre.

Tabell 4:9 Vilka är enligt Er bedömning de tre vanligaste typerna av omställningsproblem som uppstår för utlandsanställda när de återvänder till den svenska verksamheten efter utlandstjänstgöring?
(Procent av företagen som valt visst alternativ, N=116)

Svårigheter att acceptera eventuellt sämre ekonomiska villkor	59
Svårigheter att vänja sig vid eventuellt mindre självständighet i arbetet	54
Svårigheter att acceptera en eventuell lägre befattning och lägre social status	53
Svårigheter att vänja sig vid den svenska organisationens funktionssätt, t ex rutiner, kontaktvägar etc	23
Svårigheter att hinna ikapp utvecklingen inom det egna yrkesfacket	19
Svårigheter att vänja sig vid svensk affärspraxis, normer i arbetslivet etc	8
Svårigheter att vänja sig vid eventuellt högre arbetstakt, högre effektivitetskrav	4
Frågan ej tillämplig/Ej svar	21

Speciellt i en större, mer komplex och byråkratisk hemmaorganisation kan omställningen från utlandstjänst tänkas innebära att friheten och självständigheten upplevs som beskuren. Befattningar och förmåner är i allmänhet inte heller ekonomiskt och socialt likvärdiga med dem man haft utomlands. Omställningsproblem hänförliga till lägre befattningar för de återvändande anges också oftare i externrekryterande (62 procent) än internrekryterande (49 procent) företag. Vi har tidigare sett att andelen som återanställs är mindre vid de externrekryterande. Troligt är att den personal som har tidigare erfarenhet av verksamheten i Sverige bedöms vara lättare att bereda acceptabla poster.

Svårigheter p g a	Anges bland	
	stora företag av	mindre företag av
– sämre ekonomiska villkor	73 %	52 %
– mindre självständighet	65 %	44 %
– lägre befattning och social status	62 %	47 %

De övriga bland alternativen medtagna typerna av omställningsproblem tycks vara mindre vanliga. De avser snarast arbetet som sådant och

inte direkt befattningens ekonomiska eller sociala villkor. Svårigheter att hinna ikapp utvecklingen inom det egna yrkesfacket tycks främst avse teknikerpersonal. (Anges i 29 procent av teknikerbolagen och 14 procent av chefsbolagen.) Arbetstakt, effektivitetskrav, svensk affärspraxis och normer i arbetslivet etc tycks inte bereda nämnvärda omställningsproblem.

SAMMANFATTNING

Detta kapitel bygger på bedömningar gjorda av personer i företag med svensk utlandspersonal, enkätomdömen om företagens praxis och erfarenheter i olika aspekter av utlandstjänst. Framställningen avser företagens synpunkter och inte den utlandsanställdes egna men torde i vissa delar allmänt belysa också villkor som gäller denne själv.

Rekryteringen till utlandsbefattningar sker huvudsakligen internt och på informellt sätt. Urvalet sker vanligen med "trubbiga" kriterier beträffande sådant som är särskilt relevant för liv och arbete utomlands. Tidigare utlandserfarenhet tillmäts vanligen stor betydelse. Förutom en ofta omfattande hjälp med praktiska arrangemang inför utflyttningen är förberedelser förmedlade av företagen vanligen begränsade till att gälla den utvaldes yrkesmässiga fungerande. De gäller sällan, utom beträffande språkkurser, mer generella aspekter av omställningen till en ny miljö med nya levnadssätt. De gäller likaså sällan medföljande hustru eller andra familjemedlemmar.

Man räknar i företagen med ungefär ett halvårs inkörningstid i arbetet för de utlandsanställda, något mer eller mindre beroende på vilken befattning och region som avses. I företag där rekryteringen huvudsakligen sker externt bedöms inkörningstiden som väsentligt längre än i internrekryterande företag, i synnerhet beträffande stationering i USA.

I fråga om företagens bild av vad som kan föranleda problem i arbetet skiljer sig också bedömningarna avseende USA (tillsammans med Canada-Australien-NZ) från vad som anförs om andra länder. I denna "region" gäller arbetsproblemen mer uttalat externa kontakter samt relationer till hemmaorganisationen. I "regionen" Afrika-Asien, som är kulturellt svårare ur svenskars synpunkt, anförs i stället problem i relationerna till inhemska medarbetare. Förklaringen till dessa skillnader torde ligga i att det gäller delvis olika typer av verksamhet och arbetsroller men också i att miljön och "arbetsklimatet" ställer olika krav.

Omkring 10 procent av svenskarna flyttade tillbaka till Sverige årligen under perioden 1968–71. Enligt företagen är det främsta motivet för att återvända hänsyn till barnens skolgång. Att döma av företagens bild av vilka motiv man har för att än en gång flytta utomlands förefaller omställningen till livet i Sverige ofta bereda problem. Beträffande arbetet gäller dessa problem främst villkor knutna till den befattning man får vid hemkomsten, såsom en lägre post, lägre social status, mindre självständighet, sämre ekonomiska villkor. Det förefaller som om sådana problem är vanligare i större företag än i mindre.

Med detta kapitel lämnar vi det företagsorienterade synsätt som hittills präglat framställningen. Fortsättningsvis gäller vårt intresse främst vad utlandsflyttningen och livet utomlands innebär för individen själv i termer av hans egna upplevelser. För att bättre förstå detta skall vi i nästa kapitel ge en teoretisk bakgrund i form av en generell modell för individens trivsel eller subjektiva anpassning. Resten av boken baseras sedan på resultaten av en enkät som riktats till svenskar i utlandstjänst, i vilken dessa redovisat sina levnadsvanor och sin syn på olika förhållanden i den egna situationen.

5 Subjektiv anpassning – en modell för individens trivsel

I detta kapitel skall subjektiv anpassning behandlas ur principiella aspekter. Framställningen avser ett av många möjliga sätt att precisera hur en människa kan tänkas utvärdera sin situation i termer av tillfredsställelse eller trivsel. Någon allmänt vedertagen teoretisk modell som beskriver eller förklarar detta känner vi inte till. Vi skall emellertid inte här fördjupa oss i jämförelser av olika synsätt utan referera till annan forskning, främst i den mån den belyser vår egen bild.

Denna bild kan ses som en utveckling av vissa motivationspsykologiska och psykologiska balanseteoriska synsätt. Vårt bidrag skulle härvid bestå i att hopfoga tämligen välbekanta element från sådana teorier till en generell modell av hur individen trivs i en given situation. Med utgångspunkt i en sådan statisk bild, och i de förändringstendenser som antas föreligga i olika tillstånd av subjektiv anpassning, skall modellen sedan vidareutvecklas till att belysa också anpassningsprocessen, dvs hur trivseln under vissa antaganden kan tänkas utvecklas över tiden. Sist i detta kapitel skall modellen appliceras på den speciella anpassningssituation som en utlandsflyttning innebär.

Vi har ansett det motiverat att ganska ingående beskriva de teoretiska sammanhangen, dels därför att vi saknat en teoribyggnad tillämplig på de problem som här studeras, dels därför att vi velat i ett kapitel samla sådana principiella aspekter vilka avses tjäna som en allmän föreställningsram för den kommande, empiriskt orienterade framställningen. Anpassningsmodellen redovisas därför i detta kapitel mer långtgående och detaljerat än som motsvaras av möjligheterna att i vår studie empiriskt pröva den genom en uppsättning uttalade hypoteser. Vi återkommer dock till några centrala hypoteser som ligger i modellen. I övrigt är vår prövning av informell art och gäller snarast huruvida erhållna resultat, som belyser ett psykologiskt tämligen ytligt plan, ter sig rimliga mot den djupare bakgrund som den teoretiska modellen erbjuder. Denna skall således tjäna som den bakgrund i vilken använda begrepp förankrats och till vilken vi i första hand skall referera i beskrivningar och tolkningsansatser.

Begreppet anpassning

Det börjar regna och en människa spänner upp ett paraply. Denna handling uttrycker anpassning i beroendeförhållandet mellan en individ och hans omvärld. På motsvarande sätt kan även omvärlden sägas anpassa sig i form av tex förändringar i växt- och djurliv som följd av att villkoren för dessa förändrats genom mänsklig verksamhet.

Begreppet anpassning används dock oftast som uttryck för en beroenderelation där förändringar kommer till stånd "hos individen" till följd av nya omvärldsvillkor. Sådana föreligger om en persons levnadsmiljö har undergått en förändring, tex om han har flyttat till en ny miljö, dvs "bytt omvärld", men också om personen själv förändrats i något avseende så att omvärlden erhållit en ny innebörd för honom, måste "hanteras" på ett nytt sätt etc. Det behöver i princip inte gälla förändringar av genomgripande art. Mycket av vårt "vardagliga" beteende kan karaktäriseras som anpassning.

Det beroende som råder mellan individen och hans omvärld kan även uttryckas som att individen och omvärlden ställer krav på varandra. Med hänsyn till om de krav som riktas mot omvärlden är tillfredsställda kan individen ur egen synpunkt sägas vara väl eller mindre väl anpassad. På motsvarande sätt kan han ur omvärldens synpunkt sägas vara väl eller mindre väl anpassad beroende på om han tillfredsställer de krav som omvärlden riktar mot honom. Begreppet *anpassning* avser snarast vad individen gör eller vilka förändringar han genomgår för att få egna krav riktade mot omvärlden tillfredsställda eller för att tillmötesgå omvärldskrav riktade mot honom själv. Uttrycket väl eller mindre väl *anpassad* kommer att stå för en beskrivning av ett tillstånd med avseende på om förändringar av detta är erforderliga för att individens egna eller omvärldens krav skall anses vara tillfredsställda.

Objektiv och subjektiv anpassning

Av det sagda framgår att individen kan vara väl anpassad eller mindre väl anpassad på två olika sätt. I det ena fallet sades han vara väl anpassad om han fick de krav han själv riktade mot omgivningen tillfredsställda. I detta fall kan han sägas vara väl *subjektivt anpassad*. Det avgörande är att utvärderingen sker genom hans egen bedömning. Ma o kan han sägas vara väl subjektivt anpassad om han kan bedöma sin egen situation som tillfredsställande. Om han inte får de krav han riktar mot omvärlden tillgodosedda, antas han inte kunna utvärdera sin situation som tillfreds-

ställande. (En person som hoppas på vackert semesterväder bedömer sin situation som otillfredsställande om det regnar under semestern.) Utvärderingen av de krav som riktas mot omvärlden kan således återföras till den egna situationen.

Vi vill på detta sätt vidga innebörden av begreppet subjektiv anpassning till att avse en bedömning av den egna situationen, oavsett om utvärderingen gäller en individs krav på omvärlden eller på "sig själv". Krav av den senare typen kan exempelvis gälla att beteendet skall överensstämma med de värderingar och normer man omfattar. En individ som bekänner sig till en viss religion kan uppfatta sin egen situation som mindre tillfredsställande om han visar ett beteende som strider mot de normer som föreskrivs av denna religion. Även i detta fall är han mindre väl subjektivt anpassad. Att han är "väl subjektivt anpassad" innebär således att han finner sin egen situation tillfredsställande, oavsett om de krav som här är tillgodosedda gäller omvärlden eller honom själv. Synonymt skall vi i det följande tala om att han trivs mer eller mindre bra. Uttrycket *subjektiv anpassning* avser sådana förändringar som individen aktivt genomför eller passivt genomgår för att uppnå eller bevara ett tillstånd där han kan erfara sin situation som tillfredsställande, dvs trivas. Begreppet anpassningsprocess står här för bilden av hur han upplever sin situation vid olika tillfällen över en tidsperiod, där hans trivsel vid varje enskild tidpunkt är beroende av hans subjektiva anpassning vid denna och föregående tidpunkter.

Objektiv anpassning gäller förändringar som kommer till stånd hos individen för att tillfredsställa krav som riktas mot honom från någon i hans omvärld, tex en person, en grupp eller organisation etc. Dessa krav behöver inte nödvändigtvis omfattas av individen själv. Om han uppfyller kraven från denne "någon", är han väl *objektivt anpassad*, annars inte. Begreppet "objektiv" står inte för sanning eller riktighet i någon absolut bemärkelse utan är beroende av värderingar och normer hos den som ställer de krav utifrån vilka bedömningen sker.

Av resonemanget framgår, att en individ samtidigt kan vara väl objektivt anpassad och mindre väl subjektivt anpassad i ett visst avseende och tvärtom. De båda uttrycken anger enbart att utvärderingen görs av två olika bedömare. Om krav från en utomstående bedömare även omfattas av individen själv, kan han sägas vara väl subjektivt och väl objektivt anpassad förutsatt att kraven är realistiska och att han har förmåga att tillfredsställa dem. Om det senare inte är fallet, är han såväl i subjektiv som objektiv bemärkelse sämre anpassad. Om flera utomstående instanser ställer sinsemellan motstridiga krav, kan individen vara både väl och

mindre väl objektivt anpassad i ett visst avseende. Däremot kan han i ett givet avseende inte vara på en gång mindre väl och väl subjektivt anpassad. Detta kan dock vara fallet för olika aspekter av hans situation, dvs han kan anse denna tillfredsställande i ett men otillfredsställande i ett annat avseende. Resonemanget har avsett att klargöra skillnaden mellan begreppen subjektiv och objektiv anpassning.¹

Termen krav i detta sammanhang kan vara något missvisande då den även står för förväntningar, önskemål och preferenser beträffande sociala och fysiska omvärldsförhållanden, enskilda individer eller den egna personen. När en person vill ha lugn och ro "kräver" han av människorna i sin omvärld att de inte stör honom. Han kan ha stränga "krav" på sig själv avseende t ex ärlighet. För att samhället skall fungera "kräver" det av individen att vissa normer för beteendet följs, exempelvis såsom de preciserats i lagar och förordningar.

I fortsättningen skall vi inte uppehålla oss vid objektiv anpassning utan ägna oss åt den subjektiva. Vår utgångspunkt är dock att det också ur en utomstående bedömares synpunkt, t ex samhällets, ett företags, är önskvärt att människor är väl subjektivt anpassade, att de trivs. Detta torde i normalfallet gälla för de flesta sammanhang i vår kultur. (Man kan dock tänka sig att tillstånd av hög subjektiv tillfredsställelse i vissa fall betraktas som dålig anpassning i en objektiv bemärkelse. Månska tillstånd kan stå för mental ohälsa, knarkberusning för social missanpassning etc.)

En annan till synes självklar utgångspunkt ligger i vår definition av subjektiv anpassning, nämligen antagandet att individen själv önskar trivas. Detta och andra antaganden skall motiveras nedan.

Principer för subjektiv anpassning

Vi har definierat subjektiv anpassning som förändringar av individen eller hans omvärld vilka kommer till stånd för att individen skall kunna uppleva sin situation som tillfredsställande, genom att hans krav på omvärlden eller sig själv tillgodoses. Utgångspunkten är således att dessa krav i något avseende är otillfredsställda. Vi har inte diskuterat varför individen önskar att hans krav skall tillfredsställas, dvs om han överhuvudtaget "vill trivas". Vi har inte heller preciserat vad som är otillfredsställda eller tillfredsställda krav, dvs "när han trivs".

¹ Synonymt med dessa begrepp används ibland "personlig" och "social" anpassning, se t ex Westin (1971). Magnusson m fl (1975) talar om "intrinsic" (inre) och "extrinsic" (yttre) anpassning.

Ett antagande "att individen vill trivas" kan generellt motiveras med hänvisning till s k *hedonistiska principer* för beteendet. Enligt dessa strävar man att förverkliga behagliga upplevelser och undvika obehagliga. Principen har en uppenbar tillämpning beträffande organismers primitiva reaktioner vid tillstånd av smärta, hot eller fara osv men kan i viss mån sägas ha generell tillämpning som motiv för beteende (se t ex Cofer & Appley 1964). Det förhållandet att man till vardags frivilligt utsätter sig för obehagliga upplevelser, t ex tandläkarbesök, motsäger inte i grunden principen. Sådant beteende kan ses dels som en mer långsiktig tillämpning av den, dels som ett sätt att uppnå överordnade mål vilka inte behöver strida mot grundprincipen.

I frågan om "när individen trivs" skall vi anknyta till den s k *homeostasprincipen* (se t ex Cofer & Appley a a). Begreppet homeostas står för jämvikt eller balans. Enligt denna princip har förändringar i ett system t ex en organism till syfte att hålla variationen i de för systemet väsentliga faktorerna inom rimliga gränser, dvs att bevara organismen i ett slags jämvikt. Principen kan tillämpas på olika nivåer av mänskligt beteende (se t ex Stagner 1969, Maslow 1970).

Som uttryck för principen kan nämnas t ex den reflexiva anpassning av pupillens storlek som sker vid starka ljusvariationer p g a att näthinnan behöver en "konstant" mängd ljus för att seendet skall fungera optimalt. En mer medveten beteendeanpassning kan vara att klä på sig extra mycket vid sträng kyla. Ett annat uttryck kan man finna i s k perceptuell konstans avseende t ex storleken hos identiska objekt sedda på varierande avstånd. Man antas lära sig att förnimma identiska objekt likartat i olika situationer, dvs med konstanta egenskaper, t ex storlek. Motsvarande konstans kan sägas förekomma avseende social perception. Vid umgänget med människor utgår man från att de motsvarar ens föreställningar, man föredrar att veta "var man har" sina medmänniskor. Också individens bild av sig själv kan ses ur denna aspekt. För att bevara denna inför t ex den sociala omgivningen kan den "backas upp" av prestige-symboler (ritualiserat beteende etc). Individens syn på sig själv kan också rubbas genom att han visar ett beteende i strid med sina värderingar, t ex oärlighet.

Vi skall generellt se krav som individen ställer på sig själv och omvärlden som uttryck för behov att uppnå eller bevara stabilitet eller jämvikt i den egna situationen. Ett sådant jämviktstillstånd är enligt hedonistiska principer ett där individen trivs snarare än ett där han inte trivs. Han trivs när hans krav är tillfredsställda. Otillfredsställda krav innebär att jämvikten är rubbad och att obalans råder. Detta föranleder förändring-

är i syfte att uppnå ett "behagligt" tillstånd där kraven är tillfredsställda och individen trivs, dvs är väl subjektivt anpassad.

Vi sade att otillfredsställda krav innebär obalans. Denna avser en bristande överensstämmelse mellan å ena sidan en av individen önskad situation såsom den preciserats i kriterier för vad som är tillfredsställande eller ej, och å andra sidan den situation som faktiskt erfars. De bedömningsgrunder eller kriterier som tillämpas vid denna utvärdering kan antas vara beroende av individens tidigare erfarenheter och med dem sammanhängande värderingar, attityder etc. Kriterierna ingår således i hans referensram. Då han ständigt gör nya erfarenheter förändras också referensramen och därmed hans krav och bedömningsgrunder. Homeostasprincipens tillämpning gäller således inte ett konstant men ett ständigt skiftande jämvikts- eller balanstillstånd. Innebörden av en individs trivsel, dvs vad han kräver för att trivas, förändras således ständigt.

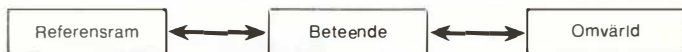
Individen och omvärlden

En diskussion av subjektiv anpassning förutsätter en modell av hur individen fungerar. Enligt sk cybernetiska principer kan individen betraktas som ett öppet system, dvs han interagerar med sin omgivning och anpassar sig med ledning av de erfarenheter han gör av denna. En sådan bild kan synas överdrivet mekanisk då människan tycks vara passivt beroende av omvärlden. Beträktelsesättet inrymmer dock möjligheten att också omvärlden kan påverkas enligt individens egna mål, behov och uppfattningar.

Vi sade ovan att individen för att trivas var beroende inte bara av att hans krav på omgivningen var tillfredsställda utan också kraven på sig själv. Detta fordrar i princip att han själv kan ses som "sammansatt" av olika "komponenter". I figur 5:1 särskiljs således hans referensram och hans beteende. Referensramen antas styra beteendet genom vilket interaktionen med omvärlden sker. Med *referensram* avses här värderingar, attityder, synsätt, uppfattningar och kunskaper som är resultat av individens erfarenheter.

En *attityd* är en för en tid bestående inställning till speciella förhållanden, objekt eller personer. Den uttrycker en bedömning att något är bra

Figur 5:1 *Individen och omvärlden*



eller dåligt, positiva eller negativa känslor inför det och en benägenhet att agera för eller emot det. En *värdering* avser på ett mer principiellt plan vår uppfattning av vad som är bra eller dåligt, önskvärt eller inte önskvärt. Den representerar snarast en uppfattning om hur saker och ting bör vara.

Referensramen bestämmer i mycket hur vi tolkar och upplever sinnesintryck och nya erfarenheter och hur vi ser på oss själva. Med hjälp av referensramen struktureras den information vi erhåller från omvärlden och vi kan intolka mening och sammanhang i denna. Referensramen förser oss med de kriterier och normer som vi tillämpar vid bedömningar av olika förhållanden i omvärlden eller hos oss själva, likaså med normer för vårt aktiva handlande.

Beteendet förmedlar vår kontakt med omvärlden. Det ges här en vid bemärkelse och står för såväl vad vi passivt erfar som vad vi aktivt gör. Referensramen styr för oss själva medvetet eller omedvetet beteendet, dvs bestämmer hur vi faktiskt tolkar vad vi förnimmer och på vilket sätt vi faktiskt gör något. Indirekt kan också omvärlden sägas styra vårt beteende genom de erfarenheter som tidigare beteende givit upphov till, dvs genom påverkan av referensramen.

Omvärlden är vår fysiska och sociala omgivning. Begreppet kan avse en specifik situation i vilken vi ett visst ögonblick befinner oss men också i stort den kultur vi vistas i, värderingar, attityder, normer och beteenden hos dess medlemmar. Omvärlden kan som nämnts genom beteendet påverka referensramen och därmed åter vårt beteende. Vi själva kan med hjälp av beteendet som styrs av referensramen påverka vår omvärld.

Det generella omvärldsbegreppet avser den situation i vilken individen faktiskt befinner sig. Han kan vid ett visst tillfälle bara ha en omvärld. Denna behöver dock inte alltid förbli eller ha varit densamma. Referensramen hänför sig till de värderingar, uppfattningar etc som individen vid ett visst tillfälle omfattar, i princip oavsett i vilken omvärld han befinner sig. Erfarenheter som format referensramen kan således ha förvärvats tidigt i en människas liv och i en annan miljö än den där hon senare vistas.

En modell för subjektiv anpassning

En mängd modeller som avser förklara förändringar i attityder och beteenden bygger på principerna om homeostas och hedonism.¹ Ibland beskrivs här värderingar och attityder som hierarkiskt organiserade inom referensramen med hänsyn till vilken betydelse de har för en individs självkänsla (se t ex Rokeach 1968, Sawrey & Telford 1967). Värderingar är här överordnade attityder och bäge är överordnade, dvs styr beteendet. Olika värderingar eller attityder som individen samtidigt omfattar bör inte sinsemellan vara oförenliga eller motstridiga. Attityderna bör överensstämma med värderingarna och manifesterat beteende bör inte stå i strid med vad som föreskrivs av attityder och värderingar. Överensstämmelse bör också råda mellan beteendet och omvärlden i bemärkelsen att individen önskar uppleva en omvärld som är "sådan han vill ha den".

Bristande överensstämmelse i någon av de många relationerna mellan värderingar, attityder, beteende och omvärld innebär att obalans råder någonstans i det komplicerade system som individen utgör. Sådan obalans i form av inre spänningar eller frustrerat beteende antas upplevas som obehaglig särskilt om den gäller avseenden av stor vikt för individens självuppfattning (se t ex Mc Guire 1969, Cartwright 1970). Många krav som en människa medvetet eller omedvetet har på sig själv och på sin omvärld kan ytterst härröra ur behov att bevara eller leva upp till en viss bild av sig själv. Fullständig harmoni och balans, dvs överensstämmelse mellan alla komponenter i "systemet människan" torde i realiteten aldrig föreligga annat än i grova drag. I viss utsträckning förmår vi och måste vi leva med obalans, om inte annat så för att omvärlden och vi själva ständigt förändras. Omvänt kan denna obalans betraktas som en utgångspunkt och drivkraft för förändringar som vi själva genomgår eller förändringar av vår omvärld som vi genomför i syfte att uppnå ett tillstånd av balans.

Vi har här skisserat det allmänna synsätt som nedan skall preciseras i en generell modell för individens subjektiva anpassning eller trivsel. Att en modell över huvud taget redovisas vittnar om att vi anser den enskilde individens upplevelse av sin situation som inte bara betingad av den speciella situationen som sådan och av specifikt individuella förutsättningar. Upplevelsen hänger också samman med vissa bestämda sätt på

¹ Se t ex Festinger 1957, Heider 1958

vilka han antas förhålla sig till sin omvärld och utvärdera sin situation, sätt eller mönster som inte är specifika för en viss individ men gäller flera olika och i princip alla individer. Vad individen upplever kan här i viss mån förutsägas och förklaras men hänvisning till "generellt mänskliga" reaktionsmönster eller sätt att förhålla sig till verkligheten.

På detta antagande att individens upplevelser inte är helt specifika för honom själv bygger denna studie såväl i sina teoretiska delar som i sin uppläggning samt i bearbetning och tolkning av empiriskt material. Detta synsätt torde fö i mångt och mycket prägla beteendevetenskap i allmänhet. Vårt val av en generell teoretisk ansats vittnar vidare om att vi inte ser den anpassningssituation som vår studie gäller, nämligen byte av bostättningsland, som principiellt olik andra kanske mer vardagliga förändringar i människors liv.

I vår modell skall inte uttryckligen särskiljas olika element inom referensramen såsom tex värderingar och attityder. Vi skall i stället använda den bild av individens relation till omvärlden som tidigare redovisats. Enligt denna styr referensramen beteendet som i sin tur står för kontakten med omvärlden. Annorlunda uttryckt bestämmer individens värderingar, uppfattningar och föreställningar, om sig själv och om omvärlden, hur han tolkar en viss situation och vilket handlingssätt han väljer. Vi tänker oss att hans trivsel beror på hur han upplever sin situation i två bemärkelser, vilka vid en viss tidpunkt är oberoende av varandra. Det gäller dels upplevelsen av hur väl beteendet överensstämmer med omvärlden i bemärkelsen villkor eller betingelser, dels upplevelsen av hur väl det överensstämmer med den egna referensramen. Beträffande den förra upplevelsedimensionen skall vi tala om *upplevd tillämplighet* och härmed avse det resultat eller utbyte av kontakten med omvärlden som förmedlas via beteendet. Beträffande den senare dimensionen skall vi tala om *upplevd klarhet* och avser härvid hur klar individen är över sin relation till omvärlden eller över sitt beteende som representerar denna relation. Det gäller här närmast hur entydiga och motiverade hans tolkningar och handlingar ter sig för honom själv i en viss situation. I bägge dimensionerna bestäms individens trivsel av hur vad han faktiskt upplever förhåller sig till hans anspråk eller behov.

Vårt teoretiska trivselbegrepp definieras alltså av två upplevelsedimensioner. Näraliggande anpassningsbegrepp ges ibland flera dimensioner, så tex "life-satisfaction" (Neugarten 1961) och "mental hälsa" (Gardell & Westlander 1968). Det är alltså tänkbart att en precisering av begreppet trivsel i flera dimensioner såväl teoretiskt som empiriskt bättre skulle förklara individens upplevelse. Om vårt trivselbegrepp

härvid förefaller stå för subjektiv anpassning i en psykologiskt "ytlig" mening, utesluter detta inte att trivseln kan härledas till djupare psykologiska plan. Den skulle tex kunna botten i upplevelser i avseenden som är centrala för individens självkänsla, identitet etc. Uttryckt i termer av den hierarkimodell från vilken vi utgår skulle den kunna betingas av balans eller obalans på nivåer överordnade dem vilka vår modell uttryckligen beaktar. Även om vi för vår del närmast avser ett slags "vardagstrivsel" relaterad till en yttre situation, bör därför inte användandet av den "vardagliga" benämningen "trivsel" tolkas som att vi menar trivsel i något slags "idyllisk" eller "icke-seriös" mening. Även om ordet "vantrivsel" kanske lättare för tanken till seriösa sammanhang såsom individens upplevelse av missförhållanden i sin omgivning, personliga problem, ohälsa etc, kan också innebörden av ordet trivsel belysas med utgångspunkt i frågan om hur mycket av vad individen gör eller inte gör, till vardags men även beträffande väsentliga avgöranden i livet, som betingas av att han "inte trivs" eller "trivs" med någonting såsom det är.

När vi således här använder termen trivsel och i första hand avser individens upplevelse och tillfredsställelse med den egna situationen, tar vi härigenom fasta på det överskådliga och lättfattliga i beskrivningen snarare än i det eventuellt "ytliga" i individens upplevelser. Med den egna situationen avser vi både hans upplevelse av sig själv i en viss yttre situation och av den senare som sådan. Trivseln kan här gälla en viss aspekt eller situationen i stort. Med att trivseln grundas på hans upplevelse menar vi att den botten i den tankemässiga eller kognitiva representation han gör sig av situationen. Härvid tar vi fasta på de två upplevelsedimensionerna klarhet och tillämplighet.

Det innebär inte att vi ser subjektiv anpassning som något enbart kognitivt. Ordet trivsel kan intuitivt tänkas referera till något känslomässigt. Obalans beskrivs fö ofta i modeller av kognitiv balans som något "obehagligt" och balans som något "behagligt". Vi tänker oss att både känslomässiga och kognitiva komponenter ingår och samverkar i individens upplevelse (se tex Rosenberg 1966, Schachter & Singer 1962). I princip bör i hans inställning, betraktad som en attityd till den egna situationen, också ingå sk beteendekomponenter (jfr s 125).

Att beskriva subjektiv anpassning och anpassningsprocesser i kognitiva termer är bara ett av flera sätt. Valet mellan sådana bör ske med tanke på vad som bäst kan förklara, teoretiskt och ytterst empiriskt, de aspekter av anpassning som konkret studeras. Le Vine & Campbell (1972) beskriver en mängd sätt att se på kontakt mellan människor från skilda kulturer. Spindler & Spindler (1963) behandlar olika ansatser att förkla-

ra effekter på människor och deras reaktioner i samband med kulturförändringar. De betecknar härvid kognitiva synsätt som lovande. Hunt (1966) redovisar i kognitiva termer en generell modell av anpassningsprocessen i samband med att individen möter en ny och obekant situation. För oss har en kognitiv ansats tett sig intuitivt rimlig för att förklara anpassning till en i stort ny yttre livssituation och för att beskriva och förklara anpassningsprocessen.

Tillämplighet och yttre balans

Vi betraktar det resultat individen erfar av den kontakt med omvärlden som beteendet representerar såsom uttryck för upplevd överensstämmelse mellan beteendet och omvärlden. Vi tänker oss att han erfar en bättre överensstämmelse i bemärkelsen att beteendet passar och är tillämpligt i en viss situation, ju bättre hans utbyte av omvärldskontakten är. Om vi enbart ser till individen själv är detta utbyte beroende av hur han tolkar vad han förnimmer, hur han väljer att agera i en viss situation. Avgörande för vilken tolkning som sker, vilket handlingssätt som väljs, är referensramen som ju styr beteendet. Detta är således uttryck för bakomliggande uppfattningar och föreställningar som i beteendet konfronteras med verkligheten. Det innebär att utbytet eller resultatet av omvärldskontakten ytterst är beroende av vilken referensram individen har. Vi tänker oss att han upplever sin kontakt med omvärlden i termer av hur tillämpligt hans beteende är i en viss situation och därmed indirekt i termer av *referensramens tillämplighet*.

Denna upplevelsedimension kan tänkas som en skala från låg till hög tillämplighet, från sämsta tänkbara utbyte av omvärldskontakten till bästa tänkbara. Vi antar att individen i alla sammanhang önskar ett så bra utbyte av sin kontakt med omvärlden som möjligt, dvs att tillämpligheten i beteendet är så hög som möjligt. Han önskar alltså att hans agerande är så framgångsrikt som möjligt med hans mått mätt, och att den verklighet han möter skall vara den bästa möjliga enligt hans sätt att se. Vi antar också att han trivs bättre ju högre tillämplighet han upplever, dvs att ett positivt samband råder mellan tillämplighet och trivsel.

Hur stor trivsel han i en viss situation faktiskt erfar i upplevelsedimensionen tillämplighet vet vi dock inte. Det beror på var det faktiska utbytet av omvärldskontakten hamnar på tillämplighetsskalan. Någonstans på denna finns nämligen en gräns mellan vad som är tillräcklig och otillräcklig tillämplighet. Denna gräns utgör individens *anspråksnivå*. Den representerar det minimala resultat av beteendet som han finner

acceptabelt, hans krav på resultatet av omvärldskontakten, på framgång i agerandet, på att omvärlden skall vara på ett visst sätt. Anspråksnivån kan ses som mitt- eller nollpunkten på den subjektiva skala för upplevd tillämplighet, med vars hjälp han utvärderar vad han faktiskt erfar. Anspråksnivån förändras ständigt allteftersom nya erfarenheter görs. Individen tänks jämföra det faktiska resultatet av beteendet med det han för tillfället kräver eller behöver såsom detta preciserats i anspråksnivån. Om resultatet motsvarar eller överträffar anspråksnivån är tillämpligheten tillfredsställande. Vi skall säga att *balans* råder här, dvs överensstämmelse mellan beteendet och omvärlden. Om resultatet understiger anspråksnivån upplevs tillämpligheten som otillfredsställande. Här frustreras beteendet och *obalans* råder, dvs bristande överensstämmelse mellan beteendet och omvärlden. För relationen beteende–omvärld skall vi tala om *yttre* balans eller obalans. För relationen referensram–beteende preciserar vi i det följande analogt uttrycket *inre* balans eller obalans.

Med uttrycken balans och obalans menar vi i bägge dessa avseenden att individens anspråksnivå överträffas eller ej. Obalans innebär att han är otillfredsställd med sin situation, balans att han är nöjd. Obalans står för ett instabilt tillstånd därför att han önskar att hans situation vore annorlunda och bättre. Detta tillstånd bär inom sig tendenser till förändringar. Balans representerar däremot ett stabilt tillstånd som individen, då han ju är nöjd, inte önskar förändra. Om således anspråksnivån som sådan är av betydelse för hur stor trivsel individen erfar, avser uttrycken balans och obalans snarast huruvida förändringar kan komma att ske av ett visst tillstånd. De är därför främst av intresse för anpassningen som sådan. Till detta skall vi återkomma.

Hur hög trivsel som erfars i en viss situation är förutom av anspråksnivån beroende av *anspråksinriktningen*. För olika aspekter av individens situation återspeglar den vilka han tillmäter stor och vilka han tillmäter liten vikt.¹ För en viss aspekt representerar den hur stor vikt han fäster vid att hans anspråk tillgodoses. Ju större betydelse han tillmäter en viss aspekt desto bättre trivs han, om vad han faktiskt erfar svarar mot anspråksnivån, och desto sämre om så inte är fallet. I ett avseende som han fäster liten vikt vid spelar det för hans trivsel ingen större roll om hans anspråk tillgodoses eller inte.

Både anspråksnivån och anspråksinriktningen är element i referensramen. Anspråksnivån tänks ofta representera vad individen erfaren-

¹ Vårt begrepp anspråksinriktning motsvarar vad som ibland benämns "områdesvikt" (se tex Dahlström m fl 1966, Gardell 1971).

hetsmässigt har kommit att betrakta som normal (se tex Thibaut & Kelley 1966). För relationen beteende–omvärld står den närmast för det resultat individen vant sig vid att uppnå i sitt handlande och vilka omvärldsförhållanden han vant sig vid att leva i. På samma sätt kan anspråksinriktningen ses som den betydelse han vant sig vid att tillmäta en viss aspekt av sin situation, dvs vilken vikt han normalt fäster vid att hans agerande ger ett visst resultat och att omvärlden är på ett visst sätt. Den anger med ett annat ord en viss aspekts förmåga att bidra till trivseln, dess "instrumentalitet" (Carlson 1956).

De erfarenheter som ligger till grund för de bägge kriterierna kan avse individens omvärld men också den egna personen. Nivån och inriktningen av anspråken kan således stå för vad han kräver eller vad han fäster vikt vid för att leva upp till bilden av sig själv. Erfarenheterna och kraven är också till en del specifika för varje enskild individ. Två personer som befinner sig i samma situation kan därför uppleva den olika och trivas olika bra i den beroende på att de har olika erfarenheter. De kanske tillmäter en viss aspekt olika stor betydelse eller har olika höga anspråk mot bakgrund av vad de tidigare upplevt och vant sig vid. De utvärderar således samma faktiska situation med hjälp av olika "bedömningsskalor", vilkas nollpunkter dvs anspråksnivåer motsvarar olika faktiska verklighetstillstånd. Beträffande anspråksnivån gäller principiellt att den som har högst anspråk, dvs vant sig vid att få de högst ställda kraven tillgodosedda, kommer att trivas sämst om anspråksinriktningen är densamma för två personer. Å andra sidan gäller principiellt att olika personer med likadan anspråksinriktning, i den mån de också kan sägas ha likadan erfarenhetsbakgrund, bör trivas lika bra i en given situation.

Klarhet och inre balans

Den andra dimensionen i vilken vi tänker oss att individen upplever sin situation ligger s a s ett steg längre in i honom själv än upplevelsen av hur väl beteendet överensstämmer med omvärlden. Det gäller den upplevda överensstämmelsen mellan referensramen och det beteende som tillämpas. Då vi tidigare sagt att referensramen styr beteendet, dvs bestämmer vilket handlingssätt, vilken tolkning av en situation som kommer till stånd, kan det synas som om sådan överensstämmelse alltid måste föreligga. Individen kan emellertid samtidigt omfatta flera föreställningar och uppfattningar som talar för olika beteenden. I princip kan dock vid ett visst tillfälle bara ett beteende manifesteras. Om referensramen på

detta sätt innehåller element som föreskriver olika och oförenliga beteenden, kommer det beteende som manifesteras att strida mot sådana element i referensramen som talar för andra handlingssätt och tolkningar. Bristande överensstämmelse mellan referensramen och beteendet kan således hänföras till bristande överensstämmelse mellan olika element inom referensramen.

Sådan kan i princip föreligga i två bemärkelser. Dels kan det vara frågan om att individen gör olika bedömningar eller har olika uppfattningar som föreskriver oförenliga beteenden.¹ Det kan t ex gälla att han måste välja mellan två attraktiva handlingsalternativ eller att han upplever ett tryck från sin sociala omgivning som talar för ett beteende i strid med de egna uppfattningarna. Bristande överensstämmelse mellan referensramen och beteendet föreligger emellertid också när sådana element saknas i referensramen som överhuvud talar för eller emot ett visst beteende. Här kan individen inte förstå och definiera sin situation och får ingen vägledning i sitt agerande av erfarenheter och bestämda uppfattningar.² Det kan bero på att han har för litet information eller att han inte kan tillgodogöra sig den han har. Han kanske tidigare aldrig upplevt en liknande situation och referensramen kanske saknar de tolkningskategorier som han behöver för att strukturera den information han mottar och ge mening och sammanhang åt hans bild. Där individen på detta sätt saknar referenspunkter att utgå från i sitt beteende, talar i princip sådant som han saknar i sin bild mot det beteende som manifesteras oavsett vilket detta är.

Skillnaden mellan de två typerna av bristande överensstämmelse mellan referensramen och beteendet är inte stor, och de torde upplevas likartat och bidra till en sämre trivsel (se t ex Newcomb a a, Kahn m fl 1966). I det första fallet strider det manifesterade beteendet mot element i referensramen som föreskriver andra beteenden, i det senare fallet saknar beteendet förankring i referensramen, dvs i individens förståelse av sin situation. I bägge fallen är beteendet inte entydigt styrt av referensramen. Individen känner sig osäker på om hans handlingar och tolkningar är de som han egentligen vill eller bör göra, osäker på om de är riktiga eller lämpliga; han har m a o låg tilltro till sitt beteende. Om å andra sidan allt i hans referensram talar för ett visst beteende och ingenting talar emot det, är han helt klar och övertygad om att det

¹ Detta motsvarar ungefär vad Newcomb (1963) kallar "cognitive inconsistency" och vad Ball-Rokeach (1973) kallar "focused ambiguity".

² Detta motsvarar ungefär vad Newcomb (a a) kallar "cognitive ambiguity" och vad Ball-Rokeach (a a) kallar "pervasive ambiguity".

beteende han manifesterar är det enda riktiga och möjliga, detta i princip oavsett om resultatet av beteendet kan upplevas som otillfredsställande. Vi skall mot denna bakgrund tala om att individens referensram är mer eller mindre klar. Denna *referensramens klarhet* kan uttryckas som styrkan av de element i referensramen som talar för det manifesterade beteendet i förhållande till styrkan av de element som talar mot det i de bågbeaktelser som angivits ovan. Vi utgår härvid från att individen manifesterar det beteende som starkast förespråkas av referensramen, som *dominerar* denna.

Vi skall använda klarhetsbegreppet för att beteckna graden av upplevd överensstämmelse mellan referensramen och beteendet eller må graden av dominans för sådana element som förespråkar det beteende som manifesteras. Klarheten kan tänkas variera från låg till hög och vi skall anta dels att individen önskar att den är så hög som möjligt, dels att han trivs bättre ju högre den är. Annorlunda uttryckt önskar han ha så stor tilltro som möjligt till sitt handlande och sina tolkningar. Han önskar uppleva dem som så klart och entydigt motiverade inför sig själv, så välunderbyggda, att han inte behöver tvivla på att de är riktiga eller lämpliga med hänsyn till vad han lägger i de senare begreppen. Ju mer han kan uppleva att så är fallet desto bättre trivs han, och detta i princip oberoende av hur tillämpligt beteendet är i den beaktelse vi tidigare diskuterat.

Ovan antogs ett samband mellan referensramens klarhet och individens trivsel. Hur väl han trivs beror dock, här liksom då det gällde referensramens tillämplighet, på anspråksnivån. I verkligheten torde det beteende som manifesteras aldrig stå helt oemotsagt av element i referensramen. Bristande överensstämmelse mellan denna och beteendet bör i viss mån kunna tolereras utan att detta upplevs som otillfredsställande i bokstavlig mening. Ju mindre som talar för ett visst manifesterat beteende i förhållande till vad som talar mot det, desto mindre är dock klarheten och desto mer osäker är individen på beteendet. Någonstans nedåt längs klarhetsskalan finns en gräns där klarheten blir för liten, dvs oklarheten för stor, för att tolereras. Här upplevs diskrepansen mellan vad referensramen föreskriver och det manifesterade beteendet som så stor att det är otillfredsställande. Denna gräns utgör *anspråksnivån* avseende klarhet.

Om den upplevda klarheten inte når upp till anspråksnivån, saknar beteendet det stöd i föreställningar och uppfattningar som behövs för att individen skall uppleva sina tolkningar som tillräckligt entydiga och tillförlitliga och sitt handlande som tillräckligt väl motiverat och försvarbart

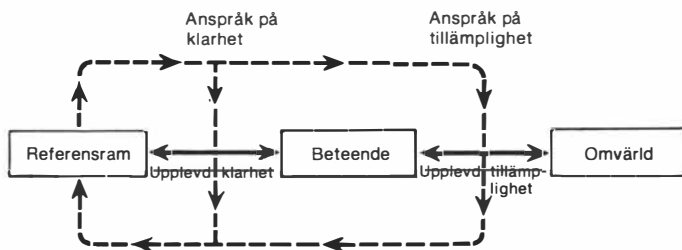
inför sig själv. Här råder *inre obalans*, ett tillstånd som är otillfredsställande och därför bär inom sig tendenser att förändras. Om den upplevda klarheten i stället är större än vad individen enligt anspråksnivån kräver, erfår han att tillräckligt mycket talar för hans beteende i förhållande till vad som talar mot det. Här råder *inre balans*, ett stabilt tillstånd som inte tenderar att förändras.

Om således anspråksnivån står för den klarhet som individen önskar uppleva för att inte vara missnöjd, eller omvänt för den oklarhet han accepterar, står *anspråksinriktningen*, på motsvarande sätt som beträffande referensramens tillämplighet, för hur stor vikt han fäster vid att den faktiskt upplevda klarheten motsvarar hans anspråksnivå. Här liksom tidigare ingår också nivån och inriktningen av anspråken i referensramen och tänks representera hur stor tilltro till beteendet och förståelse av sin situation som individen vant sig vid att erfara respektive vilken betydelse det normalt har för honom att i en viss situation också kunna erfara sådan tilltro och förståelse.

Tillstånd av subjektiv anpassning

I figur 5:2 illustreras hur vi tänker oss att individens trivsel bestäms i en given situation. Vi antar att han vid varje tidpunkt upplever sin faktiska situation i två dimensioner, dels tillämpligheten i det egna beteendet (relationen beteende–omvärld), dels klarheten i referensramen såsom dessa begrepp tidigare beskrivits (relationen referensram–beteende). Vi antar också att han i varje ögonblick önskar trivas så väl som möjligt. Han trivs bättre ju större tillämplighet respektive klarhet han erfår. Hur väl han trivs beror emellertid på utfallet av en medveten eller omedveten jämförelse i vardera av de bägge upplevelsedimensionerna mellan å ena sidan vad han faktiskt erfår av klarhet respektive tillämplighet, å andra

Figur 5:2 En modell för individens trivsel



sidan hans behov eller anspråk på sådan klarhet och tillämplighet. Anspråkens nivå och inriktning symboliseras i figuren av den streckade pilen som utgår från referensramen och återkopplas till denna. För en viss tidpunkt betraktar vi upplevelsedimensionerna klarhet och tillämplighet som två av varandra oberoende källor för trivsel. (Senare skall vi dock införa ett antagande om ett beroende över tiden, dvs från en tidpunkt till en följande, mellan dessa dimensioner.) För en given tidpunkt eller över en kortare tidsperiod skall den "totala trivseln" förenklat betraktas som summan av den trivsel som hämtas ur vardera upplevelsedimensionen. Detta tänks gälla för varje enskilt av de många avseenden i vilka han samtidigt upplever sin situation. Trivseln med situationen som helhet kan vi föreställa oss som ett slags summa eller genomsnitt av trivseln i alla sådana aspekter.¹

Den klarhet och tillämplighet som individen upplever i varje enskild aspekt av sin situation är antingen större eller mindre än vad han kräver enligt anspråksnivån i respektive dimensioner. Med andra ord råder i vardera dimensionen antingen balans eller obalans. Det innebär att hans situation i varje enskild aspekt men förenklat också som helhet kan beskrivas som ett av fyra möjliga tillstånd. Dessa framgår av figur 5:3. Innebörden av varje tillstånd skall nedan beskrivas i något kategoriska och förenklade termer.

I tillstånd 1 fungerar individen ungefär enligt principen "vad rätt du tänkt fast det var fel". Han tror tillräckligt starkt på sitt agerande, tycker sig förstå och rätt tolka vad han förnimmer och tror sig handla rätt. Samtidigt erfar han att vad han gör inte leder till avsett resultat eller att omvärlden inte motsvarar hans förväntningar eller anspråk. Andra tolkningar och handlingssätt än de han manifesterar faller honom dock inte in, antingen för att de inte tilltalar honom eller tycks lämpliga eller för att han inte kan föreställa sig dem.

I tillstånd 2 är tilltron till det egna beteendet otillräcklig, det har för litet stöd i klara och entydiga föreställningar och uppfattningar för att han skall känna att han står på fast mark, handlar rätt, förstår och tolkar sin situation riktigt. Denna ter sig oklar, motsägelsefull och svårbegriplig. Samtidigt erfar han att resultatet av vad han faktiskt gör är otillfredsställande eller att omvärlden inte är sådan han vill ha den.

I tillstånd 3 råder också inre obalans. Individen har låg tilltro till sina bedömningar och handlingar. De är otillräckligt förankrade i eller un-

¹ Vad som här faktiskt gäller är av mindre betydelse för denna framställning. För en diskussion se dock Anderson (1971).

Figur 5:3 Fyra huvudtillstånd av subjektiv anpassning

Den upplevda:	–tillämpligheten	
–klarheten	= är otillräcklig	= är tillräcklig
= är tillräcklig	Tillstånd 1: inre balans/ytte obalans	Tillstånd 4: inre balans/ytte balans
	Tillstånd 2: inre obalans/ytte obalans	Tillstånd 3: inre obalans/ytte balans
= är otillräcklig		

derbyggda av djupare insikter, övertygelse eller klara föreställningar. Men han erfar ändå att beteendet är tillfredsställande, dvs att hans agerande leder till avsett resultat utan nämnvärda motgångar, att omvärlden som sådan ter sig acceptabel eller tilltalande. Det kan här vara frågan om att han utan någon större övertygelse eller förståelse imiterar framgångsrikt beteende hos andra människor eller i övrigt handlar konformt med krav från sin omgivning.

I *tillstånd 4* har han däremot tillräcklig klarhet i uppfattningar och föreställningar för att inte behöva känna sig osäker på eller betvivla riktigheten i tolkningar och valda handlingssätt. Dessutom upplever han sitt agerande som framgångsrikt och omvärlden som acceptabel dvs i nivå med hans anspråk. Både inre och yttre balans råder och han är i princip helt harmonisk.

Balans innebär att vad individen faktiskt upplever motsvarar eller överträffar anspråksnivån, obalans att det inte når upp till denna nivå. Vid balans är hans tillfredsställd med sin situation, vid obalans otillfredsställd. I det senare fallet är referensramens klarhet respektive tillämplighet för liten. Om dessa upplevelsedimensioner är sinsemellan oberoende trivselkällor och om de i ett visst avseende kan antas vara av lika stor betydelse för trivseln, kan vi för en given nivå och inriktning av anspråken rangordna de fyra möjliga tillstånden efter hur väl individen trivs i dem. Tillstånd 4 skulle här representera högst trivsel, tillstånd 2 lägst. I tillstånden 1 och 3 skulle trivseln vara lika hög, men lägre än i tillstånd 4 och högre än i tillstånd 2.

Det enda av tillstånden som individen är helt nöjd med är tillstånd 4. I de övriga råder antingen inre eller yttre obalans eller bådadera. Medvetet eller omedvetet önskar individen att hans situation vore annorlunda och mer tillfredsställande, dvs sådan som den representeras av tillstånd 4

där "fullständig harmoni" råder. Tillstånden 1, 2 och 3 är således instabila, de bär inom sig tendenser att förändras. Tillstånd 4 är stabilt och individen erfar inte något behov att förändra sin situation. De förändringar som kommer till stånd av instabila tillstånd, dvs sådana där obalans råder i inre eller yttre bemärkelse, representerar i sig vad vi menar med anpassning.

Anpassningssätt

Vi lämnar nu det statiska betraktelsesätt som tillämpats för att beskriva tillstånd av subjektiv anpassning. Med den statiska bilden som utgångspunkt skall vi i stället ta fasta på att instabila tillstånd tenderar att förändras. Sådana förändringar utgör själva anpassningen. Den kan ske på olika sätt. Vi talar om *anpassningssätt*.

En förutsättning och utgångspunkt för förändringar är att individens upplevelse av sin situation kan beskrivas som ett av de instabila tillstånden 1, 2 och 3. Målet för anpassningen är i princip det balanserade och stabila tillstånd 4. För att nå dit krävs förändringar som innebär att referensramens klarhet, tillämplighet eller bådadera kan upplevas som större och tillfredsställande.

Innebörden av yttre obalans är att vad individen förnimmer eller uppnår med sitt handlande upplevs som otillfredsställande, att beteendet frustreras. De element som dominerar referensramen, de uppfattningar och synsätt som styr beteendet och återspeglas i detta, är här otillämpliga. Orsaken till detta kan vara att individen möter en ny situation, där ett annat beteende och andra synsätt än den han företräder behövs. Han själv eller hans omgivning kan ha förändrats, han agerar i för honom nya sammanhang etc. Vid yttre obalans syftar anpassningen primärt till att individen skall kunna erfara större och tillräcklig tillämplighet i sitt beteende.

Inre obalans innebär att beteendet saknar en tillräcklig förankring och underbyggnad i referensramen, att klarheten är för låg. De element som dominerar referensramen och styr beteendet är för svaga och "hotas" alltför starkt av andra element eller av en brist på sådana element som överhuvudtaget vägleder beteendet. Individens behov av klarhet och entydighet i bilden av omvärlden och sin relation till den är här otillfredsställt. Vi skall anta att orsaken till detta är att dessa föreställningar via det beteende de föranleder tidigare har konfronterats med omvärld-

den och härvid visat sig inadekvata, varigenom de försvagats. Detta kan ha skett genom att negativa erfarenheter har bidragit till att element i referensramen som talar för beteendet fallit bort eller ersatts av andra element som talar för ett annat och eventuellt bättre beteende. Förenklat skall vi anta att inre obalans är en följd av att yttre obalans har förelegat vid en föregående tidpunkt. Anpassningen vid inre obalans avser primärt att låta individen erfara större och tillräcklig klarhet.

Realitetsprövning

Ovan infördes antagandet om ett samband, ett beroende över tiden mellan å ena sidan beteendet och referensramens tillämplighet och å andra sidan referensramens klarhet. Sambandet skall antas vara sådant att utvecklingen av klarheten är beroende av hur den faktiska tillämpligheten förhåller sig till anspråksnivån avseende tillämplighet. Där utbytet av omvärldskontakten inte når upp till anspråksnivån frustreras beteendet och leder med tiden till en försvagning av dominansen för de värderingar, synsätt och uppfattningar som styr det, dvs till en svagare tro på det och till mindre klarhet i referensramen. Ett beteende som fungerar tillfredsställande leder på motsvarande sätt till att dominansen i referensramen förstärks för de element som talar för det, och således till en större klarhet. Så länge det manifesterade beteendet upplevs som tillämpligt råder yttre balans och klarheten ökar. Omvänt minskar klarheten så länge beteendet upplevs som otillämpligt och yttre obalans råder. Detta fortgår ända till dess klarheten är så låg att någon dominans för de element som dittills styrt beteendet inte längre föreligger. Först här kan sådana föreställningar, synsätt och uppfattningar som talar för ett annat beteende än det som frustreras ta över dominansen av referensramen.

Om också detta beteende visar sig otillämpligt får individen pröva andra tills han finner ett som fungerar tillfredsställande. De beteenden som prövas har till en början mycket svag förankring i referensramen. Valet av beteende kan ske mer eller mindre slumpartat, imitativt etc och de föreställningar på vilka det bygger dominerar bara svagt referensramen. Klarheten i denna, dvs tilltron till beteendet, är låg. När ett beteende visar sig tillämpligt kommer emellertid dessa föreställningar att successivt förstärkas och klarheten att åter öka. Klarheten innebär emellertid nu att andra element än de som tidigare styrt beteendet dominerar referensramen. Med tiden leder denna utveckling till det balanserade och stabila tillståndet 4 där ett tillämpligt beteende styrs av en klar referensram.

Av det sagda följer också att en förändring av föreställningar och beteenden från otillämpliga till tillämpliga, dvs en utveckling från yttre obalans till yttre balans, förutsätter ett mellanliggande tillstånd av låg och rimligen otillräcklig klarhet, av inre obalans. (Se t ex Rokeach a a, Klein 1970.) Detta representeras av tillstånd 2 i figur 5:3 där både inre och yttre obalans råder. En övergång till ett nytt beteende förutsätter således att det gamla har visat sig otillämpligt så länge att de föreställningar på vilka det bygger har förlorat sin dominans av referensramen och ersatts av andra.

Vad vi här beskrivit är egentligen ett sätt eller en mekanism genom vilken individen för att kunna uppleva tillfredsställande klarhet och tillämplighet i föreställningar och beteenden anpassar sig till vad som gäller i hans omvärld. Genom det uttryck de får i beteendet konfronteras ständigt hans synsätt och föreställningar med den omgivande verkligheten. Med ledning av resultaten av denna prövning förstärks eller försvagas de och korrigeras, liksom därmed beteendet, i realistisk riktning. Det är frågan om en till synes "automatisk" anpassningsmekanism som reglerar förhållandet mellan individen och hans omvärld, och som består i att referensramen, dvs värderingar, synsätt, attityder och kunskaper, genom beteendet utsätts för en *realitetsprövning*.

Denna anpassningsmekanism verkar via ett beroende över tiden mellan de bägge upplevelsedimensionerna tillämplighet och klarhet. Vid en given tidpunkt ses dessa som oberoende trivselkällor, men samtidigt utgör tillämpligheten i beteendet (och därmed i referensramen) en faktor som bestämmer referensramens klarhet och till en del individens trivsel vid en följande tidpunkt. I bägge dimensionerna är trivseln ytterst beroende av huruvida hans beteende, dvs hans handlingar och tolkningar, bygger på en bild av omvärlden som är korrekt i bemärkelsen att interaktionen med omvärlden upplevs fungera tillfredsställande.

Anpassningsprocessen vid realitetsprövning

Realitetsprövningen kan betraktas som en grundläggande anpassningsmekanism. Mot bakgrund av antagandena ovan om hur den fungerar gäller att den i varje instabilt tillstånd verkar för en utveckling mot det stabila tillståndet 4. Vi kan också i grova drag skönja utseendet av denna utveckling, dvs av anpassningsprocessen som sådan.

Låt oss ta som utgångspunkt att en vuxen person hamnat i en för honom ny situation där sådana föreställningar och beteenden som för honom ter sig självklara och naturliga inte är adekvata eller fungerar. Vad han

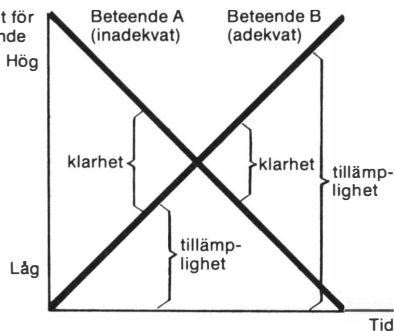
upplever tex om han flyttat till ett nytt land kan här beskrivas av tillstånd 1 i figur 5:3, där inre balans men yttre obalans råder. Genom att beteendet frustreras kommer med tiden de föreställningar på vilka det bygger att försvagas. De dominerar dock ännu en tid referensramen och styr ett fortfarande inadekvat beteende. Tillstånd 1 övergår så småningom i tillstånd 2 med både inre och yttre obalans. Fortsatt frustration ger ytterligare försvagning av de inadekvata föreställningarna. Till slut upphör de att dominera referensramen och nya adekvata synsätt tar över och styr ett tillfredsställande beteende. Under en period innan de nya föreställningarna hunnit förstärkas tillräckligt av positiva erfarenheter av beteendet, är referensramen fortfarande oklar. Tillstånd 2 har här övergått i tillstånd 3 med inre obalans och yttre balans. Genom ytterligare förstärkning via beteendet blir dock dominansen för de nya adekvata synsätten så stor att den representerar en tillräcklig klarhet. Tillstånd 3 övergår i det stabila tillstånd 4 där ett väl fungerande beteende är förankrat i klara och entydiga föreställningar.

Enligt detta mönster förväntar vi oss att vår person med tiden anpassar sig till den nya situationen. De olika tillstånden tenderar att med tiden övergå i varandra i ordningen 1, 2, 3 och 4. Det tillstånd som råder vid en given tidpunkt kan ses som en direkt följd av det föregående tillståndet och som en förutsättning för övergång till det följande. Tillstånden kan m a o ses som olika stadier av en utveckling, dvs av anpassningsprocessen. Eftersom vi tidigare har rangordnat dem inbördes efter vilken trivsel de representerar, kan vi nu också föreställa oss hur trivseln kommer att förändras över tiden eller, annorlunda uttryckt, hur anpassningsprocessen ter sig i termer av trivsel. Från att till en början ha varit relativt god (tillstånd 1) kommer trivseln att sjunka (tillstånd 2) men småningom åter stiga till relativt god (tillstånd 3) och vara bäst i slutstadiet (tillstånd 4).

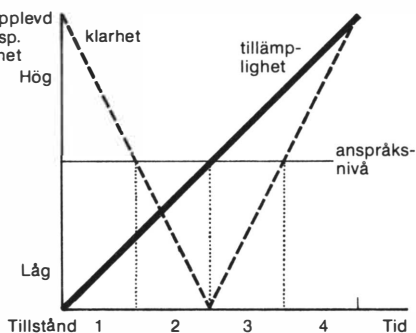
I figur 5:4 framgår hur vi tänker oss anpassningsprocessen som kontinuerlig enligt resonemanget ovan. Utgångspunkten kan vara att en person nyss flyttat utomlands. Vi kan föreställa oss att alla hans uppfattningar och synsätt, allt han kan, är sådant som var adekvat och fungerade väl i hans hemland. I det nya landet är det inte tillämpligt. I början är hans beteende (A) här således helt felaktigt. Det beteende som skulle ha fungerat är i stället det som följer värdlandskulturens normer (B). Tillämpligheten är således i början mycket låg. Den representeras i figur 5:4a av sannolikheten för att det riktiga beteendet B skall manifesteras eller, annorlunda uttryckt, av den andel av hans kontakter med personer eller förhållanden i värdlandet vid vilka han faktiskt tillämpar det kor-

Figur 5:4 Anpassningsprocessen vid realitetsprövning

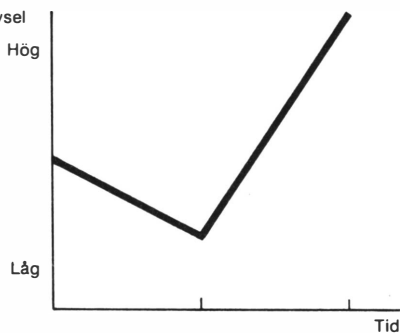
a. Sannolikhet för visst beteende



b. Grad av upplevd klarhet resp. tillämplighet



c. Grad av trivsel



rekta beteendet B.

Han kan således till en början inte erfara någon trivsel ur ett fungerande beteende. Däremot kan han hämta trivsel ur det förhållandet att referensramen är klar. Även om beteende A är inadekvat, dominerar de element i referensramen som förespråkar det fullständigt över sådana element som talar för det riktiga beteendet B. Graden av dominans, dvs klarheten, uttrycks i princip av skillnaden mellan sannolikheterna för de bägge typerna av beteende i figur 5:4a, detta oavsett vilket av dem som har störst sannolikhet.

Eftersom beteendet A frustreras kommer med tiden de föreställningar på vilka det bygger att försvagas, i princip till förmån för sådana som föreskriver det adekvata beteendet B. Härvid minskar klarheten och det manifesterade beteendet korrigeras successivt i realistisk riktning. Det framgår av figur 5:4a men också av figur 5:4b som renodlat belyser utvecklingen av klarheten respektive tillämpligheten. Trots att klarheten minskar erfars den inte som otillfredsställande förrän den understiger individens anspråksnivå. Såsom beroendet mellan de bägge upplevelsedimensionerna här definierats representerar linjen för anspråksnivån både kraven på klarhet och tillämplighet. Trots att tillämpligheten i beteendet ökar upplevs den inte som tillfredsställande förrän anspråksnivån överskrids. Detta sker i och med att de adekvata synsätten kommer att dominera referensramen. Härafter upplevs beteendet som tillfredsställande även om klarheten fortfarande en tid är otillfredsställande. Den växer dock genom den förstärkning av de adekvata synsätten som förmedlas via beteendet.

Av figur 5:4b framgår också att individens situation, beskriven som de fyra tillstånden av subjektiv anpassning, förändras över tiden enligt det mönster som angivits och att tillstånden i detta perspektiv kan ses som stadier i en kontinuerlig anpassningsprocess. I figur 5:4c visas hur denna process återspeglas i utvecklingen av individens trivsel, där trivseln vid varje tidpunkt erhållits som summan av upplevd klarhet och tillämplighet enligt figur 5:4b. (De bägge upplevelsedimensionerna antas alltså här väga lika tungt i den totala trivseln.)

Som vi ser det representeras alltså den teoretiska bilden av anpassningsprocessen av ett närmast U-format trivselförlopp i vilket botten motsvarar övergången från tillstånd 2 till tillstånd 3, den tidpunkt då klarheten är minimal. Här har de inadekvata föreställningarna försvagats så att de inte längre dominerar referensramen, men de adekvata har ännu inte tagit över. I princip kan detta tillstånd beskrivas som ett av maximal inre konflikt eller bildligt som ett tillstånd av "inre kaos", "ett

psykologiskt vacuum". Det beteende som manifesteras är i princip inte förankrat på något håll och referensramen ger ingen vägledning i valet mellan de bägge typerna av beteende. Vi skall i det följande återkomma till denna fas av anpassningsprocessen i samband med just flyttning till ett nytt land. Enligt vårt synsätt representerar den nämligen den kognitiva grunden för vad man i detta sammanhang brukar benämna *kulturshocken*.

Trivselförloppets form beror på utvecklingen av klarheten och tillämpligheten. Nedgången i trivsel beror på att klarheten minskar, den följande uppgången beror på ökningen i både klarhet och tillämplighet. Anspråksnivån i sig inverkar i princip inte på utseendet av trivselförloppet men bestämmer på vilken nivå av trivsel det ligger. Inte heller anspråksinriktningen inverkar i grunden på U-förloppet, men detta blir flackare, mindre markant, där anpassningen gäller avseenden av liten betydelse för trivseln och det blir djupare i avseenden av stor betydelse.

U-formen av trivselförloppet avser rimligen bara tidsperioden från det en ny situation inträffar och till det individen har uppnått klarhet och tillämplighet under de nya förutsättningarna (tillstånd 4). Härefter kan trivseln tänkas "plana ut" och bibehållas på en hög nivå. (På teoretiska grunder kan vi dock inte säga något om hur lång tid själva U-förloppet kan ta.) Om de förutsättningar till vilka individen anpassat sig på nytt förändras, t ex om han åter byter bosättningsland, flyttar tillbaka till hemlandet etc hamnar han åter i tillstånd 1 och en ny anpassningsprocess med ett i princip likadant U-format trivselförlopp tar sin början, nu i den nya miljön.

Försvarsmekanismer och andra anpassningssätt

Utifrån vår modell har vi beskrivit anpassningsprocessen sådan den ter sig enligt vad vi bedömer som det normalt dominerande anpassningssättet, realitetsprövning genom vilken föreställningar och synsätt via beteendet konfronteras med verkligheten och successivt korrigeras till överensstämmelse med denna. Det finns emellertid också andra anpassningssätt. En del sådana bottnar i en realistisk och korrekt verklighetsuppfattning. Andra förutsätter eller fungerar genom att individen, vanligen omedvetet, tolkar sin situation såsom han behöver ha den snarare än som den faktiskt är för att han skall kunna uppleva den som tillfredsställande. För hans subjektiva anpassning är ju det principiellt centrala hur han *upplever* situationen. Han kan således genom att omedvetet förvränga sin verklighetsbild och så s lura sig själv uppleva större klarhet

och tillämplighet. Sådana anpassningssätt benämns traditionellt *försvarsmekanismer*. De skyddar individen från upplevelser av frustration eller hot om sådan i samband med ett otillämpligt beteende. De skyddar honom från upplevelser av inre spänning och konflikt när föreställningar och synsätt som dominerar referensramen hotas av andra.

Nedan skall exempel ges på olika anpassningssätt, såväl försvarsmekanismer som andra. Vi skall först betrakta de tillstånd där yttre obalans råder, där individens föreställningar är inadekvata och beteendet frustreras. (Detta gäller tillstånden 1 och 2 i figur 5:3.) Anpassningens mål är här att individen skall kunna uppleva tillämpligheten i beteendet som tillfredsställande. De anpassningssätt som här står till buds måste beröra de komponenter som enligt trivselmodellen konstituerar yttre obalans, dvs förutom beteendet omvärlden, anspråkens nivå eller inriktning samt själva relationen eller kontakten mellan beteendet och omvärlden.

Ett sätt att nå större tillämplighet i beteendet utan att förändra detta är att i stället *förändra omvärlden*, påverka och utforma den så att den passar det beteende individen är förmögen till. Många gånger torde dock omvärlden i bemärkelsen av en persons livsmiljö i stort kunna betraktas som opåverkbar, åtminstone på kort sikt. För en utlandssvensk är det rimligen svårt att få den inhemska befolkningen att tala svenska, lokala affärer att ta hem sill, kaviar och filmjök etc.

Ett anpassningssätt som inte direkt berör beteendet består i en *förändring av anspråken* på utbytet av kontakten med omvärlden, dvs på tillämplighet i beteendet. Anspråksnivån kan sänkas. Inriktningen av anspråken kan också läggas om så att sådana sammanhang där beteendet frustreras tillmäts mindre betydelse. Sammanhang där det fungerar tillfredsställande kan i gengäld tillmätas större betydelse. Då anspråken ingår i individens referensram och representerar vad han erfarenhetsmässigt betraktar som normalt, kräver anpassningen här tillräckligt av nya erfarenheter för att normalbilden skall förändras.

Andra anpassningssätt innebär *förändringar i kontakten med omvärlden*. Individen kan kanske dra sig ur en situation där beteendet inte fungerar till förmån för en där det är adekvat. Som utlandssvensk kan han om han inte trivs i sitt värdland välja att flytta tillbaka till Sverige. Han kan också stanna och begränsa sina kontakter med omvärlden till sammanhang där beteendet är adekvat, t ex en lokal svenskkoloni, eller mer eller mindre isolera sig för att undvika situationer där beteendet frustreras.

Vi skall nedan i korthet beskriva olika inom psykologin välbekanta anpassningssätt, närmast att hänföra till sk försvarsmekanismer. De

tättskrivna avsnitten på de följande sidorna torde därför kunna förbigås av läsare som är allmänt förtrogna med företeelser och begrepp inom detta område.

Ett sådant anpassningssätt (s k displacement) består i att ett visst beteende som uttryck för ett visst behov s a s inställs i situationer där det frustreras men i stället oförändrat manifesteras i nya sammanhang där det är adekvat, socialt acceptabelt osv. (Ett liknande anpassningssätt är s k sublimering. Här förändras det beteende som är uttryck för ett visst behov genom att behovet tar sig andra mer socialt accepterade uttrycksformer.)

Vissa anpassningssätt berör och modifierar beteendet utan att detta förändras till vad som är adekvat i den faktiska situationen. Uttryck för *aggression* kan på sätt och vis betraktas som sätt att reducera den spänning eller konflikt som individen upplever när han erfar att det faktiska eller troliga resultatet av hans beteende inte når upp till hans mål eller anspråk. Aggressionen kan riktas mot det objekt i omvärlden som närmast upplevs blockera måluppfyllelsen, dvs orsaka frustration. Men den kan också vändas mot andra objekt i omvärlden liksom inåt mot individen själv.

Regression innebär att ett beteende som frustreras ersätts med ett som tidigare har skänkt tillfredsställelse, inte nödvändigtvis i situationer liknande den aktuella. Det är ofta frågan om naiva och primitiva beteenden från tidigare utvecklingsstadier. Genom dem kan individen åtminstone tillfälligt hämta "tröst" och tillfredsställelse. Verklighetsförvrängningen ligger här i att den faktiska situationen omedvetet förutsätts likna den där beteendet tidigare har fungerat.

En annan försvarsmekanism som kan innebära att beteendet modifieras är *reaktionsbildning*. I sammanhang där normala uttryck för behov och uppfattningar skulle innebära socialt eller för individen själv oacceptabla beteenden kan det beteende som manifesteras slå över i sin motsats, ofta i överdriven form. Härigenom undviks frustration eller hot om sådan. Det manifesterade beteendet är ändå, för individen oftast omedvetet, uttryck för ursprungliga föreställningar och känslor av motsatt innebörd. Det kan t ex vara frågan om överdriven konformism i sociala sammanhang, s k hatkärlek i personliga relationer.

Individen kan också skyddas från att uppleva sådant som är frustrerande eller hotande genom *perceptuellt försvar*. Vad han förnimmer styrs här, för honom själv omedvetet, av hans behov så att han uppmärksammar eller förstorar sådant i den faktiska situationen som han behöver erfar och förbiser eller förminskar sådant som är obehagligt, hotande eller frustrerande.

De närmast beskrivna anpassningssätten berör direkt beteendet genom att modifiera det så att en situation kan upplevas som mer tillfreds-

ställande eller mindre frustrerande än vad en verklighetstrogen bild skulle medge. Också för den anpassningsmekanism som fungerar genom realitetsprövning är målet dock ytterst att kunna uppleva en situation som tillfredsställande. Medlet för att nå dit är emellertid här att beteendet och bakomliggande föreställningar förändras till vad som är adekvat enligt en "korrekt" tolkning av verkligheten. En sådan möjliggör för individen att inse vad i hans föreställningar och beteenden som är inadekvat, att överge det och i stället anta ett tillämpligt beteende. Han som det kallas *internaliserar* värderingar, synsätt och beteendenormer från sin omgivning, betraktar dem som sina egna och som de naturliga, och kan med hjälp av dem "hantera" sin omvärld på ett för honom själv tillfredsställande sätt. (Under den socialisationsprocessen internaliserar barn grundläggande värderingar och normer som gäller i det samhälle där de växer upp.) Ett närmast synonymt begrepp, *identifikation*, står kanske främst för att en individ antar drag, värderingar och beteendemönster från en annan person i sin omgivning. Barn identifierar sig således normalt med föräldern av samma kön. Enligt Freud sker dock detta delvis som ett försvar varigenom barnet antar "rätt" beteende för att skydda sig mot sanktioner och bestraffning från föräldern, då det upplever sig konkurrera med denna i sin relation till den andra föräldern. Vittnesbörd från andra världskrigets koncentrationsläger i Tyskland talar också för att identifikation kan verka som en försvarsmekanism. Det förekom således att fångar identifierade sig med sina plågoandar vakterna och agerade likt dessa mot sina medfångar.¹

Vid inre obalans syftar anpassningen till att klarheten skall kunna upplevas som tillfredsställande, dvs att reducera inre spänningar och konflikt som ligger i att dominerande föreställningar är hotade. De komponenter som här kan beröras av olika anpassningssätt är de element som dominerar referensramen och således kommer till uttryck i beteendet, de element som motsäger och hotar de förra samt också individens anspråk på en klar, entydig eller motsägelsefri bild att ha som grund för beteendet.

Nivån och inriktningen av anspråken representerar här, liksom beträffande kraven på tillämplighet i beteendet, vad som erfarenhetsmässigt är normalt för individen. I vissa avseenden har han lärt sig leva med en motsägelsefull och oklar bild av sin situation, i andra är toleransen för oklarhet låg. Betydelsen av att klarheten är tillräcklig varierar också mellan olika avseenden. För en anpassning genom att anspråkens nivå sänks eller inriktningen av dem förändras krävs att normalbilden föränd-

¹ Se t ex Lazarus (1969) s 223.

ras. Behoven av klarhet kan dock i stort tänkas bygga på i referensramen djupt lagrade erfarenheter från långt tillbaka i tiden, och på grundläggande sätt att strukturera information och förhålla sig till sin omvärld. De torde därför kunna betraktas som över tiden tämligen konstanta eller trögföränderliga. I grova drag motsvarar det vi här kallar anspråk på klarhet vad Frenkel-Brunswik (1949) närmast betecknar som ett personlighetsdrag, s k "intolerance of ambiguity".

Det sätt på vilket realitetsprövning leder till större klarhet är att individens föreställningar genom beteendet konfronteras med omvärlden-verkligheten. Om beteendet fungerar tillfredsställande förstärks föreställningarna och klarheten ökar. Om det fungerar otillfredsställande försvagas de däremot och klarheten minskar till dess nya synsätt tagit över och genom beteendet bekräftas och förstärks. Att där både inre och yttre obalans råder "vända sig utåt" mot en frustrerande omvärld, som, tvärt emot vad individen behöver, bidrar till ytterligare oklarhet i en redan oklar situation, kan te sig som en oframkomlig eller påfrestande väg. Kanske särskilt i en sådan situation men generellt där inre obalans råder kan olika försvarsmekanismer hjälpa individen att erfara större klarhet (Newcomb a a). Genom att mer eller mindre omedvetet omtolka och förvränga bilden av sin faktiska situation kan han förstärka dominansen för de föreställningar som redan, men alltför svagt, dominerar referensramen. (Detta kan ske genom att dessa föreställningar i sig förstärks, genom att sådant som hotar dem försvagas eller genom att de dominerande föreställningarna inte manifesteras i beteendet och utsätts för risken att försvagas ytterligare.) På så sätt kan individen uppleva minskad inre konflikt, sina föreställningar och beteenden som mer obestridda och berättigade samt sina misslyckanden som mindre allvarliga, mer förklarliga och lättare att bära.

Till sådana försvarsmekanismer hör olika former av *rationaliseringar*. En person kan t ex omvärdera i positiv riktning eller uppförstora betydelsen av sådant som stöder föreställningar vilka annars hotas genom att det beteende de styr frustreras eller riskerar att frustreras. Han kan också enligt principen "rönnbären är sura..." förminska betydelsen eller negativt omvärdera sådant som representerar hotet. Om han kommer till ett land där hans föreställningar är inadekvata kan han inta en negativ attityd till olika förhållanden här. Sådant i hemlandet som han kanske inte tidigare uppskattat kan i gengäld framstå i en mer positiv dager. En annan variant av rationalisering är att söka eller konstruera nya argument till stöd för hotade föreställningar. En bilist som inte vill använda bilbälte kan referera till fall där bilbältet varit till mer skada än nytta. En

rökare kan, för att starkare motivera sitt beteende med tanke på hälsoriskerna, inför sig själv hävda att rökning inte bara är gott utan också skänker avkoppling och stimulans, att han behöver det för att kunna arbeta hårt etc. Han kan på så sätt s s spåda ut argumenten emot sitt beteende. "Förresten är det så mycket annat som också är farligt nuförtiden." Ytterligare ett sätt är att distansera sig från hotet mot föreställningarna genom att särskilja vad han själv står för från annat: "Visst är rökning farligt men man får skilja på att röka med eller utan filter."

En annan försvarsmekanism är att omedvetet *förneka* existensen av sådant i omvärlden som är obehagligt, hotande eller frustrerande: "det gäller inte mig", "det händer inte mig", "jag är inte sjuk" osv, eller att medvetet undantränga sådant ur sin bild: "det vågar jag bara inte tänka på" etc. Liknande försvarssätt förändrar individens upplevda relation till sådant som hotar hans föreställningar. Impulser och drag hos den egna personen, vilka strider mot eller inte kan accepteras i den bild man har av sig själv eller önskar leva upp till, kan i stället tillskrivas personer eller förhållanden i omgivningen, s k *projektion*. En person som är fientligt inställd till en annan kan känna sig förföljd och trakasserad av denne utan att någon verklighetsgrund finns. Misslyckanden kan till skydd för de föreställningar som föreskrev beteendet skyllas på förhållanden i omvärlden. Omvänt kan sådant i denna som individen behöver för att leva upp till bilden av sig själv tillskrivas den egna personen, s k *introjektion*. Fotbollsupportern kan således känna det som om "dom förlorade" eller "vi vann" beroende på hur det går för hans lag.

En försvarsmekanism som på annat sätt ger distans till något obehagligt eller hotande är att *intellektualisera* upplevelsen av det, att betrakta det som ett objekt att studera, en företeelse att förklara snarare än att emotionellt engagera sig i. En läkares relation till patientens lidande kan präglas av ett sådant hållningssätt.

Repression är en försvarsmekanism som står för att vissa element i referensramen, vissa impulser eller behov inte bara hindras att ta sig uttryck i beteendet utan också från att "släppas in" bland de medvetna föreställningarna. Redan i form av tankar skulle de representera ett allför svårt hot mot de dominerande föreställningarna, ett hot som s s kommer inifrån, och innebära alltför stor konflikt. Sådana behov och impulser hålls därför förträngda till det omedvetna. De gäller vanligen sådant som tidigare i en persons liv har erfarits i samband med stark frustration, bestraffning eller skräck, t ex sådant som strider mot sociala tabuföreställningar vilka inkorporerats i individens idealbild av sig själv.

Slutligen skall här nämnas *autism* i bemärkelsen av psykologiskt betingad anpassning. Sådan innebär att individen, ofta i samband med att han drar sig tillbaka från en frustrerande omgivning, s s ersätter den "hårda" verkligheten med en som skapats i fantasin, en värld sådan han vill ha den. Tänkandet om verkligheten domineras här av hans önsk-

ningar och inte av realiteter. Han ägnar sig åt "verklighetsflykt", "önsketänker", "dagdrömmar" och får imaginärt sina behov tillfredsställda utan att fantasivärlden konfronteras med den faktiska verkligheten.

Vi har tämligen ytligt beskrivit en mängd inom psykologin välbekanta anpassningssätt och härvid i stort sökt förklara deras innebörd närmast mot bakgrund av vår trivselmodell. Gemensamt för dessa anpassningssätt är enligt denna att de ytterst syftar till att låta individen uppleva större och tillfredsställande klarhet, dvs mindre av motsägelse och konflikt mellan sina föreställningar, och/eller en större och tillräcklig tillämplighet i beteendet, alltså mindre av frustration i kontakten med omvärlden. I bägge dessa avseenden innebär framgång i anpassningen att han kan trivas bättre med sin situation.

Realitetsprövning är en sådan anpassningsmekanism genom vilken föreställningar och beteenden successivt korrigeras till överensstämmelse med vad som gäller i individens omvärld. Till anpassningssätten räknade vi också förändringar som inte innebär en sådan korrigeringsmen därför inte betyder att verklighetsbilden förvrängs. Hit hör påverkan av omvärlden, förändringar i anspråken samt i viss mån olika sätt att reglera kontakten med omvärlden. Men också sådana förändringar som innebär mer eller mindre av medveten eller omedveten verklighetsförfalskning är att betrakta som anpassningssätt i den generella bemärkelsen ovan. Här styrs emellertid individens upplevelse av hans behov, mer eller mindre utan krav på förankring i en korrekt verklighetsbild.

Vilka anpassningssätt kommer då att användas? Något generellt svar kan inte ges här. Vad som väljs bör bli bero på vilka möjligheter individens omvärld erbjuder, vilket instabilt tillstånd som närmast beskriver hans upplevda situation och på en individuell benägenhet för olika anpassningssätt. Vi skall emellertid anta att han genom det beroende han står i till sin omvärld åtminstone i längden kan uppleva sin situation som mest tillfredsställande om han baserar sin interaktion med omvärlden på en verklighetstrogen grund och antingen anpassar sig själv till omvärlden eller påverkar och förändrar den senare. Det innebär inte att det måste finnas bara ett korrekt sätt att uppfatta verkligheten på, mensom Jahoda (1958) formulerar det, att individen måste kunna ta in i sin bild sådant han önskar vore annorlunda utan att förvränga det så att det passar hans önskningar. Önskemålen i sig är därmed inte oväsentliga för hur han upplever sin situation. De fungerar som en jämförelsegrund till vilken verkligheten relateras. Omvänt uttryckt provas önskningar och föreställningar med avseende på hur de överensstämmer med

verkligheten. Att härvid kunna uppleva bristande överensstämmelse (eller i våra termer obalans) är enligt Jahoda ett väsentligt kriterium på mental hälsa (mental health).

Att med utgångspunkt i sådan obalans söka åstadkomma förändringar i den faktiska relationen till omvärlden är således den anpassningsväg vi tror att individen normalt upplever som mest framgångsrik i längden. Att anta eller "konstruera" balans, dvs överensstämmelse mellan föreställningar och verklighet, innebär inte någon förändring i den faktiska relationen till omvärlden och är ingen utgångspunkt för sådana. Därmed är inte sagt att de anpassningssätt som kallas försvarsmekanismer är i "objektiv mening" något abnormt eller osunt. De förekommer och används normalt av varje människa också i vardagliga situationer av frustration och inre spänning, kanske närmast så att varje individ tillämpar ett eget mönster av olika försvarssätt. I normala fall kan de sägas fylla funktionen att skänka "psykologisk komfort" och att tjäna som ett slags buffert mot en svår verklighet. Som sådana kan de betraktas som komplement till mer verklighetsorienterade anpassningssätt. Först när försvarsmekanismer dominerar individens relation till verkligheten och hans sätt att hantera obalans till men för honom själv eller hans medmänniskor torde de på "objektiva" grunder kunna betecknas som abnormalt eller osunda.

Positiva och negativa motiv

Där obalans i en situation leder till aktivt handlande skall vi säga att detta styrs av ett *motiv*. Sådana behöver inte alltid vara medvetna, man gör ibland saker utan att inse varför. Med avseende på i vilken bemärkelse obalans råder särskiljer vi två typer av motiv. Å ena sidan kan en situation vara otillfredsställande om vad individen erfar inte når upp till hans anspråksnivå. En sådan situation kan karaktäriseras som otillfredsställande i en absolut bemärkelse, dvs den ger snarast upphov till missnöje. Å andra sidan kan en situation karaktäriseras som otillfredsställande i en relativ bemärkelse även om den faktiskt överträffar anspråksnivån. Detta skulle vara fallet där en alternativ situation tillfredsställer mer väsentliga krav än vad den faktiska situationen gör, eller om en alternativ situation bättre tillfredsställer, dvs i högre grad överträffar, anspråksnivån än den faktiska situationen. Här behöver man inte vara direkt otillfredsställd för att ett motiv skall föreligga. Motiv som bottnar i missnöje med en faktisk situation skall vi beteckna som *negativa*, motiv som härrör i förväntningar att en viss alternativ situation ger högre

tillfredsställelse än den faktiska skall vi kalla *positiva*.¹ Det beteende som styrs av negativa motiv kan i första hand antas vara inriktat på att komma ur vad man upplever som en otillfredsställande situation. Ett sådant beteende avser inte primärt att realisera någon viss alternativ situation utan kan snarast tänkas ske enligt principen "vad som helst men inte detta". Negativa motiv ger ett beteende som snarast uttrycker en oprecis anspråksinriktning. Det beteende som å andra sidan följer av positiva motiv är inriktat på att realisera en viss alternativ situation enligt principen "bara det, om det skall vara något annat". Av två personer som befinner sig i samma situation, till följd av för den ene positiva och för den andre negativa motiv, är det därför sannolikt att den som haft positiva motiv erfar högre tillfredsställelse än den som haft negativa motiv. Den förres anspråk är inriktade på just den aktuella situationen, medan den senare hamnat där kanske mer av en slump genom att acceptera "vilken ny situation som helst" olik den tidigare. Vad som här kallas negativa och positiva motiv benämns ibland "push"-respektive "pull"-faktorer. De senare skulle i princip ge bättre förutsättningar för god trivsel i en ny situation. Analogt härmed bör en större frihet i valet mellan alternativa situationer ge bättre möjligheter att realisera positiva motiv och därigenom förutsättningar för en högre trivsel i en fritt vald situation, som bättre kan motsvara individens anspråksinriktning i form av behov och intressen.

Anpassning i ett nytt land

Det sammanhang på vilket den redovisade anpassningsmodellen skall appliceras gäller här utlandsflyttning eller mer generellt byte av bostättningsland. Ett sådant innebär i allmänhet att en persons yttre livssituation förändras i viktiga avseenden, en förändring som oftast sker direkt och omedelbart utan att ge möjlighet till en mjuk och successiv övergång till nya levnadsförhållanden.

För vår framställning skall vi ge begreppet land tre bemärkelser. *Värdlandet* är det nya land till vilket en person har flyttat och där han bor. *Ursprungslandet* är det land där han vuxit upp och vars kultur han en gång anammat som sin egen. (I denna studie är ursprungslandet alltid Sverige.) *Bakgrundslandet* är det land där en person varit bosatt en

¹ För en annan innebörd av dessa begrepp se t ex Sawrey & Telford (a a).

längre tid närmast före flyttningen till värdlandet. (I denna studie kan bakgrundslandet vara identiskt med ursprungslandet Sverige men behöver inte vara det.) Vi skall tills vidare inte använda det senare begreppet.

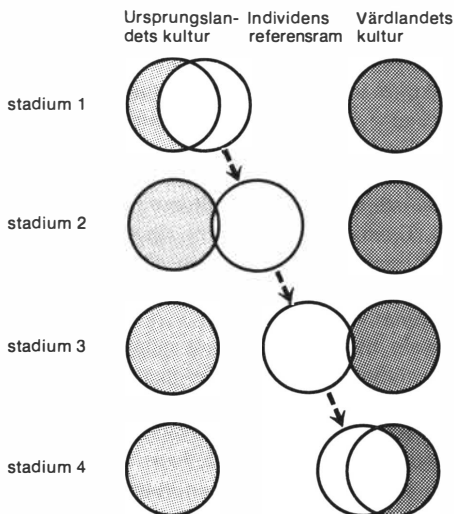
Ett lands kultur kan beskrivas som en mängd av kulturelement eller som en uppsättning av beteenden, synsätt och föreställningar, s k nationella normer gemensamma för samhällets medlemmar. Likaså kan en individs referensram ses som en mängd element, en uppsättning normer av vilka en del är nationella och representerar kulturen i det land han vuxit upp i. (se kapitel 1). Denna kultur är "hans egen" genom att referensramen är förankrad i den eller domineras av element ur den. Däremot kan de element i referensramen som är gemensamma med andra kulturer än den egna antas vara relativt få.

Att en person flyttar från sitt ursprungsland till ett annat innebär inte att hans referensram direkt förändras. Han tar säs med sig den egna kulturen. Vi kan förenklat tänka oss att allt som denna står för är olik vad som gäller i det nya landet. Hans referensram är här inadekvat. Det är också rimligt att anta att hans föreställningar, hans sätt att tolka företeelser och att agera är sådant som i hans egen kultur är närmast självklart och att han själv därför inte ifrågasätter det naturliga, normala och riktiga i det. Hans referensram är således klar. Omedelbart efter flyttningen till det nya landet karaktäriseras således hans situation av en tillfredsställande klarhet i referensramen men en otillräcklig tillämplighet, dvs den kan beskrivas som anpassningstillstånd 1 enligt det tidigare. Detta är också utgångsstadiet i den anpassningsprocess som tar sin början direkt efter flyttningen och som via stadierna 2 och 3 leder till det stabila tillstånd 4.

Denna utveckling illustreras av figur 5:5, där de olika mängder av element som representerar individens referensram respektive ursprungslandets och värdlandets kulturer åskådliggörs som cirklar. Storleken av den gemensamma ytan mellan referensramen och endera av ursprungs- och värdlandets kultur står här för graden av klarhet i referensramen. Ju större denna yta är, desto djupare är referensramen förankrad i endera landets kultur och desto mer domineras den av denna. Referensramens tillämplighet i det nya värdlandet illustreras av att den cirkel som står för referensramen berör eller inte berör den cirkel som står för adekvata synsätt och beteenden, nämligen värdlandskulturen. Beröringen i sig symboliserar dominans för ursprungs- eller värdlandets synsätt och därmed otillämpligt eller tillämpligt beteende.

Utvecklingen går från en stor klarhet i otillämpliga föreställningar och

Figur 5:5 Anpassningsprocessen vid flyttning till ett nytt land



beteenden, via två stadier av oklarhet i otillämpliga respektive tillämpliga, mot tillstånd 4 där referensramen klart och entydigt styr adekvata tolkningar och handlingssätt. Drivkrafterna i denna process har tidigare beskrivits.

I figuren antas att ursprungs- och värdlandskulturerna inte hade något gemensamt. Allt som är tillämpligt i den ena var otillämpligt i den andra. Även cirklarna för kulturerna kan emellertid tänkas ha mer eller mindre av en gemensam yta, återspeglade hur lika de bägge länderna är, hur stor gemenskap i värderingar, sedvänjor och levnadssätt som råder tex religiöst, språkligt etc. Beroende på hur stor likheten är, innebär den utveckling som skisserats i figur 5:5 en större eller mindre omställning för individen. Han kan ha mer eller mindre svårt för en sådan och han kan vara benägen att gå mer eller mindre långt i förvärvandet av värdlandets normer. Även om anpassningsprocessen i princip alltid leder till tillstånd 4, behöver detta tillstånd inte nödvändigtvis stå för att han förvärvat vad som i strikt mening representerar värdlandskulturen. Det ur hans synpunkt väsentliga är att finna ett sätt att förhålla sig till sin omvärld vilket han erfar som gångbart och tillfredsställande. I den mån detta kan ske genom tillämpandet av för honom mer näraliggande och

mindre främmande normer än vädlandskulturens kan han ändå vara väl subjektivt anpassad i den mening vi ovan beskrivit. Med tanke på hur långt en person förmår, önskar och faktiskt går i att acceptera och tillämpa sådant som mer renodlat hör till vädlandskulturen skall vi i ett följande avsnitt tala om kulturbarriärer.

Det U-formade trivselförloppet

Den bild av trivselns utveckling som svarar mot det ovan illustrerade anpassningsförloppet vid utlandsflyttning förväntas enligt vår generella modell ha formen av ett U. Ett förlopp av detta utseende har för olika mått på subjektiv anpassning konstaterats i många studier, främst avseende utländska studenters anpassning i USA, ursprungligen av Lysgaard (1955) och Sewell & Davidsen (1956) i studier av skandinaviska studenter och senare av Coelho (1958), Sellitz & Cook (1962), Deutsch & Won (1963) m fl. U-förloppet har ägnats mycket uppmärksamhet i litteratur om utlandsflyttning. Det tolkas och beskrivs ofta indelat i faser. Med utgångspunkt i de benämningar av dessa som används av Lesser & Peter (1957) skall vi söka sammanfatta den i litteraturen vanliga tolkningen av U-förloppet.

"The spectator phase" omfattar den första tiden efter ankomsten till vädlandet. Den kännetecknas av att individen nyfiket observerar och fascinerar av allt som är nytt för honom. Han står utanför vädlandskulturen som en åskådare, kan bortse från problem och behöver inte beröras av sådant som ter sig besvärligt och obehagligt. "The involvement phase" inträder härnäst när individen inte längre kan "stå utanför", inte kan skjuta sina problem och uppgifter framför sig, utan involveras i vädlandskulturen. Han känner behov av djupare kontakt och meningsfulla relationer med denna, men finner att de bristfälliga kunskaper som räckte för en ytlig kontakt nu är otillräckliga. Han erfar motgångar och inre spänningar, självtilliten kan sjunka och han intar en fientlig och negativ hållning till vädlandets förhållanden. Denna fas går småningom över i "the coming-to-terms phase" där han börjar komma underfund med sammanhangen i sin omvärld, där hans förväntningar har korrigerats och han förmåga i olika avseenden förbättrats. Han blir mindre spänd och kan se på sin situation med större humor än i föregående stadium. Ibland särskiljs ännu en anpassningsfas, "the predeparture phase". Inför återvändandet till hemlandet ser de studenter som beskrivningarna här avser slutet på sin utlandssejour. De accepterar nu i stort olika drag i vädlandskulturen och kan se tillbaka på sina upplevel-

ser med tillfredsställelse. I denna fas är trivseln ganska god.

I stort tycks litteraturens beskrivningar av U-förloppets innebörd väl överensstämma med vad som skulle kunna formuleras ur vår anpassningsmodell. Skildringarna och de förklaringsansatser de rymmer förefaller ofta rimliga utifrån en direkt granskning av U-förloppets utseende. Enligt vårt synsätt är dock bilden av trivselförloppet bara en återspeglning av en djupare anpassningsprocess i kognitiva termer. Vi skall peka på några avseenden där vår teoretiska modell ger andra förklaringar än litteraturen.

Orsaken till nedgången i trivsel är således inte i första hand att individen inte längre kan skjuta på sina problem och måste ta itu med vardagen, att kraven på honom ökar eller att han känner behov att fördjupa sina relationer till värdlandskulturen. Även om så faktiskt är fallet ser vi den direkta orsaken till trivselförsämringen i att han förlorar tilltron till sina föreställningar, tolkningar och sätt att hantera verkligheten genom att dessa luckras upp, försvagas och "skavs av" mot en verklighet där de inte bekräftas. Det är således inte förändringar i individens yttre situation eller av hans behov som sådana som orsakar trivselförsämringen.

Litteraturens förklaring till den följande uppgången i trivsel överensstämmer bättre med vår bild. Individen börjar komma underfund med värdlandskulturen, och hans förmåga att leva i enlighet med den tilltar. Möjligen vill vi i vår tolkning understryka det konforma i hans hållning under detta skede. Han märker att det lönar sig att följa värdlandets normer och anammar sådana beteenden utan att vara övertygad om det naturliga och riktiga i dem. Vårt stadium 3 som till en del motsvarar litteraturens "coming-to-terms phase" representerar således inte ett tillstånd fritt från inre spänningar.

I detta sammanhang bör påpekas att vår indelning av U-förloppet i stadier inte alltid sammanfaller med litteraturens. I den senare preciseras följande sällan var gränsen går mellan stadierna, dess innebörd eller vad som driver anpassningsförloppet framåt.

I den mån innebörden av detta förlopp låter sig beskrivas enklare genom en indelning i stadier, förefaller oss följande svenska benämningar, baserade på vad som enligt vår tolkning karaktäriserar faserna 1-4 av anpassningsprocessen, som betecknande: turistfasen, kulturchocksfasen, konformistfasen och assimileringsfasen.

De studier där man empiriskt belagt U-formen har vanligen gällt studenter som under en på förhand begränsad tidsperiod, ofta om ett eller två år, vistas utomlands. Botten av U-förloppet nås vanligen någon

gång i mitten av utlandssejouren. Detta förhållande kan i viss mån tänkas ha styrt valet av förklaringsansats. Lysgaard (a a) anför således att till bilden av botten i trivselsvackan hör att den sammanfaller med den vanligen arbetsammaste fasen av studierna. Enligt Eide (1970) skulle U-förloppet kunna vara mindre markant om studenterna bara hade mer tid på sig. Lesser & Peter (a a) m fl särskiljer en "predeparture phase" och tycks här i viss mån intolka att vetskapen om den förstående hemresan bidrar till en hög trivsel i slutet av utlandssejouren. Deutsch & Won (a a) förebär visst empiriskt stöd för att så kan vara fallet. Som vi ser det är U-förloppets form inte primärt knuten till speciellt betungande yttre villkor under någon viss fas av utlandsvistelsen, inte heller till det förhållandet att det gäller en på förhand tidsbegränsad sejour. I stället är den uttryck för en grundläggande psykologisk anpassningsprocess oavsett sådana yttre villkor. Trivseln bör således efter svackan stiga till en hög nivå och i princip förbli hög så länge individen bor kvar i värdlandet. Denna nivå skulle också stå för en högre trivsel än vad som erfars i initialstadiet. Enligt några beskrivningar, t ex Sellitz & Cook (a a) och Thiagarajan (1971), skulle emellertid ursprungs-nivån aldrig senare uppnås.

Eide (a a) påpekar att trivselförloppet inte generellt behöver vara U-format. Hon diskuterar hypotetiskt möjligheten att det i stället kan beskriva en inlärningskurva av traditionellt utseende som till en början stiger för att småningom nå en platå och sedan åter stiga. Ett sådant inlärningsförlopp beskriver dock vanligen hur stor mängd kunskaper som hunnit inläras vid en följd av tidpunkter. Om denna bild indikerar anpassning bör det kanske snarast gälla i en "objektiv" mening. Individens egen upplevelse av framsteg i inläringen kan däremot tänkas bättre återspegla hans subjektiva anpassning. Denna upplevelse svarar rimligen mot takten i inlärningsförloppet. Om detta karaktäriseras av en platå kan denna takt, dvs lutningen av kurvan, i stort beskriva just formen av ett U.

Enligt Gullahorn & Gullahorn (1963) är ett sådant U-förlopp generellt utmärkande för erfarenheter i samband med inläring av sådant som emotionellt berör en person. Utvecklingen karaktäriseras till en början av upprymdhet över nya idéer och färdigheter, sedan av förvirring och mer deprimerade känslor när han möter motgångar p g a att han inte förstår eller accepterar de sätt på vilka han kan nå sina mål. Slutligen erfar han tillfredsställelse och kanske att han personligen utvecklats när han kommer ur platån genom att omstrukturera sina problem så att han kan fungera effektivt.

Också vår ursprungliga modell av anpassningsprocessen kan ses som ett inlärningsförlopp, under vilket sådant som strider mot individens föreställningar till en början kan inläras inom ramen för en otillämplig referensram, dvs sätt att tolka och strukturera information vilka bygger på vad individen tidigare lärt sig. Alltmer av motstridig information kommer emellertid att successivt försvaga referensramen och göra den mindre klar. Småningom krävs för ytterligare inläring att den omorganiseras. Om den takt i vilken individen tillgodogör sig ny information här avskattas och passerar en platå, möjligen till följd av att referensramen är för oklar för att kunna ta in och hantera mer av motstridig information, blir trivselförloppet mer påtagligt U-format än det snarast V-formade utseende som det beskriver enligt vår modell (jfr figur 5:4c).

Enligt Gullahorn & Gullhorn (aa) m fl gäller också de problem som möter individen i ett nytt land en kognitiv omorientering av ungefär detta slag. De beskriver också från balansteorietiska utgångspunkter det skede under vilket omorienteringen tänks ske, den sk "involvement phase", som en situation av "kognitiv dissonans" eller "strukturell obalans", alltså vad vi kallat inre obalans. De pekar också på att trivselförloppet, om tidsperspektivet förlängs till att innefatta också en tid efter återvändandet till hemlandet, snarast bör kunna beskrivas som W-format, till följd av att en ny U-formad utveckling tar sin början vid hemkomsten. Visst empiriskt stöd för denna hypotes redovisas. Ett sådant mönster överensstämmer även med vår anpassningsmodell.

Kulturchocken

Den svåraste och mest kritiska fasen av anpassningsförloppet vid byte av bosättningsland representeras av botten i trivselsvackan. Den svarar mot det andra anpassningsstadiet enligt vår modell eller snarare mot övergången mellan stadierna 2 och 3. Denna fas betecknas som *kulturchocken*. Benämningen får ibland stå för hela U-förloppet, ibland används den utan referens till ett vidare anpassningsförlopp. Det större sammanhanget är enligt vår syn väsentligt för att "kulturchocksfenomenet" skall kunna förstås som något förklarligt, naturligt och inte nödvändigtvis dramatiskt.

Även om olika författare tar fasta på olika aspekter är skildringarna av kulturchockens orsaker, innebörd och symptom ganska likartade. Oberg (1960¹), som ursprungligen myntade begreppet, avser en oro eller ångest orsakad av att individen i det nya landet inte längre kan

¹ Enligt Brein & David, 1971.

tolka sådana tecken och signaler från sin omgivning som han behöver vägledas av i sociala sammanhang. Det gäller olika sätt att orientera sig i vardagslivet som tex att veta när man skall hälsa, acceptera förslag, ta påståenden på allvar, hur man skall tolka levnadssätt, gester, ansiktsuttryck etc. Bock (1970) beskriver kulturchocken som den störande känsla av desorientering och hjälplöshet som framkallas av mötet med ett främmande samhälle. Det är närmast ett emotionellt fenomen men förutsätter ett behov hos individen att förstå och förutsäga andras beteenden. Kulturchocken är en följd av att han upplever sig oförmögen till detta när hans erfarenhetskategorier inte längre kan tillämpas, när hans invanda beteenden leder till som han tycker egendomliga svar från omvärlden.

I beskrivningarna ovan förklaras kulturchocken närmast av en oförmåga till kommunikation med omvärlden i sociala sammanhang. Smalley (1963¹) betonar här språkets betydelse. Hall (1959) ser kulturchocken som orsakad av bortfallet av välbekanta stimuli och ersättandet av dem med andra som ter sig egendomliga. Han avser härvid också andra än verbala aspekter såsom rumsliga, tex sätt att utforma bostäder, affärer, kontor, människors sätt att förhålla sig till det omgivande rummet och till varandra i rumsdimensionen, tex beträffande avstånd vid samtal, i kösituationer etc. Det nya kan också gälla tidsmässiga avseenden såsom förläggandet i tiden av olika beteenden, tex måltider, sätt att förhålla sig till avtalade tider etc. Guthrie (1966¹) talar inte om en "chock" men om "trötthet" (culture fatigue) avseende vad individen erfar när hans kontakt med omvärlden en tid frustrerats till följd av ofta subtila kulturskillnader, också i avseenden där den egna kulturen ter sig likadan som värdlandets.

Lundstedt (1963) beskriver kulturchocken som en reaktion på stress i en miljö där tillfredsställandet av viktiga psykologiska och fysiska krav är svårförutsägbart och osäkert. Då individen inte kan hantera denna stress reagerar han med emotionellt och intellektuellt tillbakadragande, han blir ängslig, förvirrad och tycks ofta apatisk. Symptomen åtföljs ofta av känslor av förlust, ensamhet, isolering och hemlängtan.

Enligt Hays (1972) beror kulturchocken på att individens egen referensram har visat sig inadekvat och att han inte har hunnit utveckla en ny. I detta läge står han utan antaganden på vilka han kan basera förväntningar och beteenden. Denna tomhet gör att han känner sig ängslig och desorienterad. Tillståndet karaktäriseras av ett sökande efter referenspunkter, en benägenhet att dra sig tillbaka till tidigare välbekan-

¹ Enligt Brein & David, 1971.

ta miljöer och sociala sammanhang samt tendenser att förkasta lokala sätt och förhållanden.

Litteraturens beskrivningar av kulturchocken är mer eller mindre väl underbyggda empiriskt eller teoretiskt. Den bild som kan härledas ur vår anpassningsmodell passar i grova drag in på vilken som helst av dessa skildringar. För att precisera denna bild skall vi ta begreppet chock som utgångspunkt.

För att en chock skall föreligga krävs i princip tre saker: en situation eller ett tillstånd, individens tolkning av situationen som hotande eller farlig samt en emotionell reaktion av fruktan eller ångest på denna tolkning. Till bilden av en chock hör kanske också att reaktionen bör vara ganska stark och att den sker ganska hastigt eller plötsligt, antingen till följd av att situationen inträffat plötsligt eller att tolkningen skett plötsligt.

Den situation som ligger till grund för kulturchocken är enligt vår syn den där klarheten i referensramen är så liten att någon dominans i princip inte föreligger för några föreställningar vare sig tillämpliga eller otillämpliga. I anpassningsförloppet representeras detta tillstånd av övergången mellan tillstånd 2 och 3, där referensramen försvagats och luckrats upp genom att den visat sig inadekvat utan att den hunnit förankras i nya föreställningar som är adekvata i världlandet. Här saknas referenspunkter, normer och standarder till vägledning för tolkning och handlande, och individen kan inte intolka struktur och mening i vad han erfar. Ett sådant tillstånd kan betecknas som anomiskt, ett begrepp som i olika sammanhang använts för att beskriva situationen för människor som står på gränsen mellan två kulturer, tex för etniska minoritetsgrupper (Okano & Spilka 1971), vid flyttning till ett nytt land (Heiss & Nash 1967). Ball-Rokeach (a a) ser kulturchocken som uttryck för en sådan situation, enligt henne präglad av en genomgripande oklarhet ("pervasive ambiguity"). Detta är också vad vi ser som den kognitiva grunden för kulturchocken.

Det torde ligga nära till hands att individen tolkar en sådan situation som hotande. Vad som hotas eller frustreras är här hans behov av att intolka mening och sammanhang i sin situation och ytterst behovet att veta hur han skall förhålla sig till sin omvärld. Med ett uttryck lånat från May (1970) kan vi tillspetsat säga att det hotade är själva den grund mot vilken han ser sig själv i relation till omvärlden. Härigenom är det också svårt för honom att inse vad som representerar själva hotet, att s a s ställa sig utanför och peka på det.

En grundläggande emotionell reaktion i detta läge är ångest. Sådär

skiljer sig från fruktan just genom att avse ett vagt och ospecifikt hot, medan reaktioner av fruktan avser ett speciellt, oftast utifrån kommande hot. Enligt May (aa) är normal ångest inte oproportionerligt stark i förhållande till hotet. Den kan hanteras konstruktivt av individen och kräver inte förträngning eller neurotiska försvarsmekanismer. Symptomen är känslor av osäkerhet och hjälplöshet. Det är i första hand en sådan normal ångestreaktion vi här förknippar med kulturchocken i form av stämningar och känslor med ångest som en gemensam underton. Beroende på faktorer hos individen och i hans yttre situation kan reaktionen vara mer eller mindre uttalad och stark.

Många beskrivningar av kulturchocken tar dock fasta på reaktioner av detta slag. Nash (1967) beskriver från en studie av amerikaners anpassning i Spanien deras erfarenheter av det anomiska tillståndet som hotande och ångestskapande. Bland andra symptom anger han försämring av självförtroende och tillit till andra människor samt milda sk psykosomatiska besvär. May (aa) pekar på att de för individen såsom personlighet väsentliga värdena i stort är produkter av hans kultur och att genomgripande förändringar i människors kulturella villkor kan vara ångestskapande.

Vi har tidigare beskrivit olika anpassningssätt som kan komma ifråga för att hantera ångestskapande situationer av inre obalans och spänningar. Speciellt under kulturchocksfasen, som ju präglas av osäkerhet om tolkningar och beteenden, kan det te sig svårt att "vända sig utåt" för att genom beteendet hämta information i syfte att nå större klarhet. Här kan olika reaktioner av flykt och försvar ligga nära till hands. I många skildringar anges således att individen i samband med kulturchocken intar negativa och förkastande attityder till värdlandet och förhållanden här. Likaså omvärderas förhållanden i den egna kulturen i positiv riktning. Dessa förändringar kan vara uttryck för försvarsmekanismer som rationalisering och projektion. Tendenser att undvika och dra sig tillbaka från värdlandsmiljön såsom hotande och ångestskapande hör också till bilden av kulturchocken. Här kan individen söka stöd och referenspunkter i sådant som är välbekant tex umgänge med personer av samma nationalitet. (Ball-Rokeach, aa, har experimentellt visat att man i situationer som denna tenderar att välja umgänge på grundval av upplevd likhet.) I samband med isolering och tillbakadragande från värdlandsmiljön förefaller också en försvarsmekanisk som autism, dvs dagdrömeri, kunna ligga nära till hands. Till bilden hör även tillflykt till droger som alkohol. I en anomisk situation tycks det också rimligt att behov av sådant som står för trygghet och sådant som ter sig enkelt, lättfattligt och

förutsägbart kan komma att prägla individens tankar och beteenden. Han kan bli benägen att ta fasta på säkra och pålitliga beteenden och visa mindre av fantasi, flexibilitet och improvisation i inställningar och förhållningssätt. Heiss & Nash (aa) har experimentellt bekräftat att individens påhittighet ("inventiveness") minskar i en sådan situation. Från studien av amerikaner i Spanien rapporterar Nash (a a) att spontaniteten minskar och att ordningsaspekter ter sig mer angelägna.

Även om försvarsreaktioner tillfälligt reducerar inre spänningar och ångest, torde de främst kunna betraktas som symptom på kulturchocken och inte som en väg ut ur den. Så länge individen blir kvar i världlandet blir också oklarheten i stort kvar och kommer att störa honom ända tills han tar itu med sin situation på ett sätt som innebär en faktisk förändring av den. Detta kräver att han utifrån, genom beteendet, får information som leder till större klarhet, vilket enligt May (aa) står för ett konstruktivt sätt att hantera ångest. I det anomiska tillståndet gäller emellertid enligt vår modell att referensramen inte domineras av några föreställningar som kan styra ett sådant beteende. Individen måste därför i utforskandet av sin situation gå mer eller mindre trevande och förutsättningslöst tillväga. Enligt Spindler & Spindler (1963 s 516) blir, i sammanhang där ett lands kulturmönster snabbt förändras, individens beteenden "jämförelsevis men aldrig helt slumpmässiga". Ett sådant trevande beteende är emellertid inte direkt och enbart framgångsrikt utan leder ibland till motgångar och frustration. Här kan individen då och då behöva ta till olika försvarsreaktioner. Det förefaller således rimligt att han under kulturchocksfasen söker nå större klarhet omväxlande genom utåtriktat beteende och användandet av försvarsmekanismer. Enligt Gullahorn & Gullahorn (a a) tycks han sväva ("vacillate") mellan två typer av reaktioner, dels förändringar av uppfattningar och förväntningar i riktning mot vad som gäller i hans omvärld, dels förändringar i känslor och attityder ("change in sentiments") närmast av det slag vi beskrivit som rationaliseringar. Ball-Rokeach (aa) erhöll experimentell bekräftelse på hypotesen att det vanligaste sättet för anpassning i en anomisk situation är ett "cykliskt skiftande" mellan informationssökande och spänningsreducerande beteenden. I samma experiment bekräftades en annan hypotes, nämligen att oklarhet om innebörden i experimentsituationen endast kunde upplösas genom en öppen samstämmighet mellan försökspersonerna angående en föreslagen definition av situationen. I våra termer innebär detta att en större klarhet uppnås genom att de föreställningar och beteenden som provas får bekräftelse och förstärkning från omvärlden. Det är också så vi tänker oss att den

omorientering och reorganisation av referensramen sker, som leder ut ur kulturchocksfasen.

Begreppet kulturbarriär

Två länders kulturer kan i stort vara mer eller mindre lika eller "besläktade". Betraktade som mängder av kulturelement eller nationella normer kan sådana mängder ha mer eller mindre gemensamt. I enskilda avseenden kan likaså nationella normer i en kultur överensstämma mer eller mindre med motsvarande normer i en annan kultur. I den mån skillnader mellan olika kulturer är av betydelse för om en person från ett land skall anta och tillämpa ett annat lands normer, när han konfronteras med dem, skall vi tala om en *kulturbarriär*. En barriär står för ett hinder och får i detta sammanhang beteckna att en person inte förstår, accepterar eller tillämpar nationella normer i vördlandet därför att de skiljer sig från motsvarande nationella normer i hans egen kultur.

Förekomsten av en kulturbarriär och dess höjd kan tänkas återspeglad i benägenheten att tillämpa vördlandets normer. Vi skall anta att denna benägenhet är mindre och således kulturbarriären högre ju större skillnad som i ett visst avseende råder mellan två länder, såsom denna skillnad upplevs av en person som flyttat från ett visst av dessa länder till det andra. Det är här närmast fråga om hur främmande, svårförståeligt och onaturligt sådant som gäller i vördlandet ter sig för honom. Oavsett hur stor kulturskillnaden är kan barriärens höjd också tänkas bero på hur väsentligt och centralt det aktuella avseendet är i denna persons egen kultur och för honom själv som medlem av denna. Ju mer väsentligt det är, desto mindre benägen kan han antas vara att frångå egna uppfattningar och beteenden och desto högre är kulturbarriären. Här gäller det förutom förmågan hans vilja och intresse att acceptera vördlandets normer.

Begreppet kulturbarriär är i vår mening knutet till relationen mellan två bestämda kulturer och gäller skillnader mellan dessa i ett visst bestämt avseende. Det är således inte frågan om ett "jämnhögt staket" mellan två kulturer som helhet. För individen kan skillnaden mellan ursprungslandet och vördlandet i vissa avseenden te sig stor, i andra liten. En del avseenden gäller sådant som är väsentligt i den egna kulturen, andra sådant som är mindre centralt. Beroende på vilket avseende det gäller är han således mer eller mindre benägen att tillämpa vördlandets normer. Begreppet kulturbarriär avser vidare relationen mellan två länder med utgångspunkt i ett bestämt av dessa och gäller s a s

inte i båda riktningarna. Barriären behöver inte vara lika hög för en person som flyttar från land B till land A som för den som flyttar från land A till B. Den förre kan med utgångspunkt i sin kultur uppleva skillnaden som större än den senare och skillnaden kan gälla ett avseende som är mer centralt i den förres kultur än det är för den senare i hans.

En kulturbarriär avser dessutom individens reaktion på en upplevd kulturskillnad som den ter sig vid en given tidpunkt. Varje kultur kan dock antas vara stadd i ständig förändring, mer eller mindre hastigt och genomgripande. Vidare förändras den enskilde individens upplevelse av världen med tiden, i princip enligt det tidigare beskrivna anpassningsmönstret. Kulturbarriärer står således inte för något alltid givet eller ur en enskild persons synpunkt oöverkomligt. Beträffande betydelsen av kulturbarriärer för individens subjektiva anpassning eller trivsel gäller i princip att de utgör hinder för en god sådan bara om han inte kan uppleva sin situation som tillfredsställande med mindre än att han förstår, accepterar eller tillämpar just vad som är nationella normer i världsländet. Utan att så sker torde han många gånger kunna finna andra för honom tillfredsställande sätt att förhålla sig till sin omvärld, t ex genom att leva enligt ett i världsländet fungerande "internationellt" mönster.

Kulturbarriärer ingår bland många faktorer som kan inverka på en persons beteenden och levnadssätt i ett främmande land. Även om begreppet är motiverat som en teoretisk förklaringsgrund är det svårt att tillämpa det i empiriska sammanhang. Detta inte minst genom att ett lands kultur är en mångfasetterad helhet, vars delar är förbundna med varandra och fungerar tillsammans. Det kan därför vara svårt att i enskilda avseenden meningsfullt jämföra olika kulturer, att precisera och mäta skillnader mellan dem och att orsaksmässigt hänföra reaktionerna hos individer som konfronteras med en ny kultur till sådana skillnader. I ett senare kapitel skall vi dock studera huruvida skillnader i några brett definierade "generella kulturdimensioner" kan representera kulturbarriärer i den bemärkelse vi anförde.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi från balanstereotiska utgångspunkter skisserat en generell modell för individens subjektiva anpassning. Enligt denna är hans trivsel i en given situation beroende av hans upplevelse i två dimensioner: dels klarheten över hur han i beteenden och tolkningar

skall förhålla sig till sin omvärld, dels tillämpligheten i det förhållningssätt han väljer. I vardera dimensionen antas individen uppleva sina anspråk som tillgodosedda eller ej. Han upplever alltså balans eller obalans. Med hänsyn till vad han då erfar i endera eller bägge av upplevsedimensionerna kan principiellt fyra möjliga tillstånd av subjektiv anpassning särskiljas. Dessa kan också rangordnas med hänsyn till trivsel. Den skulle vara högst i det tillstånd där bägge dimensionerna är balanserade och lägst i det tillstånd där bägge är obalanserade.

Mot bakgrund av denna statiska bild infördes ett dynamiskt perspektiv utgående från antagandet att obalanserade tillstånd tenderar att förändras i riktning mot balans och därmed högre trivsel. Sådana förändringar kan ske på många vis, sk anpassningssätt. En del sådana innebär att individen förändrar sin situation som sådan, dvs omvärlden, eller att hans föreställningar, anspråk och beteenden förändras till överensstämmelse med den omvärld de konfronteras med, sk realitetsprövning. Andra anpassningssätt, försvarsmekanismer, innebär att individen medvetet eller omedvetet omtolkar verkligheten så att den upplevs sådan som han behöver den, snarare än som den faktiskt är. Det sker i syfte att försvara dominerande föreställningar som "hotas" eller inte skulle bekräftas vid en realistisk tolkning. Här baseras således beteendet på en förvrängd verklighetsuppfattning.

Även om försvarsmekanismer kan ses som normalt förekommande sätt att söka bättre fördrå en svår situation, att uppleva den som mer tillfredsställande etc, är realitetsprövning vanligen det anpassningssätt som dominerar. I ett sammanhang där individen befinner sig i en obekant situation, tex en ny miljö i vilken hans etablerade föreställningar och beteenden inte får bekräftelse eller förstärkning, leder realitetsprövningen med tiden till att de förändras enligt ett mönster där de fyra olika tillstånden av subjektiv anpassning utgör stadier i en process, anpassningsprocessen. I termer av trivsel visar denna ett U-format förlopp.

Applicerad på den specifika situation som en utlandsflyttning utgör förutsäger och förklarar modellen den sk kulturchocken. Grunden till denna är härvid att individen "befinner sig i" övergången mellan stadierna 2 och 3 i anpassningsförloppet, den fas där trivseln är som lägst och den där individen fö kan tänkas vara i störst behov av stöd från försvarsmekanismer av olika slag. En genomgång av litteraturens behandling av kulturchocken visar att beskrivningarna av dess yttringar väl överensstämmer med vad som ter sig rimligt enligt vår modell. Beträffande tolkningar och innebörd av kulturchocksfenomenet pekar emel-

lertid modellen på delvis andra förklaringar än de i litteraturen anförda.

Slutligen introducerades begreppet kulturbarriär, som avser effekter av kulturskillnader på en individs förmåga och benägenhet att förstå, acceptera och tillämpa nationella normer i en annan kultur än den egna. Till detta begrepp, liksom till de begrepp och sammanhang som preciseras i anpassningsmodellen, kommer vi att hänvisa fortlöpande i framställningen. De principiella aspekter som samlat hänförts till detta kapitel utgör vår föreställningsram och skall tas som utgångspunkt för ansatser att tolka och förklara empiriska resultat så långt detta låter sig göra med hänsyn till begränsningar i den valda undersökningsmetoden.

6 Utlandsenkätens uppläggning och genomförande

Resten av denna bok ägnas en redovisning av resultaten från en enkät som besvarats av utlandssvenskar. I detta kapitel beskrivs och motiveras studiens uppläggning och genomförande. Kapitlet är metodinriktat och kan hoppas över av den enbart allmänintresserade läsaren.

Det är ett stort steg att ta från teorin i kapitel 5 och till en empirisk prövning av den. Genom en postenkät, som det här är frågan om, kan vi givetvis bara i begränsad utsträckning belysa de komplicerade djupare sammanhang som modellen beskriver. Så långt det är möjligt skall vi dock anknyta till den redovisade teorin. Detta skall dock inte ske med utgångspunkt i något system av explicita hypoteser för att i detalj pröva anpassningsmodellen, utan snarare informellt genom att den teoretiska bilden tjänar som föreställningsram och bakgrund i sökandet efter möjliga förklaringar till empiriska resultat. Detta bör ses mot bakgrund av att studiens syften kan betecknas som explorativa. De problem som behandlas har såväl i Sverige som utomlands bara sparsamt belysts av empiriska studier, varav de flesta fö varit av mycket liten omfattning. Syftet med vår studie kan därför formuleras som att översiktligt kartlägga strukturer och mönster avseende aspekter av anpassning och levnadsvanor hos en viss grupp utlandssvenskar.

Valet av postenkät som undersökningsmetod bör sättas i samband med studiens explorativa syften. Framför allt möjliggör en postenkät att på ett administrativt enkelt sätt samtidigt nå ett stort antal människor i många länder runt i stort sett hela världen. Svagheterna med denna undersökningsform berör bl a möjligheten att anknyta empiriska resultat till teori. Bl a gäller vår anpassningsmodell individen, medan enkätformen i praktiken hänvisar oss till att belysa anpassning genom jämförelser mellan grupper av individer. En prövning av den teoretiska bilden av anpassningsprocessen förutsätter vidare att ett förlopp kan studeras. Egentligen krävs för detta att uppgifter från samma individer inhämtas för en följd av tidpunkter i en sk longitudinell studie. Då våra frågor bara besvaras en gång av varje individ och detta i princip samtidigt för alla respondenter, är vi här hänvisade till jämförelser mellan grupper som bott olika länge i sina värdländer. För övrigt gäller erfarenhetsmässigt att de frågor som kan ställas och adekvat besvaras i en postenkät måste

hållas på ett plan som inte är ägnat att direkt belysa djupare psykologiska aspekter av anpassning. En annan generell begränsning i postenkäten ligger i att svarssituationen bara i mycket liten utsträckning kan styras eller kontrolleras, t ex med avseende på vilken tolkning av en fråga som ligger till grund för respondentens svar. Denna begränsning torde vara särskilt relevant om, som här, respondenterna befinner sig i många olika kulturer andra än den där frågorna formuleras och svaren tolkas. På denna punkt har vi i stort sett fått utgå från att kommunikationen mellan undersökaren och respondenterna fungerar via ett gemensamt språk och en tillräckligt likartad föreställningsram avseende de frågor enkätformuläret innehåller.

Val och formulering av frågor

Då någon tidigare studie av dessa frågor inte föreligger valde vi att utöver de centrala anpassningsaspekterna ganska brett kartlägga utlandssvenskarnas förhållanden omfattande olika sidor av männens, hustrurnas och barnens situation. De områden studien gällde kan sammanfattas i följande punkter:

- personförhållanden: civilstånd, ålder etc
- motiv och förberedelser för flyttningen till värdlandet
- tidsaspekter: hur länge man bott i värdlandet, hur längesedan man lämnade Sverige etc
- värdland
- levnadsvanor: umgängesinriktning, språkvanor etc
- allmän trivsel
- synen på olika förhållanden i den egna situationen, t ex i den yttre miljön, i arbetet etc

Två formulär utarbetades, vardera med cirka 60 frågor att besvaras av mannen respektive eventuell hustru, detta dels för att i enkäten totalt kunna täcka in fler aspekter, dels för att kunna belysa männens och hustrurnas speciella förhållanden. Frågorna var dock i många fall likalydande, t ex de flesta bedömningsfrågor. Sådant som gällde familjen som helhet besvarades dock vanligen av endera maken, t ex hustrurna frågor angående barnen. Frågornas lydelse, definitioner av olika variabler samt svarsfördelningar redovisas löpande i texten eller genom hänvisning till bilaga 3.

Det slutliga formuläret bygger bl a på förberedande diskussioner med grupper av utlandssvenskar bosatta i Västtyskland och London samt på en provenkät till 60 utlandssvenskar. Svar erhöles från 61 procent av dessa. Formulärets omfång, val av frågor och formuleringar omarbetades med ledning av dessa förberedelser. En övergripande ambition var härvid att nå en högre svarsfrekvens än i provenkäten samtidigt som antalet frågor utökades. I utformningen av det slutliga formuläret kom stor vikt att läggas vid en tilltalande redigering och tekniskt lättbesvarade frågor av enkel och klar lydelse. Vid valet av frågor eftersträvades att dessa skulle kunna uppfattas som intressanta av respondenterna och inte te sig alltför känsliga för att kunna besvaras. Bl a med hänsyn till det senare kom formuläret inte att innehålla någon fråga avseende en kvantitativ precisering av inkomstförhållanden, inte heller frågor om sådant som kunde te sig politiskt brännbart. Genomgående var syftet att frågorna skulle vara relevanta och tillämpliga i alla länder. De avsåg därför tämligen allmänna men ändå så långt möjligt konkreta förhållanden som kunde tänkas gälla alla respondenter (se tex Nath 1968). Trots visst utrymme för kommentarer och förtydliganden var frågorna ganska hårt strukturerade i bemärkelsen att svarsalternativen vanligen var givna i formuläret. I de många frågor som gällde bedömningar i dimensionerna god-dålig, stor-liten betydelse undveks neutrala alternativ för att tvinga respondenten att ta ställning. Exempel på sidor ur enkätformuläret finns i bilaga 4b.

Urval

Tidigare har den grupp av utlandssvenskar som studien gäller avgränsats till dem som för längre tid än ett år är utlandsstationerade för svenska företags räkning. Genom enkäten till företagen erhöles uppgifter om i vilka länder 2 326 av totalt 2 904 svenskar fanns. Av dessa länder ansågs några mindre intressanta för studiens syften: de nordiska länderna med hänsyn till att förhållandena här i mycket bedömdes likna svenska och också sådana länder där få svenskar fanns och som för urvals- och bearbetningssyften inte ansågs kunna naturligt sammanslås med andra länder. Det gäller dels länderna i Östeuropa samt Grekland, länder där fö viljan att besvara enkäten kunde tänkas hämmad med hänsyn till rådande politiska förhållanden, dels också de små länderna i Mellanamerika och Västindien. I urvalspopulationen för enkäten ingick alltså

inte några svenskar i dessa länder. Denna begränsades i praktiken dessutom av att namn- och adressuppgifter för alla utlandsstationerade inte erhållits från företagen. Urvalspopulationen kom härigenom att bestå av 2015 män, för urvals- och bearbetningssyften fördelade på 26 länder eller ländergrupper. Denna population skiljer sig från den ursprungliga totala gruppen av utlandssvenskar (2904 personer), förutom avseende länderfördelningen enligt ovan också beträffande befattningssammansättningen. Vi vet nämligen att döma av typen av verksamhet för de företag som inte lämnat uppgifter att den grupp för vilken adressuppgifter saknas väsentligen utgörs av tekniker, vilka således skulle vara underrepresenterade i urvalspopulationen.

Beträffande urvalssätt och urvalets storlek valde vi att prioritera ambitionen att nå en viss representativitet för enskilda länder snarare än för urvalspopulationen som helhet. Bägge syftena lät sig inte förenas med mindre än att urvalet omfattade omkring 1200 personer. Valet motiverades främst av bedömningen att det låg ett begränsat praktiskt värde i att nå en för urvalspopulationen som helhet fullt representativ bild av den globalt genomsnittliga utlandssvensken såsom han skulle framstå i fördelningar och medelvärden baserade på det totala urvalet. Dessutom var redan urvalspopulationen i sig inte fullt representativ för den större grupp som vi ursprungligen önskat studera.

Totalt utvaldes 803 män att ingå i enkäten. Samtliga erhöll de två formulärversionerna av vilka den ena var avsedd att besvaras av en eventuell hustru. Urvalet bland kvinnorna gavs således av urvalet av männen. De kvinnor som studien avser är således gifta med utlandsstationerade män. Urvalet av männen kan betecknas som stratifierat, slumpmässigt och icke-proportionellt.

Med stratifierat menas här att de 2015 personerna i urvalspopulationen fördelades på 26 olika världländer eller ländergrupper, se strata. Inom varje land utvaldes sedan slumpmässigt ett antal personer att ingå i enkäten, dvs alla i landet hade lika stor chans att bli valda. Att urvalet var icke-proportionellt innebär dock att den andel som valdes varierar mellan olika länder, varför alla de 2015 i urvalspopulationen inte hade lika stor chans att komma med eftersom denna sannolikhet berodde på i vilket land man bodde. Chansen var härvid större för dem som bodde i länder med få utlandssvenskar än i länder med många. Av de få svenskarna i Indien valdes således 90 procent, av de många i Liberia bara 10 procent. Dessa skillnader beror på att vi inom ramen för en urvalsstorlek om cirka 800 önskade nå ett för urvalsramen så långt som möjligt representativt urval i varje enskilt land. Härvid är det absoluta antalet

valda avgörande, snarare än hur stor andel av urvalsramen som väljs. Detta antal bestämdes för olika länder i viss mån också av principen att förhållandevis fler personer borde väljas i länder där förhållanden som gäller svenskarna kan antas vara mer skiftande än i andra länder, detta för att i urvalet sås bättre täcka in denna större variation. Som minst valdes i ett land 15 personer (Österrike), som mest 46 (Sydostasien) och genomsnittligt per land 30 personer. Länderfördelning för urvalsram och urval framgår av bilaga 2a.

Svenskarna i Liberia, som inom ramen för LAMCO lever under ganska likartade förhållanden, samt två andra större svenskkontingenter vid projektarbeten i Mellanöstern har i urvalet starkt underrepresenterats i förhållande till sin andel av urvalspopulationen. Härigenom har också Afrika–Mellanöstern som region betraktad blivit underrepresenterad till förmån för andra regioner och kanske särskilt Västeuropa, där mångfalden av enskilda länder bidrar till överrepresentation för regionen som sådan (bilaga 2a). Detta innebär också, eftersom svenskarna i Afrika–Mellanöstern till särskilt stor del är tekniker på tjänstemannanivå, att denna personalkategori underrepresenterats till förmån för personer i chefsbefattningar inom ekonomi och administration, befattningar som är förhållandevis vanliga i andra regioner (bilaga 2b). Tendensen till snedrepresentation i förhållandet mellan urvalspopulation och urval är således densamma som tidigare konstaterats i förhållandet mellan hela gruppen av företagets utlandssvenskar och den urvalspopulation vi kunnat definiera.

Även om vi således genom urvalsmetoden principiellt är tillförsäkrade en viss representativitet för enskilda länder, kan vi i strikt statistisk bemärkelse inte hävda att resultat avseende hela vårt stickprov också gäller för urvalspopulationen.¹

Genomförande och svarsfrekvens

Enkäten sändes ut i slutet av november 1971 tillsammans med portokuponger för retur per flygpost. (Adresserna avsåg vanligen människors arbetsplatser.) Två påminnelsebrev utgick, i december 1971 och januari

¹ Detta ligger delvis i att vi, med hänsyn till den mängd av aspekter som studeras, inte bemödat oss om att basera sådana helhetsbilder på resultat från enskilda länder sammanvägda med ledning av urvalsandelen för varje land. Sådana sammanvägningar skulle i princip kunna ge resultat som är mer representativa för urvalspopulationen totalt än vad som kunnat erhållas för samma urvalsstorlek genom ett slumpurval baserat på urvalsramen som helhet (se t ex Stuart 1969).

1972. Besvarade formulär som inkom före utgången av mars 1972 beaktades i bearbetningen. Svarsperioden omfattade således fyra månader vilket kan tyckas långt för en enkät, men det ansågs motiverat med hänsyn till avstånd och syftet att nå en hög svarsfrekvens. Formulären var genom en nummerkod anonyma gentemot tredje man och sedan de prickats av såsom besvarade även gentemot undersökaren. En sammanfattning av studiens resultat erbjöds dem som svarade. Från männen erhöles 641 besvarade formulär, svarsfrekvens 80 procent. För kvinnorna erhöles 474 formulär. Här kan svarsandelen bara belysas indirekt. För 95 procent av de män som svarat vilkas fru var svensk och fanns med i värdlandet inkom av henne besvarade formulär. Svarsfrekvensen totalt sett kan betecknas som hög, allmänt för postenkäter och kanske särskilt i ett sammanhang där adressaterna är spridda över hela världen. Brev och många kommentarer vittnar om ett positivt intresse hos respondenterna.

Icke desto mindre saknas svar från 20 procent av de tillskrivna. Det kan därför vara värt att söka utröna orsakerna till detta bortfall och huruvida de personer från vilka svar ej föreligger skiljer sig från dem vars svar inkommit i något för studien väsentligt avseende.

Troliga skäl till att besvarade formulär saknas kan anges för 4,5 procent av de tillskrivna. Häri ingår 2,5 procent om vilka vi vet att de inte nåtts av formuläret eller haft tillfälle att svara. Detta att döma av postreturer, uppgifter från företagen utomlands att personen slutat eller flyttat från landet, varit bortrest, sjuk etc. Härutöver har för sammanlagt 2 procent av de tillskrivna erhållits besked per brev eller telefon att man avstått från att svara på grund av att man bott för kort tid i värdlandet för att kunna svara, att man bott för länge i landet för att betrakta sig som svensk, principiella betänkligheter mot enkäter, att kupongerna för returportot vägrats inlösen av den lokala posten. Vi vet inte om skäl som dessa gäller för fler av dem vars svar ej inkommit. Några av skälen förefaller kunna ha samband med trivsel och anpassning i värdlandet. Till bortfallet bör också räknas två formulär från vardera män och kvinnor, som var alltför knapphändigt besvarade för att kunna bearbetas.

Ännu en möjlighet att kontrollera bortfallet ges via urvalsramens uppgifter om var man bor och om vilken befattning de tillskrivna personerna har. I bilaga 2a finner vi att svarsfrekvensen är förhållandevis låg för vissa länder. Genom brev eller kommentarer i formulären kan vi för några av dessa misstänka att särskilda förhållanden inverkat på svarsfrekvensen. Under en del av svarsperioden pågick således i Canada (67 procent) en strejk inom postdistributionen. Från Mexico (60 procent) erfars att posttjänstemännen vägrat att inlösa returportokupongerna till sitt fulla värde.

Slutligen gäller kommentarer från Liberia (60 procent) att man var

tveksam om att svara då man arbetar vid ett icke-svenskt företag. Vi vet inte om just det anförda förklarar en lägre svarsfrekvens i dessa länder. I den mån så skulle vara fallet ser vi inte att det skulle ha föranlett någon särskild grupp av de tillskrivna att inte svara. Beträffande befattningar kan ur bilaga 2b utläsas att svarsfrekvensen är förhållandevis låg för tekniker på tjänstemannanivå (75 procent) och för dem som inte kunnat klassificeras avseende befattning (78 procent). Också dessa kan dock i de flesta fall antas vara tekniker.

Den begränsade bortfallsgranskning som kunnat göras lägger inte mycket till bilden av hur den grupp som svarat förhåller sig till urvalspopulationen. Vi finner inte mycket som tyder på att de som svarat skiljer sig från dem vars svar saknas i några för studiens syften viktiga avseenden. I någon mån förstärks dock genom skillnaderna i svarsfrekvens den underrepresentation av tekniker i lägre befattningar och den överrepresentation av chefer inom administration som redan tidigare föreligger genom urvalsmetoden. Tekniker dominerar ändå i svarsgruppen och svarens fördelning sett till större regioner överensstämmer väl med urvalspopulationens, om man räknar bort effekten av att LAMCO-personalen underrepresenterats. Trots detta kan vad som enligt resultaten gäller svarsgruppen som helhet inte sägas också gälla urvalspopulationen och än mindre den större grupp som ursprungligen skulle studerats, detta enligt strikt statistiska principer.

Även om detta kan vara värt att minnas i fortsättningen anser vi att det vore att hårdra de statistiska begränsningarna, om det faktum, att vi på grundval av vårt stickprov inte säkert kan veta vad som gäller andra utlandssvenskar, skulle tolkas som att enkätresultaten saknar sådan giltighet. I själva verket bedömer vi det som mycket troligt att åtminstone de mönster och samband som skall redovisas i så allmänna aspekter som trivsel och levnadsvanor äger giltighet utöver stickprovet, i varje fall för den kategori av svenskar som utlandsstationerats för svenska företags räkning.

Svarskvalitet

En annan fråga än den som diskuterats ovan är om studiens resultat är giltiga i bemärkelsen tolkbara ens för själva det stickprov på vilket de bygger. För enkätformulärets många enskilda frågor är svarsfrekvensen genomgående hög. Kvaliteten på svaren i meningen fullständighet och entydighet i förhållande till frågelydelsen är med få undantag god.

Generellt gäller dock i enkätsammanhang att många felkällor vidlåder noggrannheten eller tillförlitligheten i svaren. Svaret på en viss fråga kan i princip antas återspegla dels ett sant värde, dels ett felvärde av osystematisk natur. Ju mer av svaret som är att räkna till felvärdet, dvs ju mindre till det sanna värdet, desto sämre är tillförlitligheten. Till felkällorna kan bla hänföras den okontrollerade svarssituationen. Det svar som avges kan vara betingat av särskilda omständigheter i svarsögonblicket, slarv, tillfälliga stämningar etc. Det kan också vara missvisande om de i frågelydelsen angivna svarsalternativen inte adekvat täcker in vad som gäller en individ eller vad han önskar svara. Till felkällorna kan här också räknas mer systematiska skevheter som t ex att individen av taktiska eller andra skäl ger felaktiga uppgifter, att han svarar med hänsyn till vad som är socialt önskvärt i stället för vad som egentligen gäller, att han schablonmässigt besvarar flera frågor likartat utan hänsyn till deras innebörd etc. Vårt formulärs redaktionella utformning kan möjligen inbjuda till svar av det senare slaget (s k response sets) i de delar där flera bedömningar av samma typ begärs (se bilaga 4b).

En annan felkälla ligger i att män och hustrur vid besvarandet av formulären kan ha anpassat sina svar efter varandras. Tillförlitlighetsbrister av de nämnda slagen torde överhuvudtaget snarare avse bedömningar än frågor om faktiska förhållanden. Det är dock generellt svårt att på förhand gardera sig mot sådana svarsskevheter liksom att i efterhand korrigera för den roll de spelat. Någon uttrycklig prövning av tillförlitligheten i enskilda frågor har inte gjorts. Vi kan därför bara allmänt hänvisa till respondenternas intresse och spontana svars motivation mot bakgrunden att deltagandet i enkäten är frivilligt.

En annan viktig fråga i detta sammanhang är om svaren, i princip oavsett om de är sanna, kan tolkas som uttryck för vad vi egentligen ville veta genom att ställa en viss fråga och formulera den på visst sätt. Med ett annat ord gäller det frågans validitet, dvs om frågan verkligen mäter vad den är avsedd att mäta. Också denna aspekt berör närmast frågor som fordrar bedömningar och i vårt fall kanske särskilt studiens huvudkriterium på subjektiv anpassning, en direkt fråga om hur man trivs i värdlandet. Återspeglar svaren här trivsel eller något annat? På denna punkt anser vi validiteten i viss mån bestyrkt genom jämförelser med svar på andra frågor som också antas spegla trivseln. I övrigt kan vi här liksom för andra variabler i stort sett bara hänvisa till ambitionen att formulera frågorna rakt, enkelt och så allmänt att svenskar runt om i världen skall kunna uppfatta och besvara dem så som vi menat.

Beträffande trivsel bör kanske ytterligare en validitetsaspekt nämnas.

Den gäller s k begreppsvaliditet, nämligen frågan om trivsel enligt lydel- sen av formulärets fråga och ytterst enligt de svar som erhålls är det- samma som i vår teoretiska modell menas med trivsel eller subjektiv anpassning. Vi kan bara hypotetiskt hävda att en sådan överensstämme- lse råder. Vår studie kan dock på sätt och vis sägas syfta till att pröva giltigheten i det teoretiska trivselbegreppet inom ramen för de begräns- ningar som ligger i dess uppläggning och metod. Den bakomliggande teorin skall således i väsentliga delar tas som utgångspunkt för analysen, inte bara i sådant som uttalat gäller trivsel utan också beträffande tolkningar och förklaringsansatser avseende attityder, hållningssätt och mer känslomässiga aspekter, tex hemlängtan, vilka vi teoretiskt för- knippar med individens subjektiva anpassning.

Analys och tolkning

Bearbetningen av svarmaterialet har lagts upp snarare med tanke på att beskriva än att djupare analysera. Totalt föreligger besvarade enkätfor- mulär från 1111 personer. Bearbetningen har skett separat och i stort parallellt för män och kvinnor. Grundmaterialet, huvudsakligen i form av korstabeller, har tagits fram med dator. Resultatberäkningar basera- de på dessa har dock i stor utsträckning skett manuellt, bl a för att utifrån vad som är relevant kunna modifiera antalet kategorier i vissa variabler eller omdefiniera dem för nya tolkningar.¹

Analysen består väsentligen av gruppjämförelser. Vid sådana jämförs grupper som hänförs till skilda kategorier i något avseende (oberoende variabel) med hänsyn till om de visar likadana karaktäristika i ett annat avseende (beroende variabel) eller om grupperna skiljer sig åt. Där den beroende variabeln är en bedömning sker vanligen jämförelsen i termer av medelvärden.² I den mån vi finner en skillnad mellan grupperna söker

¹ Så är tex variabeln värdland i vissa sammanhang definierad i ett fåtal större regioner, språkområden eller bara i kategorierna i- och u-land. För variabeln umgängesinriktning har svar som anger att man "främst" har både svenskt och inhemskt umgänge hänförs till endera av kategorierna svenskt eller inhemskt umgänge, beroende på om vi i sammanhanget är intresserade av om svenskt respektive inhemskt umgänge överhuvudtaget "förekommer".

² Detta förutsätter att den skala längs vilken bedömningarna skett kan betraktas som en s k intervallskala där skillnaderna i det som mäts är lika stora mellan på varandra följande steg i bedömningsskalan. I vårt fall torde dock successiva skalsteg representera en rangordning i det avseende som mäts, utan att skillnaden mellan stegen är lika stor genomgående. Det är dock brukligt i sammanhang som detta att rangskolor behandlas som om de hade intervallskalekaraktär (se tex Ferguson 1966).

vi pröva huruvida en sådan skillnad kan vara en följd av slumpen, om någon faktisk skillnad egentligen inte finns. För denna prövning används statistiska analysmetoder, olika beroende på vilken typ av variabler eller data det gäller men för våra syften av i stort samma innebörd. Det gäller för vår del främst sk t-prövning (för medelvärdesskillnader), chi-två-prövning (för jämförelser mellan frekvenser), korrelationskoefficienter som anger riktning och grad av linjär samvariation mellan två variabler. Koefficienten för vanlig produktmomentkorrelation (r) kan anta värden mellan 0 (varvid inget samband föreligger) och 1 eller - 1 representerande ett fullständigt positivt respektive negativt samband. Detsamma gäller i princip den särform av vanlig korrelation som mäts med sk phi-koefficient (r_{phi}) och som avser det fall där den beroende och den oberoende variabeln vardera definierats i bara två kategorier (tex pojke/flicka, stor/liten).¹

Med hjälp av sådana metoder kan man få en uppfattning om hur stor chansen är att tex en konstaterad skillnad mellan två grupper har uppkommit av en slump. Beroende på hur säker man vill vara på att så inte är fallet kan man ställa mer eller mindre stränga krav på hur liten denna sannolikhet bör vara för att man skall tolka resultatet som att en skillnad eller ett samband föreligger. Utan att binda oss för någon absolut kravnivå kommer vi dock i det följande vanligen att betrakta skillnader eller samband som ej signifikanta (betecknas e s) om chansen att de uppkommit slumpmässigt är större än 10 procent. Om den däremot är mindre än 10 procent (betecknas $p.10$), skall vi anse signifikans föreligga. Detta kan möjligen förefalla som en alltför okritisk hållning till undersökningsmaterialet men bör ses mot bakgrund av studiens explorativa karaktär och vår bedömning att det är väsentligt att inte "sopa under mattan" sådan förhållandevis "unik" information som kan tänkas vara värdefull. Analogt står i det följande beteckningarna $p.05$; $p.01$; och $p.001$ för att vi, när vi hävdar att ett samband föreligger uttalar oss med en successivt större statistisk säkerhet (i det att risken att vi har fel är successivt mindre, dvs 5 procent, 1 procent samt 1 promille enligt beteckningarna ovan).²

Man kan fråga sig varför signifikansprövningar överhuvudtaget utförs när analysen inte sker på ländernivå, vilket vårt urval egentligen förutsätter. Förutom att besked genom sådana prövningar bidrar till att ge

¹ För beskrivningar av de nämnda metoderna se tex Ferguson 1966, Magnusson 1966.

² Nästan genomgående avses här prövning av oriktade hypoteser vilket innebär strängare krav än när det gäller riktade.

stadga åt slutsatser om själva stickprovet, hänvisar vi här till vår bedömning att resultaten i studiens centrala avseenden i praktiken bör kunna generaliseras till urvalspopulationen och i viss mån också vara belysande för andra grupper av utlandssvenskar. Utan att annat än undantagsvis ha några uttryckligen formulerade hypoteser skall vi använda signifikansprövning för att lokalisera eventuella samband och pröva allmänna förväntningar, detta i linje med studiens explorativa karaktär.

Att ett signifikant samband mellan två variabler konstateras innebär inte i sig att någon orsaksrelation föreligger, även om så kan vara fallet. Det innebär bara att värdena i två variabler förhåller sig på ett systematiskt sätt till varandra. Detta kan dock bero på andra faktorer än dem som sambandet synbarligen gäller. För att ett orsakssamband skall föreligga krävs dessutom att det kan fastläggas att den oberoende variabeln föregick den beroende i tiden. Redan av detta skäl kan vi inte konstatera huruvida det gäller en orsaksrelation eller ej. I en studie som vår kan detta inte ske. De nämnda analysmetoderna preciserar också bara samband på sk nollordningsnivå, dvs beaktar inte den beroende variabelns samtidiga förhållande till fler än en oberoende variabel. Genom kontroll av andra faktorer, som kan tänkas inverka på en viss oberoende variabels samband med den beroende, kan det dock göras mer eller mindre troligt att den oberoende variabeln har ett "eget", unikt samband med den beroende, eventuellt ett orsakssamband. Sådan kontroll anser vi oss i viss mån kunna uppnå genom separata analyser för grupper inom vilka individerna visar samma karaktäristika i det avseende som misstänks kunna spela in.

Av de många signifikansprövningar som gjorts på studiens resultat kan i en del fall signifikans ha uppnåtts utan att något faktiskt samband föreligger. För tolkningen bör därför särskild vikt fästas vid om sambanden återkommer i olika sammanhang, passar in i större mönster eller överensstämmer med hypoteser och förväntningar.

Även till synes entydiga mönster i resultaten kan dock liksom enskilda samband vara skenbara till följd av systematisk *selektion* i undersökningsmaterialet. Där analysen sker i form av gruppjämförelser bygger den nämligen på antagandet att de grupper som jämförs, förutom det avseende som gruppindelningen i sig uttrycker (oberoende variabel), är likadant sammansatta i alla avseenden av betydelse för det i vilket grupperna jämförs (beroende variabel). I den mån detta antagande inte är uppfyllt föreligger selektion i materialet som snedvrider resultatet av jämförelsen mellan grupperna.

Vi tänker närmast på effekter av selektionsmekanismer i sådant som

gäller för studien centrala aspekter av anpassning eller allmän trivsel. Om vi tex finner att tekniker genomsnittligt trivs sämre utomlands än personer i administrativa befattningar, skulle detta egentligen kunna bero på att man allmänt trivs sämre i u-länder än i i-länder, detta genom att teknikerna i större utsträckning än administratörer stationeras och bor i u-länder. De bägge grupperna tekniker och administratörer är således inte direkt jämförbara.

Ett annat exempel på effekter av en selektion gäller bilden av hur trivseln utvecklas över tiden. I brist på möjlighet att göra en longitudinell studie där identiska individer jämförs vid olika tidpunkter måste vi om förlopp eller processer skall belysas jämföra grupper av individer som bott olika länge i värdlandet. Om vi då finner att grupper med successivt längre värdlandstid genomsnittligt trivs allt bättre, skulle detta i enlighet med vad som teoretiskt kan förväntas kunna tolkas okritiskt som att trivseln stiger med tiden. En granskning av enkätmaterialen visar dock att man vanligen bor längre tid i i-länder än i u-länder. Om man dessutom trivs bättre i i-länder kan en till synes stigande trivsel helt enkelt förklaras av att i totalbilden de grupper som har successivt längre värdlandstid i allt större utsträckning kommer att bestå av individer bosatta i i-länder. Genom att man trivs bättre här kommer genomsnittsvärdena att stiga i takt med en "fortgående" selektion i de grupper som totalbilden baseras på.

De bägge exemplen ovan belyser selektion av den typ som i några avseenden faktiskt föreligger i vårt material. Dessa mekanismer kan dock kontrolleras tex genom separata analyser för i- och u-länder avseende samband mellan befattning och trivsel respektive tid i värdlandet och trivsel. Vi skall fortsättningsvis vara uppmärksamma på möjligheten att sådana selektionseffekter snedvrider resultaten. Svårare är det då att kontrollera en annan trolig selektionseffekt, hänförlig till tidsaspekten som sådan. Det förefaller nämligen rimligt att det särskilt är personer med god trivsel som bor kvar länge utomlands, medan de som trivs sämre flyttar hem till Sverige tidigare. Om vi jämför grupper med successivt längre tid i värdlandet bakom sig skulle vi här liksom tidigare finna att trivseln stiger med tiden. Detta skulle kunna bero på att de som trivs bor kvar på grund av att de trivs och de som inte trivs tenderar att just därför med åren resa hem. De grupper som blir kvar blir alltmer homogena i bemärkelsen att de trivs bra, vilket i våra gruppjämförelser skulle yttra sig i stigande genomsnittsvärden för trivseln.

Selektion av detta slag begränsar våra möjligheter att ur resultaten få fram en rättvisande bild av hur trivseln utvecklas över tiden, en begräns-

ning som fö gällr också andra avseenden där vi försöker tolka gruppjämförelser i termer av tidsförlopp eller processer. Det är svårt att bedöma omfattningen av denna selektion, dvs i vilken utsträckning man återvänder till Sverige på grund av dålig trivsel samt efter hur lång tid utomlands detta sker. Enligt personaladministratörer i svenska moderbolag med stor erfarenhet av utlandsstationerade svenskar betyder trivseln, mannens eller hustruns, mycket för beslut att återvända. Beträffande när detta sker anges att en viss men vanligen liten återflyttning sker under det första utlandsåret. Härvid är dock anpassningssvårigheter och dålig trivsel ett viktigt motiv. Huvudsakligen sker dock återflyttning till Sverige i samband med att kontraktperioden utgår, dvs första gången efter två eller tre år. Vid dessa tillfällen och efter längre tid är dock motivet dålig trivsel mindre framträdande.

Väsentligt för vårt val att trots möjligheten av selektion söka belysa processer genom gruppjämförelser har beträffande anpassningsaspekter varit att en selektion av den innebörd som ovan redovisats väl skulle kunna förklara att trivseln förefaller stiga med tiden, men inte att den skulle sjunka i början av en persons vistelse i sitt värdland, vilket teoretiskt är att förvänta. En sådan trivselförsämring skulle ge förloppet den U-form som modellen av anpassningsprocessen föreskriver och utgör därmed det centrala kriteriet på förekomsten av den sk kulturchocken. Sådan selektion skulle därför inte begränsa möjligheten att belysa anpassningsprocessen i detta avseende. Då emellertid selektionsmekanismer genomgående är av betydelse för om vi kan tolka empiriska resultat i termer av förlopp skall vi i olika sammanhang av det följande återkomma till denna diskussion.

Vi har i detta kapitel allmänt diskuterat begränsningar och felkällor hänförliga till undersökningsform, urvalsmetod, svarsmaterial och analysätt. Studiens resultat bör bedömas mot bakgrund av vad som härvid sagts. De bör dock också ses ur aspekten att studiens syfte är begränsat till att översiktligt och i grova drag beskriva mönster och struktur i sådant som gäller utlandssvenskarnas anpassning och levnadssätt. Resultaten bör ytterst bedömas med hänsyn till konsistens i sådana mönster, till om de återkommer i olika sammanhang och till rimligheten i vad de beskriver, liksom i föreslagna tolkningar.

Även om vi i den följande redovisningen så långt möjligt skall beakta de begränsningar som anförts, anser vi oss i linje med studiens explorativa karaktär ha en ganska stor frihet i beskrivning och tolkningar av resultaten. Det gäller dels i förhållande till materialet som sådant, dels

också i viss mån i förhållande till tidigare redovisade teorier i bemärkel- sen att analys och redovisning inte bygger på något uttryckligen formule- rat system av hypoteser.

Också i framställningssättet känner vi en viss frihet: dels i språkbru- ket, där den till synes generellt syftande termen "utlandssvenskar" skall användas i stället för de "respondenter" vilka resultaten i en statistisk strikt mening gäller, dels också i valet av redovisningssätt. Det gäller ett mycket stort material. För att undvika att belamra framställningen med allt för mycket av tabeller och uppställningar har vi sökt inrymma så mycket som möjligt i löpande text.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi beskrivit uppläggning och genomförande av den studie på vars resultat resten av denna bok bygger. Studien är att betrakta som explorativ och dess uttryckliga syfte är att kartlägga struk- turer och mönster avseende främst allmänna aspekter av anpassning och levnadsvanor hos en viss grupp utlandssvenskar. Även om vi åsyftar att beskriva snarare än att förklara resultaten, skall den teoretiska bilden från kapitel 5 tjäna som begreppsapparat och allmän föreställningsram både i beskrivningar och tolkningar.

Valet av undersökningsform, postenkät, bör ses mot detta syfte. För- delarna med en sådan är främst möjligheterna att med ett brett upplagt frågebatteri samtidigt nå ett stort antal människor runt i stort sett hela världen. Nackdelarna ligger, förutom i tillförlitlighetsbrister hänförliga till en okontrollerad svarssituation, i svårigheten att mer djuplodande studera olika frågor samt i att analysen praktiskt begränsas till att ske på gruppnivå. För ett av studiens delsyften, nämligen att belysa anpass- ningsprocessen, hade härvidlag en longitudinellt upplagd studie varit att föredra.

På basis av bla diskussioner med utlandssvenskar och en provenkät konstruerades två delvis olika enkätformulär avsedda för män och kvin- nor. Frågorna gällde bla personförhållanden, utlandsvistelsens längd, värdland, levnadsvanor, synen på olika förhållanden i den egna livssitu- ationen samt allmän trivsel. Enkäten sändes ut i slutet av november 1971. Möjlighet att svara gavs t o m utgången av mars 1972.

Urvalet avsåg 803 män, vilka tillsändes formuläret i två delar, varav en var avsedd att besvaras av eventuell hustru. Urvalet av kvinnor för enkäten gavs således av urvalet av männen. Urvalet kan betecknas som stratifierat, slumpmässigt och icke-proportionellt. En hög svarsfrekvens

uppnåddes, för männen 80 procent, för kvinnorna uppskattningsvis 95 procent.

I den grupp ur vilken urvalet skedde torde yrkeskategorin tekniker i viss mån vara underrepresenterad i förhållande till sin andel av den totala gruppen av utlandssvenskar som studien ursprungligen avsett. En tendens till underrepresentation av tekniker föreligger även i själva urvalet genom att vi åsyftade att så långt som möjligt nå representativitet för enskilda länder och ej för urvalspopulationen som helhet. Till detta kommer att tekniker visar en något lägre svarsfrekvens än den andra huvudkategorin, administratörer. Även om tekniker dominerar bland dem som svarat, är denna yrkeskategori underrepresenterad jämfört med urvalspopulationen och den större grupp av utlandssvenskar som studien ursprungligen avsåg.

I strikt statistisk bemärkelse kan vi därför inte hävda att resultat avseende hela svarsmaterialet också gäller för urvalspopulationen. Vi anser emellertid att det vore att hårdra de statistiska begränsningarna att utesluta möjligheten av en sådan giltighet. I själva verket bedömer vi det som mycket troligt att mönster och samband i allmänna aspekter, såsom t ex trivsel och levnadsvanor, äger giltighet för den kategori av svenskar som utlandsstationerats för svenska företags räkning.

Bearbetningen av svarsmaterialet har lagts upp snarare utifrån ambitionen att beskriva än att mer ingående förklara. Bl a bygger analysen på gruppjämförelser och användandet av statistiska metoder som lokaliserar eventuella samband på s k nollordningsnivå. Härvid måste man vara uppmärksam på möjligheten av vilseledande effekter av selektion i svarspopulationen. Vi pekade bl a på att sådan kunde försvåra tolkningen av svarsmaterialet i termer av processer genom att de personer som efter en successivt längre tid bor kvar utomlands kan tänkas konstituera grupper som är med tiden mer och mer selegerade i det studerade avseendet.

Studiens resultat bör bedömas mot bakgrund av sådana begränsningar och felkällor som vidlåder bl a undersökningsform, urvalsmetod, svarsmaterial och analyssätt. De bör emellertid också ses ur aspekten att studiens syfte är begränsat till att i första hand beskriva mönster och struktur i vad som gäller utlandssvenskars anpassning och levnadsvanor. Bara i andra hand skall vi mot bakgrund av den teoretiska modell som redovisats i kapitel 5, dock utan något explicit hypotessystem, söka förklara konstaterade mönster. I bägge dessa delar bör dock resultaten ytterst bedömas med hänsyn till konsistens, upprepad förekomst samt rimlighet i funna mönster och strukturer.

7 Utlandssvenskarnas bakgrund, utlandstjänstens yttre ram

I detta kapitel skall vi mycket kortfattat beskriva den grupp av utlandssvenskar som framställningen i det följande kommer att behandla, dvs besvarat vår enkät. Vi skall beskriva gruppens sammansättning ur såväl demografiska aspekter, kön, ålder, civilstånd etc, men också efter vilken erfarenhet man har av att leva utomlands. Motiv och förberedelser för utlandsvistelsen skall också behandlas. Av utlandstjänstens yttre ram, de betingelser under vilka man faktiskt lever och verkar, skall vi grovt ange några rumsliga och materiella villkor såsom värdland, bostadsort och bostadsstandard, men också några av de allmänna anställningsvillkor som gäller för männen, deras befattningar och arbetsuppgifter. För kvinnorna skall förekomsten av förvärvsarbete belysas. Vi skall dock inte enbart beskriva sådana påtagliga förhållanden som objektivt kan konstateras. På vissa punkter, tex förberedelser och levnadsstandard, skall vi här också återge bedömningar av vad som är betydelsefullt och av hur de svarandes egen situation ter sig.

Då vi inhämtat uppgifter i en stor mängd olika avseenden, skall framställningen av utrymmesskäl så långt som möjligt ske i löpande text. Beskrivningen skall ske i sådana kvantitativa termer som en studie av detta slag medger, på vissa punkter dock kompletterad av synpunkter och kommentarer ur enkätformulären. De otabulerade svarsfördelningar, till vilka framställningen refererar, återfinns tillsammans med fråge-lydelsen i bilaga 3.

Demografiska aspekter

Resultaten bygger som tidigare nämnts på uppgifter från sammanlagt 1 111 utlandssvenskar, varav 639 män (58 procent) och 472 kvinnor (42 procent), hustrur till män som också besvarat enkäten. Fördelningen på olika *åldrar* mellan 25 och 50 år är ganska jämn. Den yngste som besvarade enkäten var 19, den äldste 72 år. Genomsnittligt är männen 36–40 år och kvinnorna 31–35 år.

Av männen är 90 procent *gifta*. Hustrurna är i allmänhet av svensk,

men i minst 10 procent av familjerna av utländsk börd.¹ För bara 3 procent av de gifta männen är den övriga *familjen* inte med i värdlandet, dvs sannolikt kvar i Sverige. Antalet *barn* är oftast två. Barnens ålder är genomsnittligt sju-nio år.² I 40 procent av familjerna är barnens genomsnittsålder sex år eller lägre, dvs under svensk skolålder. I 45 procent av familjerna är barnen 7–16 år, dvs i svensk grundskoleålder.

Utlandssvenskarna har vanligen en hög *grundutbildning*. För tre fjärdedelar av männen är den på gymnasie- (40 procent) eller akademisk (33 procent) nivå. Hustrurnas högsta grundutbildning är vanligen något lägre än männens. En tredjedel av kvinnorna har gymnasium eller akademisk utbildning. För både män och kvinnor är en hög utbildning något vanligare bland de relativt yngre. Beträffande *fackinriktningen* av männens grundutbildning dominerar tekniska grenar (66 procent). Ekonomisk eller juridisk inriktning har 28 procent. Bara 2 procent är humanister.

Utlandserfarenhet

Den tid man bott utanför Sverige kan ses som ett grovt mått på "hur stor" utlandserfarenhet man har. Den sammanlagda tid som enskilda utlandssvenskar tillbringat utomlands varierar starkt. För ungefär hälften är denna tid fem år eller mer. Bara 10 procent har en kortare *sammanlagd utlandstid* än ett år. Med sammanlagd tid menar vi utlandstid, oavsett om man bott i det aktuella värdlandet eller något annat land och oavsett om man för någon tid flyttat tillbaka till Sverige för att sedan åter flytta ut. Av utlandssvenskarna har 23 procent någon sådan "sverigeperiod", vanligen en.

Den utlandserfarenhet man hade när man kom till sitt aktuella värdland är för närmare hälften av svenskarna kortare än ett år. För många är det således frågan om det första stationeringslandet. Å andra sidan hade 27 procent vid inflyttningen i det aktuella värdlandet en *tidigare utlandserfarenhet* om fem år eller mer. Av dessa personer hade många tidigare bott i flera länder.

¹ Någon direkt fråga om hustruns nationella börd har inte medtagits. Uppgiften bygger dels på besked från männen att frågeformuläret var otillämpligt för hustruns del med hänsyn till att hon ej var svenska, dels på vad som framgått ur besvarade hustruformulär. I de fall hon är av annan börd än svensk torde detta i de allra flesta fall ha framgått av svaren.

² Åldersuppgifter har inte bearbetats för varje enskilt barn. Vi har i stället använt genomsnittet (aritmetiska) för barnen inom varje familj.

Den tid som de, oavsett tidigare utlandserfarenhet, har bott i sitt nuvarande vördland är för närmare en fjärdedel av utlandssvenskarna kortare än ett år. Dessa är således tämligen nyinflyttade. För ungefär tre fjärdedelar är denna *vördlandstid* mindre än fem år, för 13 procent av svenskarna dock tio år eller mer.

En annan aspekt av utlandserfarenheten är, med tanke på att det gemensamma ursprungslandet för alla är Sverige, tiden sedan man senast bodde i detta land.¹ Denna tid är två år eller kortare för närmare hälften av utlandssvenskarna. För 22 procent är det tio år eller mer sedan man senast var bosatt i Sverige.

Motiv och initiativ till flyttningen

Männen har fått ange vilket eller vilka *motiv* de hade för att flytta till sitt aktuella vördland. Många gånger måste det vara svårt att i efterhand ge korrekta svar på en sådan fråga. Svaren kan tex färgas av erfarenheter efter utflyttningen, vad man bedömer som ett socialt önskvärt svar etc. De bör därför tolkas försiktigt (tabell 7:1).

Den bild av sina motiv som utlandssvenskarna själva givit stämmer i stort med den vi erhöll från moderbolagen (jfr kapitel 4). Det är således i stor utsträckning frågan om yrkesmässiga motiv.² Sådana motiv i kombination med ett allmänt intresse för utlandstjänst kan tala för att man tar chansen att flytta när man får den. Så också motivet "missnöje med svenska förhållanden", som dock inte är utmärkande för motivbilden i stort. Bland dem som flyttat från Sverige till vördlandet anges det dock som ett av motiven av 22 procent. I den mån man anför ett "speciellt intresse" för vördlandet tycks detta intresse främst avse i-länder.

Initiativet till flyttningen ligger i de allra flesta fallen hos företaget i form av erbjudanden om tjänstgöring i visst land (72 procent). Detta stämmer för övrigt med uppgifterna från företagen att man vanligen "handplockar" sin utlandspersonal (jfr kapitel 4). Bara 21 procent av utlandssvenskarna anger att de själva ursprungligen tog initiativet genom att söka, ofta utan att begränsa sina önskemål till ett visst land. De

¹ Om man är ute för första gången och i sitt första stationeringsland, är denna tid identisk med sammanlagd utlandstid och vördlandstid.

² I företagets bild av motiven för att resa ut intog dock de ekonomiska villkoren en framskjuten plats. Till någon del torde förklaringen till att så inte är fallet bland svaren från utlandssvenskarna ligga i att det kan vara svårt att tillstå just detta motiv.

Tabell 7:1 När Ni beslöt Er för att arbeta i det land, där Ni nu tjänstgör, vilken eller vilka var då de främsta faktorerna som bidrog till Ert beslut?

	Anges av
Allmänt intresse för utlandstjänst	50 %
Tjänsten innebar befordran	46 %
Värdet av utlandserfarenhet inför framtida arbetsuppgifter	44 %
Ekonomiska villkor för aktuell tjänst	31 %
Missnöje med svenska förhållanden	20 %
Speciellt intresse för aktuellt land	12 %

som sökte var i allmänhet relativt unga. Likaså är andelen som själva sökte större bland dem som angav motivet "missnöje med svenska förhållanden" (33 procent) än bland dem som valde andra motiv (21 procent; $p.01$). Beträffande initiativet till flyttningen bör, liksom för motiven, svaren tolkas försiktigt. Skillnaden mellan att söka och att erbjudas utlandstjänst torde i praktiken ofta vara liten.

Förberedelser för det nya landet

Här, liksom där förberedelser för utlandsflyttning tidigare diskuterats, är vi i första hand intresserade av sådana förberedelser som avser vistelsen i det nya värdlandet. Vi skall således inte ta upp alla bestyr i samband med avvecklingen av privat- och arbetsliv i det land man lämnar och i samband med själva flyttningen. (Här bör påpekas att åtminstone de större moderbolagen vanligen hjälper till med många av de praktiska arrangemangen.) Vi frågade männen hur lång tid som förflöt från det definitiva avgörandet om flyttningen till det installationen skedde i det nya värdlandet. (Före det definitiva avgörandet kan man dock under en tid ha varit inställd på och i viss mån förberett sig för flyttningen, varför den "förberedelsetid" som frågesvaren återspeglar snarast torde vara en underskattning.) Den tid man hade på sig angavs av mer än 80 procent vara sex månader eller kortare. För 14 procent var den to m en månad eller mindre. Vanligen har man dock cirka ett halvår på sig. Någon skillnad tycks inte finnas om det gäller att flytta från Sverige eller från andra länder, inte heller med hänsyn till om flyttningen sker till ett i- eller u-land.

Tabell 7:2 Förberedelser för det nya landet¹

	Anges av män N=637	kvinnor N=472
Kontakt med personer med erfarenhet av vistelse i landet	39 %	41 %
Orientering i böcker, broschyrer etc	35 %	36 %
Studieresa till landet	30 %	17 %
Språkkurser	23 %	22 %
Speciell utbildning och information inför arbetet	22 %	—
Provtjänstgöring i landet	4 %	—
Inget av sätten ovan var aktuellt	21 %	26 %

¹ Frågelydelsen:

Män: "Hur förberedde Ni Er inför vistelsen och arbetet i Ert nuvarande tjänstgöringsland?"

Kvinnor: "Hur förberedde Ni Er inför vistelsen i Ert nuvarande bosättningsland?"

Av tabell 7:2 framgår andelen män och kvinnor som uppger att de förberett sig på olika sätt. Den oftast nämnda av de förberedelser som frågan avsåg tycks vara kontakt med personer som har erfarenhet av det blivande värdlandet. Sådana kontakter borde kunna ge värdefull information om lokala levnads- och arbetsförhållanden. De gäller också personer som tidigare varit i ungefär samma situation som den som väntar de utflyttande. I flera kommentarer påpekas att kontakterna helst bör gälla eventuell företrädare i arbetet och i övrigt personer med jämförbar befattningsnivå, ålder och intressen.

Orientering om värdlandet med hjälp av böcker, broschyrer osv är också relativt vanlig. Männen, men mer sällan hustrurna, gör ibland en studieresa till värdlandet som ett led i förberedelserna. Detta överensstämmer med den bild som erhöles ur uppgifterna från moderföretagen i Sverige (jfr kapitel 4). Enligt dessa skulle också språkkurser förmedlade av företagen i första hand avse männen. Att döma av enkätsvaren från hustrurna har dessa emellertid deltagit i språkkurser lika ofta som männen. Detta har i så fall väsentligen skett utan förmedling av mannens företag. Totalt sett är det dock bara omkring en femtedel av utlands-svenskarna som deltagit i språkkurser. Sådana tycks främst vara aktuella där flyttningen avser länder i Sydeuropa och Latinamerika. Av tabell 7:2 framgår också att närmare en fjärdedel av svenskarna inte förberett sig på något av de sätt som frågan avsåg.

Är man då nöjd med de egna förberedelserna? Sådana efterhandsbedömningar lämnar givetvis utrymme för minnesfel och tankerationaliseringar. Å andra sidan kan ett byte av bosättningsland antas vara ett stort steg i en människas liv, varför man ganska väl torde kunna erinra sig vad man en gång saknade i de egna förberedelserna. Övervägande delen, cirka två tredjedelar av både männen och kvinnorna, anser inte att man borde ha förberett sig bättre än man gjorde. I den mån man anser något otillräckligt gäller det främst språkutbildning (män 20 procent, kvinnor 30 procent) och även här i första hand de som bor i Sydeuropa eller Latinamerika.

Omkring två tredjedelar av männen och hustrurna tillmäter generellt förberedelser "ganska stor" eller "mycket stor" betydelse för möjligheterna att senare trivas och fungera i värdlandet. Också här är språket vad man oftast betonar (män 52 procent, kvinnor 60 procent). Vad man i övrigt anger som viktigt gäller dels praktiska arrangemang i samband med inflyttningen, dels information om värdlandets förhållanden i stort, dess kultur, politiska, sociala och ekonomiska förhållanden. Vissa aspekter av förberedelserna tycks anses särskilt väsentliga och återkommer i svaren tämligen oberoende av vilket värdland flyttningen avser. Det gäller främst:

- bostadsfrågor
- levnadskostnader
- lokalt varusortiment och priser
- formaliteter
- lokala institutioner
- lokal kultur och mentalitet – egna föreställningar

Bostadsfrågor tas upp mycket ofta. Man pekar särskilt på bostadsstandard, bostadsområde och boendekostnad. Man bör själv på förhand få inspektera bostaden, välja bostadsområde med hänsyn till ortens service, tillgång till skolor, reseavstånd etc och försäkra sig om familjens godkännande. På dessa punkter anser man ibland företagets stöd som otillräckligt.

Levnadskostnader. Man efterlyser en bättre bild av de "verkliga" levnadskostnaderna. Det är svårt att få en korrekt och aktuell sådan ur allmän statistik, från ambassader och konsulat etc. Kommentarer antyder ofta att man trots att det var billigt att leva utomlands. Vanligen bor man dock i storstäder med högt uppdrivna priser. I många u-länder råder en ständigt snabb inflation. Oavsett den faktiska lokala kostnads-

bilden kan andra orsaker tänkas till att man tycker att utlandslivet är dyrt. Så länge man försöker leva "svenskt" representerar man vanligen ett udda konsumtionsmönster. Innan man lärt känna vad som gäller lokalt kan det också vara svårt att välja med urskillning bland dyrt/billigt, bra/dåligt etc. En annan tänkbar orsak är att man i vördlandet får behov av att ekonomiskt leva upp till en högre social status än den man vant sig vid i Sverige och därför hade emotsett. Vissa "offentliga" tjänster, t ex sjukvård, som i Sverige finansieras skattevägen men i en del länder mer direkt via avgifter från konsumenten, kan oavsett faktiska kostnadsskillnader tänkas upplevas som särskilt höga.

Varusortiment och priser. Här bör man förbereda sig på vad som finns och inte finns, vad som är särskilt dyrt eller billigt i vördlandet av sådana produkter som familjen svårligen kan undvara och eventuellt har möjlighet att ta med sig eller på annat sätt trygga sin försörjning av t ex barnförnödenheter, kapitalvaror. (Här bör man dock också informera sig om vördlandets införseltullar.) Det går dock varken i bokstavlig eller bildlig mening att ta med sig hela hemmet. I detta sammanhang bör kanske också nämnas att flera kommentarer från kvinnor betonar det värdefulla i att ta med sig några småsaker som kan representera något "bekant" och skänka "hemkänsla" under den första tiden i ett nytt land, t ex taylor, gardiner, ljusstakar och andra prydnadssaker, musikinstrument etc.

Formaliteter. Här nämner man förberedelser som att informera sig om immigrationsbestämmelser, tullar, vilka dokument som krävs för införsel av bohag, vilka myndigheter man måste kontakta för registrering, vilka vaccinationer som är lämpliga (dvs inte bara de nödvändiga), att man bör ha betygsöversättningar, körkort etc och att man allmänt bör vara ute i god tid med förberedelser av detta slag.

Lokala institutioner. Kommentarererna gäller här vikten av att känna till något om hur vördlandet fungerar avseende arbetsmarknad, skattevillkor, bankaffärer, sjukvård och sjukförsäkring, försäkringsvillkor, pensioner etc. Sådana aspekter tas framför allt upp i i-länder.

Lokal kultur. Mycket av vad som sägs här gäller vikten av att på förhand söka "nollställa" sig mentalt. Man bör vara beredd på att "inget fungerar som man väntat sig". Man bör ställa in sig på "att inte jämföra allt med svenska förhållanden", att "släppa reformatorattityden". "Sverige är inte bäst i allt" och att "så snabbt som möjligt acceptera vördlandets förhållanden som de är". Man bör informera sig om grundläggande drag i vördlandets kultur, t ex om dess religion, befolkningens mentalitet och livssyn. Man bör söka sätta sig in i vad vördlandskulturen innebär för det

liv man själv och familjemedlemmarna kommer att föra. På många håll betonar man således att kvinnans ställning är en annan än i Sverige. Kommentarererna kan här gälla att man bör förbereda sig på ett "utpräglat manssamhälle", på ett isolerat liv i hemmet, på att kontakter med lokala institutioner inte ger resultat om de inte ombesörjs av män eller att lokala opinioner och kulturdrag begränsar möjligheten att förvärvs-arbeta.

Beskrivningen ovan är att betrakta som exempel på vad man i enkätformulären nämner som väsentliga förberedelser. Nedan skall vi på samma sätt söka återge vad man anför i olika regioner eller länder. Dock inte heller här med anspråk på att ge en representativ eller uttömmande bild av vad som är viktigt eller vad som specifikt gäller vid flyttning till en viss region.

I *Centraleuropas* länder tar man ofta upp vikten av att vara informerad om hur värdlandets institutioner fungerar, t ex skattevillkor, sjukkassa. Också bostadsfrågor anges ofta, i England särskilt bostadsstandarden, i Belgien boendekostnader och livsmedelspriser. I Västtyskland pekar man i några fall på att umgängesvanorna är annorlunda än i Sverige. Här liksom i Belgien och Schweiz gäller flera kommentarer "manssamhället". Beträffande Schweiz bör man känna till att det är frågan om inte en utan "tre skilda kulturer". I Holland som för övrigt ofta karaktäriseras som likt Sverige bör man förbereda sig på ett regnigt klimat och vara insatt i landets vikt- och myntsystem.

För *Sydeuropas* länder anges i flera fall att man bör orientera sig om hur arbetsliv och arbetsmarknad fungerar. I Spanien nämns ofta bostadsstandard. Man behöver veta vad som finns i landet av köksutrustning, skåp, diskbänkar, elutrustning etc. Portugal bör besökas om vintern för att man skall få en bild av klimatet, dvs fukt och kyla. Här bör man också informera sig om sjukvårdsförhållanden och levnadskostnader. Det sista gäller också Italien, där t ex el och telefon är dyrt.

I *USA* betonas ofta vikten av att välja ett lämpligt bostadsområde. Man bör också vara insatt i landets immigrationsvillkor och formalia av olika slag och tänka på försäkringstryggheten. I *Canada* bör man känna till vad motsättningarna mellan de bägge befolkningsgrupperna gäller. Här är det också dyrt med hushållsmaskiner och möbler. I *Australien* bör man skaffa sig en bild av de verkliga levnadskostnaderna i förhållande till de faktiska lönerna. Man bör känna till vilka myndighetskontakter som krävs i samband med inflyttningen.

För *Latinamerika* bör man, med tanke på den oftast höga inflationen, i anställningsvillkoren gardera sig så att lönen uppjusteras successivt under kontraktperioden. För Argentina bör man vara beredd på höga kostnader för skolor, bostad etc och tänka på alla dokument som krävs för inresa, införsel av bohag etc. För flyttning till Mexico bör man sätta sig in i immigrantlagarnas innebörd för familjen. Här liksom i Peru och Chile bör man känna till vad som finns i landet av kapitalvaror såsom möbler, tvättmaskin och frys liksom av kläder. Kvinnor bör ställa in sig på en ganska isolerad tillvaro. För Brasilien och Venezuela gäller några kommentarer medicinska förberedelser med tanke på klimatet.

För *Afrika och Mellanöstern* är kännedom om det lokala varusortimentet viktigt, speciellt vad som finns av livsmedel, t ex barnmat, men också av kläder, skor och husgeråd. Tillgång till bil är väsentlig. I Sydafrika är möbler dyra. För Mellanöstern bör man veta vilka mediciner som behövs, känna till förekommande sjukdomar, lämpliga vaccinationer och vad man kan äta utan risk. Även om "det är svårt att förbereda sig på befolkningens mentalitet" bör man så gott som möjligt orientera sig om dess innebörd, särskilt i arbetssammanhang. Från ett håll rekommenderas "övningar i tålmod och diplomati". Barnen bör förberedas på ett nytt levnadssätt och familjen i övrigt på en tämligen isolerad tillvaro.

Också i *Indien* gäller flera kommentarer förberedelser för ett liv avskilt från den inhemska befolkningen. Liksom för övriga *Asien* pekar man ofta på förberedelser som har samband med klimat, hygienförhållanden, matvanor samt medicinska aspekter. Beträffande *Japan* sägs på ett håll att "det går inte att förbereda sig" för denna kultur som kräver en "förutsättningslös hållning" av den som flyttar dit. Man bör orientera sig om landets affärspraxis. Man bör undvika att tala politik. Kostnaderna för bostad, skolor, sjukvård och livsmedel är höga. "Det är dyrt att leva västerländskt i Japan." Av det lokala varusortimentet bör man orientera sig om tillgången på möbler, husgeråd, vitaminer och kläder, bla "skor i svenska storlekar".

Som framgått gäller kommentarerna om vad som är viktiga förberedelser inte bara konkreta åtgärder, men i mycket också vad man i en mängd olika avseenden bör känna till om värdlandets förhållanden innan man kommer dit. Givetvis bidrar det till mer korrekta förväntningar ju bättre man i förväg informerar sig. En helt korrekt bild kan dock knappast erhållas på förhand genom läsning eller ett kort studiebesök. Bortsett från att det kan vara svårt att finna tillräcklig och adekvat information är det osäkert huruvida man är mottaglig för och kan tillgodogöra sig tillgänglig sådan, så länge man inte befinner sig i en situation där informationen konkret behövs.

Värdländer, bostad och levnadsstandard

I tabell 7:3 redovisas fördelningen på olika regioner och värdländer av dem som besvarat enkäten. Drygt hälften är bosatta i industriländer. En jämförelse med dem som bor i u-länder ger vid handen vissa skillnader i gruppernas sammansättning. Således tycks man stanna längre i i-länder, dvs man har tillbringat en genomsnittligt längre tid i sitt värdland. I u-länderna har 52 procent bott ett år eller kortare tid i värdlandet, för i-länderna är motsvarande andel 39 procent. (Fem år eller längre tid i värdlandet har 20 procent av svenskarna i u-länder men 31 procent av dem i i-länder.) Å andra sidan hade de som bor i u-länder en genomsnittligt något längre utlandserfarenhet när de kom till sitt aktuella värdland. Detta är för övrigt i linje med uppgifterna från moderbolagen att man fäster särskilt stor vikt vid utlandserfarenhet för stationeringar i u-länder.

Vidare har de som bor i industriländer en genomsnittligt högre utbildning än de i u-länder. Av de förra hade 80 procent gymnasium eller högskola att jämföra med 68 procent av de senare. Även om inslaget av tekniker utgör över hälften i såväl i- som u-länder är det större i de senare (80 procent) än i de förra (56 procent). I i-länder tycks man också i något större utsträckning än i u-länder inneha högre befattningar. Här bör kanske också nämnas att man i industriländerna oftare blev erbjuden utlandstjänst medan man i u-länderna i större utsträckning själv sökte sådan.

Bakgrundlandet, dvs det land från vilket man närmast flyttat, är för 76 procent av utlandssvenskarna Sverige. (Till ett i-land flyttade 44 procent, till ett u-land 32 procent.) I den mån man inte flyttade från Sverige kom man lika ofta (12 procent) från ett i- som från ett u-land. Man flyttar dock oftare mellan länder av samma typ än mellan i- och u-länder. (Mellan i-länder flyttade 8 procent, mellan u-länder 9 procent. Från ett i- till ett u-land flyttade 4 procent, från ett u- till ett i-land 3 procent.) Detta kan möjligen återspegla att man i moderföretagen vid omplaceringar beaktar den typ av erfarenhet som kandidaterna har. I viss mån skulle man här, som antydde i kapitel 4, kunna tala om två separata karriärvägar inom utlandstjänst, en i-lands- och en u-landskarriär.

Man bor vanligen i *storstäder*, 60 procent således på orter med mer än en miljon invånare. Bara 20 procent bor på orter med färre än 100 000 invånare. Förutsatt att man bott på samma ort hela tiden i värdlandet

Tabell 7:3 Respondenterna fördelade på regioner och värdländer

	Män		Kvinnor	
Västeuropa	(255)	40 %	(183)	39 %
England	36		24	
Västtyskland	34		25	
Österrike	15		12	
Schweiz	19		16	
Holland	23		17	
Belgien	21		12	
Frankrike	36		25	
Italien	24		18	
Spanien	33		23	
Portugal	14		11	
Nordamerika	(63)	10 %	(55)	12 %
USA	41		36	
Canada	22		19	
Latinamerika	(117)	18 %	(80)	18 %
Mexico	21		15	
Brasilien	36		25	
Argentina	27		18	
Chile, Peru	17		9	
Colombia, Ecuador, Venezuela	16		13	
Afrika, Mellanöstern	(102)	16 %	(77)	16 %
Nordafrika ¹	17		11	
Mellanöstern ²	34		28	
Östafrika ³	18		12	
Liberia	15		14	
Sydafrika	18		12	
Asien	(77)	12 %	(59)	12 %
Indien, Pakistan	21		19	
Sydostasien ⁴	37		24	
Japan	19		16	
Australien, Nya Zeeland	25	4 %	18	4 %
	639	100 %	472	100 %

¹ Algeriet, Egypten, Etiopien, Marocko, Sudan, Tunisien

² Iran, Jemen, Jordanien, Kuweit, Libanon, Oman, Saudiarabien

³ Kenya, Tanzania, Uganda, Zambia

⁴ Filippinerna, Formosa, Hongkong, Malaysia, Singapore, Thailand

innebar flyttningen vanligen att man kom till en större ort än den man bodde i tidigare (49 procent). Mellan ungefär lika stora orter flyttade 34 procent, till en mindre ort 16 procent.

Vanligen disponerar man en *bostad* på fyra-sju rum (median fem rum). Bostadsstandarden är genomgående hög i bemärkelsen att alla hushåll har bad- eller duschrum, WC, el- eller gasspis samt kylskåp. I tre fjärdedelar av hushållen finns tvättmaskin. (De som saknar sådan bor vanligen i Afrika, Mellanöstern eller Asien.) Kapitalvarorna har ofta anskaffats på egen bekostnad.

För närmare en tredjedel av utlandssvenskarna är det frågan om *tjänstebostad*, ofta i den meningen att arbetsgivaren står för en del, vanligen mindre än hälften, av bostadskostnaden. *Tjänstebil* disponeras av 62 procent, ofta i form av körsättning för användandet av egen bil i tjänsten.

I anslutning till frågorna om bostadsförhållanden bad vi om en bedömning av den aktuella *levnadsstandarden*. Detta begrepp kan givetvis rymma många både materiella och icke-materiella aspekter. Frågan var inte preciserad på denna punkt utan var och en fick intolka vad han i sitt land, sin levnadssituation ville lägga i begreppet. Frågan avsåg inte heller en jämförelse med vad som faktiskt gällde i Sverige vid tiden för studien, utan med den subjektiva bilden av hur den egna situationen skulle ha gestaltat sig om man bott kvar i eller återflyttat till det Sverige man har för ögonen. Ma o gäller frågan om man *tror sig* ha fått det bättre eller sämre, främst materiellt och ekonomiskt, genom att flytta utomlands eller genom att inte ha återflyttat till Sverige (tabell 7:4).

Tabell 7:4 Hur vill Ni allmänt bedöma Er (och familjens) aktuella levnadsstandard jämförd med den som Ni tror att Ni skulle haft i Sverige idag? (procent)

Den aktuella levnadsstandarden bedöms som	Män	Kvinnor
väsentligt högre	22	23
något högre	48	51
som i Sverige	19	18
något lägre	9	6
väsentligt lägre	2	2
	100	100

Närmare tre fjärdedelar av både männen och kvinnorna anser sig ha en högre levnadsstandard än den de skulle haft i Sverige. Bedömningarna från man och hustru överensstämmer mycket väl (korrelation $r=0,80$). Någon väsentlig skillnad mellan bedömningarna från dem som bor i i- och u-länder föreligger inte. I förhållande till hur man tror att man skulle haft det i Sverige anser man sig således ha det lika bra i u-länder som i i-länder. Männen tycks oftare anse att de har det bättre än de skulle haft i Sverige, ju längre tid de bott i värdlandet (p.05) och ju högre befattning de har (p.01). Övriga faktorer som tex ålder eller civilstånd tycks inte ha något samband med bedömningarna av levnadsstandard.

Männens tjänstevillkor och befattningar

Man är i allmänhet anställd enligt *kontrakt* enbart med det svenska moderbolaget (51 procent). Ganska ofta finns dock dessutom ett avtal med den lokala enheten i värdlandet (38 procent). Sådant dubbelt avtal är särskilt vanligt bland produktionschefer, av vilka det gäller för 68 procent. I den mån man uppger sig inte vara kontraktsanställd gäller det vanligen bolagschefer. Kontrakten löper vanligen på två eller tre år (54 procent). Den första perioden gäller oftast tre år. Förlängning därefter avser vanligen tvåårsperioder. Drygt en tredjedel av utlandssvenskarna, särskilt de i i-länder, anger dock att något tidsbegränsat avtal inte finns. Här löper tjänstgöringen tillsvidare, vanligen med en ömsesidig uppsägningstid om sex månader. Detta villkor gäller särskilt högre befattningar inom ekonomi och administration, av ekonomi- och bolagscheferna omkring hälften.

Man har ganska lång erfarenhet av sin koncern. Vid tidpunkten för undersökningen hade drygt tre fjärdedelar av männen arbetat inom samma koncern fem år eller längre, oavsett om de hela tiden tjänstgjort i det aktuella värdlandet. Redan innan de flyttade till detta hade hälften arbetat inom koncernen fem år eller mer, omkring en tredjedel dock bara ett år eller kortare tid. I de senare fallen kan det gälla externt rekryterad personal eller att anställningen eventuellt skett med tanke på en snar utlandsplacering.

Med avseende på *befattningsnivå* är männen fördelade med hälften på vardera chefs- och tjänstemannaposter. En fjärdedel är enhetschefer och lika många funktionschefer inom ekonomi, produktion eller försäljning.

Till tjänstemännen har vi hänfört dem som har befattningar inom teknik och produktion andra än högre chefsposter (31 procent). Övriga tjänstemän, vanligen inom ekonomi, administration eller försäljning, utgör 18 procent av de manliga respondenterna. Vår indelning i chefer och tjänstemän bygger på respondenternas egna uppgifter om befattning. Med ledning av de benämningar som använts har vi inte alltid kunnat göra säkra klassificeringar. Bland tjänstemännen finns således många chefer på tämligen hög nivå i de lokala organisationerna. De flesta har således någon form av souschefs- eller särskilt bland teknikerna arbetsledarfunktion.

Arbetsuppgifterna är huvudsakligen av administrativ karaktär för 46 procent av männen, av teknisk art för 26 procent och för 21 procent gäller de huvudsakligen försäljning. Ungefär 30 procent av männen är fackligt anslutna i Sverige. Detta gäller främst tjänstemännen, av vilka 46 procent är fackanslutna, vanligen till SIF eller något SACO-förbund.

Förvärvsarbete bland hustrurna

Året innan de flyttade utomlands förvärvsarbetade över hälften av kvinnorna, vanligen inom administration, vårdyrken eller utbildning. Utomlands har 10 procent av dem förvärvsarbete. De flesta av dessa (75 procent) förvärvsarbetade också i Sverige. De som arbetar i värdlandet gör det vanligen inom samma verksamhetsfält som i Sverige (67 procent). I den mån förvärvsarbete kan sägas vara särskilt vanligt för någon grupp av kvinnor gäller det de yngre och de med högre utbildning.

Totalt sett är det 48 procent av kvinnorna som hade förvärvsarbete i Sverige men inte har det utomlands. Vanligen torde de ha slutat i samband med flyttningen. Det innebär givetvis inte att de alltid skulle önska arbeta också utomlands om de hade möjlighet. Detta behöver tex inte överallt te sig lockande med hänsyn till lokala villkor för kvinnor i arbetslivet. Bland dem som förvärvsarbetar har arbetet ganska ofta anknytning till svenska intressen på orten, tex makens eller andra svenska företag.

Rollen som "utlandsfru" bereder också ofta svårigheter att kunna arbeta utanför hemmet. Bland dem som inte förvärvsarbetar är en vanlig orsak till detta att uppgifter i hemmet inte medger annat arbete (58 procent). Bland sådana uppgifter är tex den att "vara chaufför åt barnen", dvs eskortera dem till och från skolan, att särskilt i u-länder

ombesörja och övervaka praktiska ärenden rörande bostadens och hemmets skötsel: "alltid är det något som inte fungerar", "vad som i Sverige inte var någon match är här ett stort företag". I u-länderna är det som tidigare nämnts också vanligt att hustrun agerar föreståndare för tjänstepersonal. En annan uppgift är representationsplikter i samband med makens arbete. Detta anges som orsak till att man ej förvärvsarbetar av 18 procent.

Andra skäl är att man inte funnit ett lämpligt arbete (13 procent), eller att man inte fått arbetstillstånd (14 procent). Svenska utbildningsmeriter inom t ex vårdyrken eller utbildning kanske inte gäller i värdlandet. Utöver formella svårigheter att få förvärvsarbete kan mer eller mindre djuprotade kulturella särdrag utgöra hinder. I Mellanöstern¹ får således kvinnan i princip inte arbeta utom hemmet. Kommentarer från bl a Västtyskland och Schweiz antyder att förvärvsarbete inte är lämpligt med hänsyn till vad som är brukligt för gifta kvinnor eller med hänsyn till familjens sociala ställning.

SAMMANFATTNING

Innehållet i detta kapitel skall sammanfattas i en beskrivning av vad som "typiskt" gäller de utlandssvenskar vi här talar om, en karaktäristik baserad på vad som dominerar bilden i de redovisade aspekterna. Bl a med tanke på det kategoriska och onyanserade i en sådan beskrivning vill vi påpeka att den inte avser att vara normativ.

Den typiske utlandssvensken är en man med svenskfödd fru. Han är 36–40 år, hon 31–35 år. De har två barn i låg- eller mellanstadieåldern. Han har en teknisk grundutbildning på gymnasienivå, hon har lägre utbildning.

Bakgrunden till utlandsflyttningen är att företaget i Sverige erbjöd en viss tjänst i värdlandet. Motiven att acceptera var närmast yrkesmässiga samt ett allmänt intresse för utlandstjänst. Inom ett halvår efter det man beslutat sig var man på plats i värdlandet. Före flyttningen orienterade man sig om det nya landet i böcker och broschyrer samt genom att kontakta personer med erfarenhet av det. I efterhand anser man sådana förberedelser som tillräckliga. I den mån man saknar något gäller det språkutbildning. Som allmänt viktiga förberedelser betraktar man att i

¹ Avser i denna studie länder vilkas religion är islam, dvs ej Israel.

förväg informera sig om lokala bostads- och skolförhållanden, om levnadskostnader, varusortiment och priser, om formaliteter i samband med flyttningen eller vistelsen i värdlandet, om institutioner här samt om den lokala kulturen, människors mentalitet etc.

Ungefär hälften av svenskarna bor i vardera i- och u-länder. Man är "ute" för första gången. I värdlandet har man bott ungefär två år. Mannen har ett två- eller treårskontrakt med det svenska moderbolaget, där han även före flyttningen arbetat några år. Hans arbetsuppgifter är vanligen av administrativ art. I hälften av fallen besätter männen högre chefsposter. Även annars gäller det vanligen souschefs- eller arbetsledarfunktioner. Hustrun förvärvsarbetar inte. Hon slutade med detta vid flyttningen från Sverige.

Man bor i en storstad. Bostadsstandarden torde internationellt sett vara hög. Man disponerar tjänstebil och ofta tjänstebostad. Man bedömer själv sin levnadsstandard som högre än vad man tror man skulle haft i Sverige.

En karaktäristik som denna av utlandssvenskarna och deras villkor säger egentligen inte mycket i sig oavsett om den sker i dessa eller mer nyanserade termer. Om bilden jämförs med svenska förhållanden i perspektivet att sådana utgör utlandssvenskarnas bakgrund, kan den säga en del om den förändring i de personliga villkoren som utlandstjänst innebär. Vi skall här nöja oss med påpekan det att steget från "hemmatjänst" till utlandstjänst ur individens synpunkt många gånger innebär avancemang såväl yrkesmässigt och ekonomiskt som beträffande social status.

Beskrivningen säger inte heller mycket om hur utlandssvenskarnas villkor förhåller sig till vad som i övrigt gäller i värdlandet. På denna punkt bör framhållas att man mångenstädes, och kanske särskilt i u-länder, lokalt är att hänföra till en social elit, dels genom mannens befattning och familjens ekonomiska villkor och dels genom sin status som utlänning. Denna aspekt torde på många håll vara relevant både för utlandssvenskarnas trivsel och i fråga om vilka sociala sammanhang man refererar till när man i enkäten beskriver sina egna levnadsvanor.

8 Levnadsvanor

Med levnadsvanor menar vi närmast den typ av beteende som vanligen manifesteras i vardagliga sammanhang av livet utomlands. Intresset är främst knutet till om detta beteende är *svensk- eller vördlandsorienterat*. Beteenden, dvs levnadsvanor, är svenskorienterade om de vanligen följer svenska normer, alltså vad som är normalt i Sverige. De är vördlandsorienterade om de i stället följer vördlandets normer, dvs vad som är brukligt här. Vi skall emellertid också beakta att utlandssvenskarna i egenskap av svenskar kan tänkas ha behov och intresse av kontakter med Sverige under tiden utomlands. Även om alternativet till Sverige-kontakt inte kan preciseras i termer av vördlandsorienterade levnadssätt, skall vi belysa några sidor av den kontakt med Sverige som man till vardags har. Dessutom skall vi i detta kapitel ta upp en mindre vardaglig form av Sverige-kontakt, nämligen deltagandet i svenska val. Slutligen skall vi behandla en sida av utlandssvenskarnas situation som i sig inte beskriver manifesta levnadsvanor utan snarare bakomliggande värderingar, vilka kan tänkas ha betydelse för hur man inrättar sin tillvaro utomlands, detta dock utan att valet uttryckligen behöver avse just svensk- eller vördlandsorienterade levnadssätt. Det gäller frågan om man skall återvända till Sverige eller ej.

För detta kapitel liksom i det föregående återfinns de otabulerade svarsfördelningar som ej redovisas i den löpande framställningen i bilaga 3.

Svensk- eller vördlandsorienterade levnadssätt

Vad bestämmer om en utlandssvensk kommer att leva på det ena eller andra sättet och hur skall man tolka att ettdera sättet tillämpas? Ovan sades att levnadsvanor avser vilket *beteende* som manifesteras. I individmodellen i kapitel 5 sade vi att detta beteende i första hand styrs av individens referensram, dvs hans egna värderingar, synsätt och preferenser, men att det också indirekt kan bestämmas av den omvärld han lever i.

Å ena sidan kan således utlandssvenskarnas levnadssätt bestämmas av

omvärlden, som utgörs av värdlandet och dess villkor i stort och för den speciella situation, kanske främst i social bemärkelse, som gäller för en viss person här. Vi skall utgå ifrån att omvärlden i princip alltid medger att individen tillämpar ett värdlandsorienterat beteende. Däremot behöver den inte alltid medge ett svenskorienterat sådant. Kraven på överensstämmelse med värdlandets normer kan vara mer eller mindre stränga beroende på vilket avseende eller vilket *socialt sammanhang* det gäller. Utlandssvenskar måste således i stort följa värdlandets lagar och anpassa sig till vad situationen kräver i många fall, t ex angående språkbruk i arbetet. Även där sådana krav inte är stränga kan individens *egen sociala situation* i stort ge större eller mindre möjlighet eller tillfälle att manifesteras ett svenskorienterat beteende. Här kan skillnader tänkas föreligga mellan män och kvinnor, vuxna och barn, gifta och ogifta etc.

Å andra sidan kan inriktningen av levnadsvanorna bestämmas av individens referensram, alltså av hans egna värderingar, preferenser, kunskaper och förmåga. Här skall vi ta fasta på att Sverige är det gemensamma ursprungslandet för utlandssvenskarna, även om det inte behöver vara det land från vilket man närmast flyttat till värdlandet. Vi skall förenklat anta att detta innebär att värderingar och synsätt i viss mån är förankrade i svensk kultur och att utlandssvenskarna alltid har en benägenhet att manifesteras ett svenskorienterat beteende. Deras referensram, dvs deras preferenser och förmåga, medger således inte alltid ett värdlandsorienterat beteende, även om krav från omvärlden talar för ett sådant. Benägenheten att frångå svenska levnadsvanor kan tänkas vara större eller mindre beroende på hur väsentligt och *centralt avseende* det gäller ur individens synpunkt. I sådant som man personligen fäster stor vikt vid, t ex principer för barnens uppfostran, kan benägenheten att tillämpa värdlandets normer vara liten. I mindre centrala sammanhang däremot accepterar man kanske direkt och utan närmare reflexioner värdlandets normer för egen del. Härutöver kan individens preferenser liksom hans förmåga att förstå och tillämpa värdlandets normer hänga samman med hur mycket dessa skiljer sig från de normer som gäller i den egna kulturen, dvs hur främmande värdlandskulturen ter sig. Där skillnaden är stor, särskilt i avseenden som är centrala i den egna kulturen, är den s k *kulturbarrären* hög och benägenheten att frångå de egna levnadsvanorna kan antas vara liten. Det torde ligga närmare till hands att tillägna sig värdlandskulturens normer om de liknar de egna.

En annan aspekt av referensramens betydelse för inriktningen av levnadsvanorna är hur stor *erfarenhet av värdlandet* individen har. Ju mindre denna är, t ex ju kortare tid han bott i värdlandet, desto mindre

benägen är han troligen att leva värdlandsorienterat. Han torde också vara mer benägen att hålla fast vid svenska levnadsvanor, ju kortare tid som förflutit sedan han lämnat Sverige. Detta dels p g a svårigheter att tänka sig alternativa levnadssätt för egen del, dels för att tillämpandet av de egna invanda levnadssätten kan tänkas ge stöd och trygghet i en till en början obekant omvärld. Med en längre tid i värdlandet kan emellertid insikterna i dess kultur antas växa och individens värderingar och synsätt präglas av denna. Härvid ökar troligen benägenheten att tillämpa värdlandets normer.

Vi har ovan skisserat den allmänna föreställningsram som ligger bakom den följande beskrivningen och analysen av utlandssvenskarnas levnadsvanor. Synsättet kan emellertid inte tillämpas helt strikt. Mest adekvat är det i avseenden där ett svensk- och ett värdlandsorienterat levnadssätt utgör explicita alternativ till varandra. Av de aspekter vi valt att studera gäller detta främst utlandssvenskarnas språk- och umgängesvanor. Här skall vi, om ingenting särskilt talar för att manifesterade levnadssätt är betingade av speciella omvärldsvillkor, tolka resultaten när det gäller levnadsvanornas inriktning som uttryck för ett fritt val där utlandssvenskarnas egna preferenser fått råda och således referensramen styrt beteendet.

Vår föreställningsram anger hur vi tänker oss att en enskild individ är mer eller mindre benägen att leva värdlandsorienterat under olika betingelser. För varje enskild person i vår studie kan vi dock bara konstatera om han tillämpar ett värdlandsorienterat beteende eller ej och inte särskilja olika grader av sådant beteende. Även om alla medlemmar av en grupp utlandssvenskar inte behöver leva likadant, kan den andel av medlemmarna som lever värdlandsorienterat tänkas vara stor eller liten, beroende på vilka betingelser som gäller för gruppens medlemmar gemensamt. Vi skall därför tolka storleken av denna andel som "graden av" eller "benägenheten till" värdlandsorienterat beteende hos en "genomsnittsindivid" tillhörig gruppen. (Vi kan här tänka oss en skala på vilken en låg benägenhet till värdlandsorienterat beteende i princip innebär en hög benägenhet till svenskorienterat beteende, och tvärtom.) Där utlandssvenskarna indelats i flera grupper eller kategorier, med hänsyn till att olika betingelser gäller för dem i ett visst avseende, kan en jämförelse mellan olika grupper när det gäller andelen som lever värdlandsorienterat ge en bild av hur genomsnittsindividen lever under olika betingelser. Mot denna bakgrund skall vi tillämpa den ovan redovisade föreställningsramen för att söka förklara skillnader i levnadsvanor mellan olika grupper av utlandssvenskar. Huruvida sådana skillnader sedan

beror på att gruppernas betingelser skiljer sig i just det avseende på vilket gruppindelningen grundats är en delvis annan fråga, som hänger samman med om den förutsättningen är uppfylld att grupperna har likadan sammansättning i sådana övriga avseenden som har betydelse för inriktningen av levnadsvanorna. Det gäller således om man kan anta att genomsnittspersonen i en grupp är likadan som den i en annan grupp utöver det avseende som grupptillhörigheten markerar. Denna fråga kommer att aktualiseras i det följande.

Språkvanor

Hustrun har fått ange vilket språk hon "mest" använder inom familjen, *familjespråket*. Vi skall betrakta svaren som giltiga för familjen som sådan. Också inom familjen kan dock språkbruket växla beroende bl a på om kommunikationen sker mellan föräldrarna, mellan barnen eller mellan barn och föräldrar. Hustrun har därför också fått ange vilket språk barnen "helst" talar i hemmet, *barnens hemmaspråk*. Även om olika barn ibland föredrar olika språk, har vi måst tolka svaren som giltiga för samtliga barn i familjen. (Barnens språkvanor skall tas upp separat i kapitel 15. För att ge en grov jämförelse med de vuxnas språkbruk skall de emellertid i några fall redovisas här.)

Männen har fått ange vilket språk de "oftast" använder "privat", *privatspråket*. Utöver språkvanorna inom familjen kan svaren här antas inkludera en något vidare privat umgängeskrets. Männen har också fått ange vilket språk de oftast använder i arbetet, *tjänstespråket*.

Om man, som svar på dessa frågor, enbart anger att svenska används i ett visst sammanhang skall språkbruket anses svenskorienterat. Vi betraktar det som vördlandsorienterat om man anger sig använda vördlandets språk överhuvudtaget, dvs enbart eller tillsammans med svenska eller något annat språk. Med vördlandets språk avser vi det som allmänt talas i landet eller på orten, i allmänhet landets officiella eller något av flera officiella språk. Till kategorin annat språkbruk hänför vi svar som innebär att man talar något annat språk än svenska eller vördlandets och anger detta andra språk enbart eller tillsammans med svenska.

De distinktioner mellan olika språkbruk som preciserats kan möjligen synas godtyckliga. I en del fall har man dock inte enligt frågelydelsen angivit ett enda språk som det vanligast förekommande utan flera. Den princip vi valt för vår tolkning innebär att språkbruket betraktas som

Tabell 8:1 Utlandssvenskarnas språkvanor (procent)

Mest använt språk	Svenska enbart	Värdlandets spr enbart el tills med svenska el annat	Annat språk enbart el tills med svenska	To-talt
inom familjen (N=472)	91	6	3	100
av barnen i hemmet (N=342)	69	25	6	100
i privatlivet (N=638)	74	18	8	100
i tjänsten (N=638)	0	69	31	100

värdlandsorienterat där värdlandets språk överhuvudtaget förekommer och som svenskorienterat där enbart svenska anges.

Av tabell 8:1 framgår att familjespråket, dvs i första hand kommunikationen mellan man och hustru, så gott som alltid är enbart svenska. Även där värdlandets språk förekommer inom familjen är det i över hälften av fallen tillsammans med svenska. Ett vanligt mönster är enligt kommentarer att värdlandets språk används när man talar med barnen, medan föräldrarna sinsemellan talar svenska. Av tabell 8:1 framgår också att värdlandets språk betydligt oftare används av barnen i hemmet än som familjespråk (p.001). Ett klart samband råder dock mellan föräldrarnas och barnens språkvanor.¹ Där familjespråket är värdlandets, talar barnen också värdlandets språk i 90 procent av familjerna. Där familjespråket är svenska talar barnen värdlandets språk hemma i bara 21 procent av familjerna (p.001). Ofta torde det vara så att föräldrarna anpassar sitt språkbruk till barnens preferenser. Där värdlandets språk förekommer som familje- eller hemmaspråk, kan detta möjligen tolkas som en värdlandsorienterad hållning av ganska djupgående art. I denna mening kan barnen sägas vara mer värdlandsorienterade än de vuxna.

Beträffande privatspråket och särskilt tjänstespråket kan förekomsten av värdlandets språk kanske mer ses som en anpassning till vad situationen kräver. Bara fyra personer angav att de överhuvudtaget använde svenska i tjänsten. Även om uppgifterna från männen när det gäller privatspråk delvis inbegriper vad som talas inom familjen, framgår av tabell 8:1 att språkbruket i detta sammanhang är mer värdlandsorienterat.

¹ Till en del kan dock de bägge variablerna antas mäta samma sak.

rat än där uppgifterna enbart avser familjen. Inriktningen av det övriga privatumgänget och den sociala omgivningen i stort kan här antas spela in. Bland män med svensk hustru är tex andelen som anger svenska som privatspråk 86 procent, bland män med utländsk fru bara 19 procent (p.001). Bland ensamstående män är svenska privatspråk för bara 29 procent, dvs mer sällan än bland män med svensk fru (p.001). Här är värdlandets språk i gengäld vanligare.

Faktorer som ålder¹ och utbildningsnivå tycks inte ha något samband med privat språkbruk. Med hänsyn till utbildningsfack finns emellertid en viss skillnad på så sätt att ekonomer (23 procent) oftare än tekniker (16 procent) använder värdlandsspråket (p.05). Till en del torde dock denna skillnad förklaras av att tekniker i större utsträckning bor i språkligt svåra länder.

Vilka språk är det då konkret frågan om? Av tabell 8:2 framgår att i den mån man i familjen eller privat inte vanligen talar svenska, är det frågan om engelska. Detta är också tjänstespråket för hälften av männen. I Västeuropa, Latinamerika och de anglosaxiska länderna är värdlandets språk så gott som alltid tjänstespråket. I Asien och Mellanöstern är engelska nästan alltid tjänstespråk även där detta språk inte har officiell rang. (I Nordafrika använder dock 22 procent av svenskarna franska i tjänsten.)

Av tabell 8:3 framgår bättre att det främst är i anglosaxiska länder som värdlandsspråket används i familjen och i andra privata sammanhang. I länder där andra än germanska och romanska språk talas² är privatspråket, där det inte gäller svenska, i allmänhet engelska. Detta gäller tex för 34 procent i Asien (utom Japan). Inom familjen talar man dock här nästan alltid svenska och i de få fall där så inte sker engelska. Ingen har tex japanska som familje-, privat- eller tjänstespråk. Engelskans särställning i de sammanhang vi diskuterar torde till en del återspegla skillnader i språkens tillgänglighet för svenskar bl a med tanke på förkunskaperna. Även om den rent språkliga förmågan är bättre i engelska än i tex tyska, spanska, portugisiska, italienska och franska, är den beträffande de senare språken tillräcklig för att de av de allra flesta (85 procent) skall användas som tjänstespråk i respektive länder. Det är således troligt att också andra faktorer än förmågan att tala ett språk har samband med benägenheten att använda det privat och i familjen. Förståelsen och accepterandet av värdlandets kultur och människor, och

¹ Detta gäller för personer i olika åldrar som bott lika länge i värdlandet.

² Bara två personer angav sådant språk som privatspråk, ingen angav det som familjespråk.

Tabell 8:2 Utlandssvenskarna fördelade efter vilket språk man oftast talar (procent)

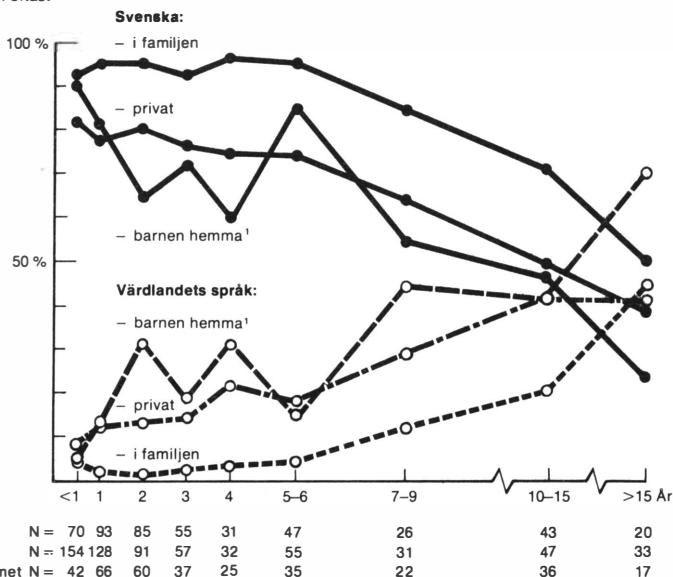
	Inom familjen (kvinnor N=472)	I privatlivet (män N=638)	I tjänsten (män N=638)
svenska	91	74	1
engelska	5	14	51
tyska, holländska	1	3	11
franska	1	2	9
spanska	1	4	17
italienska	0	1	3
portugisiska	0	2	7
andra språk	0	0	1
	100	100	100

Tabell 8:3 Andel av utlandssvenskarna i vissa språkområden som använder värdlandets språk i familjen och privat

Länder där värdlands- språket är	Inom familjen andel (N)		I privatlivet andel (N)	
engelska (England, USA, Canada, Australien	20 %	(97)	34 %	(122)
tyska (Västtyskland, Österrike, Schweiz)	6 %	(53)	21 %	(68)
spanska (Spanien, Latinamerika utom Brasilien)	6 %	(78)	19 %	(112)
portugisiska (Portugal, Brasilien)	0 %	(36)	18 %	(50)
franska (Frankrike)	4 %	(25)	22 %	(36)
italienska (Italien)	5 %	(18)	22 %	(23)

Figur 8:1 *Språkvanor och tid i v rdlandet*

Andel som oftast
använder



¹ Tidsskalan gäller här det antal  r föräldrarna bott i v rdlandet

motsvarande förståelse från dessas sida, kan t ex påverka inriktningen av utlandssvenskarnas umgänge och därmed privatspråket. Att språkbruket inom familjen är v rdlandsorienterat förekommer främst i engelskspråkiga länder, men behöver inte heller här enbart bero på det engelska språket som sådant. Resultaten antyder således att engelska  r vanligare som familjespråk i USA (25 procent)  n i England (8 procent). Skillnaden är inte statistiskt signifikant (p.20) men kan, om den inte är ett resultat av slumpen, tänkas bero på kulturella särdrag eller olika villkor som gäller för utlandssvenskarna i de bägge länderna. Till detta skall vi återkomma i kapitel 15.

Förändras då språkvanorna över tiden?¹ I figur 8:1 framgår för grupper av utlandssvenskar som bott olika länge i sitt v rdland huruvida

¹ Genomgående f r denna studie gäller att våra ambitioner att yttra oss om utvecklingsmönster och processer bör ses mot bakgrund av de reservationer som framförts i kapitel 6.

språkbruket inom familjen, privat eller bland barnen i hemmet är svensk-orienterat (streckat) eller vördlandsorienterat (heldraget).

En över tiden långsamt men tämligen jämnt minskande andel har svenska som familje- och privatspråk. Andelen som talar vördlandets språk blir i gengäld successivt större. I den mån detta kan tolkas som en fortgående förändring i enskilda individers språkvanor tycks en vördlandsorienterad hållning i den djupare personliga mening, som vi tror att familjespråket och barnens hemmaspråk står för, vara frågan om en långsammare process för de vuxna än för barnen. Bland de förra talas svenska i hemmet av cirka hälften också efter en vördlandstid av 15 år eller mer. Bland barnen är motsvarande andel omkring 25 procent.

Umgängets nationalitet

Vi frågade: "Av vilken nationalitet är de personer utanför familjen med vilka Ni mest umgås på Er fritid?" Svartalternativen var "svensk eller skandinavisk", "inhemsk nationalitet", "annan nationalitet". (I det sista fallet ombads man ange vilken.) En strikt prioritering enligt frågans lydelse visade sig i många fall svår att göra, eftersom umgänget ofta avser skilda nationaliteter. Man angav tex ofta båda svartalternativen "svensk" och "inhemsk". Där man valde alla tre alternativen har vi med hänsyn till frågans krav på prioritering betraktat den som obesvarad. Svaren borde dock snarare ha hänförts till kategorin "Inhemsk och svensk eller annan" i tabell 8:4. De som överhuvud umgås med personer från vördlandet utgör således en något större andel av utlandssvenskarna och de som inte umgås med personer av inhemsk nationalitet en något mindre andel än som framgår av tabellen.

Hälften av männen räknar personer ur vördlandets befolkning till sitt huvudsakliga umgänge. Motsvarande andel är för hustrurna cirka 40 procent. En mer adekvat siffra för en jämförelse mellan män och hustrur är dock för männen 45 procent avseende dem som är gifta med svenskor. Här är skillnaden inte statistiskt signifikant. Enligt svaren på en annan fråga är bland både män och kvinnor cirka 40 procent med i någon lokal förening för svenskar eller skandinaver. Av männen är 20 procent med i någon förening med huvudsakligen inhemska medlemmar, av kvinnorna gäller detta 13 procent. Vi har i tabell 8:4 också medtagit svaren på en fråga om vilken nationalitet barnens kamrater huvudsakligen har. Jämfört med föräldrarnas är barnens "umgänge"

Tabell 8:4 Utlandssvenskarna fördelade efter nationaliteten hos de personer med vilka man mest umgås privat¹

Angiven nationalitet	Svensk enbart	Annan, annan o svensk	Inhemsk och svensk, el annan	Inhemsk enbart	To-talt
Män (N=595)	37	13	18	32	100
Kvinnor (N=432)	48	11	17	24	100
Barns kamrater (N=304)	15	21	11	53	100

¹ Där alla svarsalternativen angivits, dvs såväl svensk, annan och inhemsk nationalitet, har frågan betraktats som obesvarad. Detta gäller cirka 44 män (7 %), cirka 40 kvinnor (8 %) och avseende barnens kamrater 14 familjer (4 %).

liksom tidigare deras språkbruk mer vördlandsorienterat. Mer om detta i kapitel 15.

Vi frågade också vilken betydelse för den egna trivseln man tillmätte umgänge med andra svenskar eller skandinaver på bostadsorten. Sådant tycks spela en större roll för hustrurna än för männen. Bland de förra tillmäts det "ganska" eller "mycket stor" betydelse av 64 procent, bland män med svensk fru av 53 procent ($p.001$). På en motsvarande fråga avseende inhemskt umgänge (enbart ställd till hustrurna) anger dock en lika stor andel som då det gällde svenskt umgänge (65 procent) att betydelsen är "ganska" eller "mycket stor". Mellan de bägge fördelningarna föreligger dock ett svagt negativt samband, dvs de som fäster stor vikt vid svenskt umgänge tenderar att tillmäta inhemskt umgänge liten betydelse och vice versa ($r_{\text{phi}} = -0,11$; $p.01$). Av kvinnorna anser också 65 procent att det är "ganska" eller "mycket lätt" att få bekanta bland den inhemska befolkningen på bostadsorten. Övriga 35 procent anser detta vara "ganska" eller "mycket svårt". (Även denna fråga avsåg enbart kvinnorna.)

Ogifta män fäster mindre betydelse vid svenskt umgänge än män med svensk hustru ($p.05$) och umgås i större utsträckning med personer ur den inhemska befolkningen ($p.001$). Svenskt umgänge tillmäts också relativt liten betydelse av män vars fruar inte är svenska. De umgås också väsentligt oftare med folk från vördlandet (71 procent) än män med svensk hustru (45 procent; $p.001$). Inhemskt umgänge är också vanligare bland män med högre befattningar (VD, funktionschef, 60 procent) än bland lägre befattningskategorier (40 procent, $p.05$).

Faktorer som familjestorlek, utbildningsnivå eller för männen utbildningsfack tycks däremot inte ha samband med umgängets inriktning. Inte heller, där vårdlandstiden hålls konstant, faktorerna ålder och tidigare utlandserfarenhet. Bland personkaraktäristika är det således inte i första hand sådana som beskriver individens bakgrund och erfarenheter utan sådana som beskriver hans aktuella sociala situation, vilka har samband med sådana sociala aspekter av utlandslivet som umgänge och privatspråk. Möjligheten att välja umgänge med hänsyn till nationalitet kan här variera, liksom den naturliga anknytningen och behoven av kontakt med vårdlandets invånare. Barnen torde tex oftast finna sina kamrater i en viss skolmiljö eller i det egna bostadsområdet. De ogifta kan mer än de gifta vara hänvisade till inhemskt umgänge. Högre befattningshavare har kanske genom arbetet större möjligheter eller behov av sådan kontakt. Där hustrun inte är svensk, finns i de fall hon är från vårdlandet en naturlig anknytning till detta, och där hon är av annan nationalitet kan familjens preferenser för just svenskt umgänge tänkas vara svagare än i "helsvenska" familjer.

Kulturbarriärer och umgänge

I kapitel 5 diskuterades begreppet kulturbarriär. Det sades återspegla att personer från ett visst land inte förstår, accepterar eller tillämpar sådana nationella normer från en viss annan kultur som skiljer sig från motsvarande nationella normer i den egna. Kulturbarriären sades vara högre, ju mindre likhet och "släktskap" mellan de bägge kulturerna som dessa personer upplever i ett visst avseende och ju mer väsentligt och centralt detta avseende är i deras egen kultur, dvs för dem själva såsom medlemmar av denna.

En individs benägenhet att som bosatt i ett annat land än det egna tillämpa vårdlandets normer kan ses som uttryck för kulturbarriärens höjd. Ju mindre denna benägenhet är och ju större benägenheten att tillämpa den egna kulturens normer (eller andra normer som kanske är mer adekvata i vårdlandet men mer lika eller närbesläktade med de egna normerna än vad vårdlandets är), desto högre är kulturbarriären, och tvärtom. Utlandssvenskars benägenhet att tala vårdlandets språk i hemmet eller privatlivet i övrigt kan vara en indikator på en kulturbarriär, som vi tidigare antytt dock inte enbart i bemärkelsen av språklig förståelse. En indikator på en sådan barriär när det gäller social kontakt kan vara benägenheten att umgås med personer bland vårdlandets in-

hemska befolkning.¹ Där umgänget inbegriper personer från värdlandet, skulle det kunna återspegla att man omfattar sådana värderingar, synsätt och beteendenormer som man möter hos den inhemska befolkningen. Där umgänget enbart består av svenskar eller personer från andra länder än värdlandet, skulle det kunna innebära att man inte accepterar eller förstår de normer som detta lands invånare tillämpar utan föredrar att umgås med personer vilkas synsätt, uppfattningar och beteenden mer liknar de egna och skänker stöd och bekräftelse åt dessa.

Vi skall tolka skillnader mellan olika länder avseende andelen av utlandssvenskarna som har ett värdlandsorienterat umgänge såsom skillnader i benägenhet att umgås med värdlandets invånare. Vårt kriterium på ett värdlandsorienterat umgänge skall vara att personer ur den inhemska befolkningen överhuvudtaget räknas till det huvudsakliga umgänget. För ett visst land skall svenskarnas umgänge sägas vara mer eller mindre värdlandsorienterat. Vi skall studera huruvida skillnader mellan olika länder i detta avseende kan förklaras i termer av kulturbarriärer. För en sådan tolkning krävs emellertid att vi kan relatera de olika länderna till Sverige avseende sådana kulturaspekter som kan ha betydelse för svenskaras inriktning av sitt umgänge. Även om vår kunskap här är mycket liten, skall vi i grova drag försöka oss på en sådan klassificering. För en tolkning av länderskillnader som uttryck för kulturbarriärer krävs emellertid också att svenskarna i alla länder har möjlighet att välja mellan inhemskt och svenskt eller annat umgänge, och att inriktningen av umgänget inte betingas av en för något visst land speciell situation för utlandssvenskarna som inte är att hänföra till kulturskillnader mellan Sverige och värdlandet. Även om det på sina håll kan vara ganska tunnsått med andra svenskar att ty sig till, torde det på de flesta orter där utlandssvenskar lever finnas åtminstone en liten svensk eller internationell koloni. Möjligt är också att inhemskt umgänge på vissa håll försvåras genom värdlandsbefolkningens hållning gentemot utlänningar eller att inhemskt umgänge inte är i linje med sociala normer i lokala svenska eller internationella kolonier.

I figur 8:2 visas umgängets inriktning i enskilda länder och ländergrupper. Streckad del tillsammans med svart del av stapeln representerar andelen svenskar med värdlandsorienterat umgänge. Stora skillnader föreligger alltifrån England, där bara 15 procent av svenskarna anger att umgänget inte är inhemskt, till Liberia, där ingen till sitt främsta um-

¹ I vår studie föreligger följande ett markant samband mellan valet av svenska eller värdlandets språk som privatspråk och valet av svenskt eller inhemskt umgänge ($r_{\text{phi}} = 0,45$; $p.001$).

gänge räknar personer av inhemsk nationalitet. (Också synen på möjligheterna att etablera inhemskt umgänge varierar starkt mellan enskilda länder. I USA anser 95 procent av kvinnorna att detta är lätt. I Japan anser 95 procent av dem att det är svårt.) För större geografiska regioner eller de olika blocken av länder i figur 8:2 finns totalt sett ingen skillnad mellan Europa och de utomeuropeiska anglosaxiska länderna (USA, Canada, Australien) som grupp. I bägge dessa ländergrupper är dock umgänget mer vädlandsorienterat än i var och en av de övriga regionerna (p.01). I Latinamerika, där mönstret för övrigt inte skiljer sig från Sydeuropas (Italien, Spanien, Portugal), umgås man i sin tur mer med personer från vädlandet än i såväl Asien som Afrika-Mellanöstern (p.05). I Asien är umgänget slutligen mer vädlandsorienterat än i Mellanöstern och Afrika utom Sydafrika (p.01).

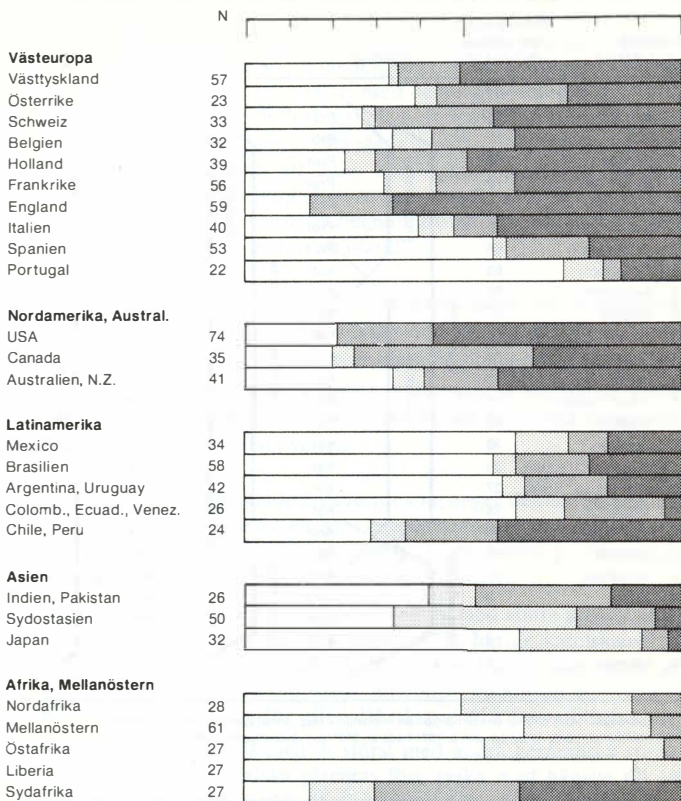
Bortsett från Asien och Mellanöstern-Afrika, där umgänget är markant mer internationellt än i andra regioner (oftast amerikanskt eller engelskt), umgås man, om det inte är frågan om vädlandets invånare, huvudsakligen med svenskar. I Liberia, där svenskkolonin inom LAMCO är mycket stor och geografiskt koncentrerad till några mindre orter, är umgänget så gott som uteslutande svenskt.

Också inom en region som Europa finns markanta skillnader i umgängets inriktning mellan enskilda länder. Följer då dessa, och fö skillnaderna över hela skalan av länder, något bestämt mönster och kan detta i så fall förklaras som uttryck för kulturbarriärer av olika höjd, dvs utifrån någon skala där länderna inordnas efter likhet eller släktskap med utlandssvenskarnas ursprungsland Sverige?

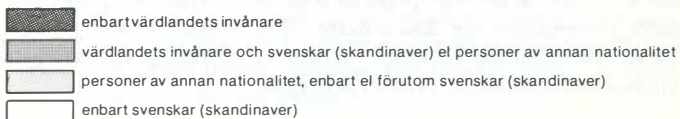
I figur 8:3 har vi rangordnat länderna, oberoende av geografisk region, efter hur vädlandsorienterat umgänget är, dvs efter den andel, från hög till låg, av svenskarna i varje land som bland sitt huvudsakliga fritidsumgänge räknar personer från vädlandet (svart och streckad stapel i figur 8:2). Vi har också beskrivit de enskilda länderna i tre avseenden, som var för sig grovt tycks förklara grupperingar av länder inom rangordningen. Dessa avseenden ser vi också intuitivt som rimliga dimensioner i ett generellt kulturbegrepp på så sätt att de direkt eller indirekt kan antas prägla värderingar, synsätt och levnadsmönster i ett samhälle, alltså dess nationella normer. Det gäller religion, språk och allmän levnadsstandard.

Beträffande religion intolkar vi här inte bara en viss religiös lära i bokstavig mening, utan kanske snarare yttringarna av en viss religiös grundsyn i samhället som helhet och dess medlemmars levnadsmönster, livssyn och mentalitet. I språkdimensionen vill vi likaså inte bara se

Figur 8:2 Umgången inriktning på nationaliteter i olika världsländer



Andel respondenter vilka som främsta umgänge utanför familjen anger:



Figur 8:3 Världsländer rangordnade efter förekomst av inhemskt umgänge och klassificerade med hänsyn till religion, språk och levnadsstandard

Världsländer i rangordning	Andel svenskar med inhemskt umgänge (%)	Religion ¹	Språk ¹	Levnads- standard ²
1 England	85	Prot	Eng	I
2 USA	79	Prot	Eng	I
3 Canada	75	Prot	Eng	I
5 Sydafrika	70	Prot	Eng	I
5 Holland	70	Prot	Ty	I
5 Schweiz	70	Prot	Ty	I
7 Västtyskland	65	Prot	Ty	I
8 Chile, Peru	63	Kat	Spa	U
9 Australien, N.Z.	59	Prot	Eng	I
10 Belgien	57	Kat	Fra	I
11,5 Frankrike	56	Kat	Fra	I
11,5 Österrike	56	Kat	Ty	I
13 Italien	52	Kat	Ital	I
14 Indien, Pakistan	47	Ann	Hindi	U
15 Spanien	40	Kat	Spa	I
16 Brasilien	38	Kat	Port	I
17 Argentina, Uruguay	36	Kat	Spa	I
18 Col., Ecuad., Venez.	27	Kat	Spa	U
19 Mexico	26	Kat	Spa	U
20 Sydostasien	24	Ann	Ann	U
21 Portugal	18	Kat	Port	U
22 Nordafrika	11	Ann	Ann	U
23 Japan	9	Ann	Ann	I
24 Mellanöstern	7	Ann	Ann	U
25 Östafrika	4	Ann	Ann	U
26 Liberia	0	Ann	Ann	U

¹ Förkortningen "Ann" står för annan religion än kristendom resp. annatspråk än indoeuropeiskt

² Till I-länder har hänförts länder som år 1971 hade en BNP/cap. överstigande 1 000 US dollar

språket som en "teknisk" kommunikationskod utan också intolka sådana icke-verbala koder och underliggande drag i sättet att tänka och agera som är knutna till ett visst språks struktur och uttrycksmöjligheter och därför gemensamma för dess utövare. Med levnadsstandard avser vi snarast den materiella välfärden i termer av ett västligt standardmätt som bruttonationalprodukt (BNP) per capita.

Klassificeringen har skett med hänsyn till vilken religion och vilket officiellt språk som dominerar bland landets befolkning. Det är alltså frågan om mycket grova beskrivningar, då det i många länder förekommer flera språk och religioner. Så har t ex Canada och Schweiz beteck-

nats som protestantiska, Belgien och Österrike som katolska. Vidare har regionen Nordafrika inte betraktats som franskspråkig, Indien och Pakistan inte som engelskspråkiga, trots att dessa språk på sina håll har officiell prägel. Beträffande levnadsstandard har vi betecknat sådana länder eller ländergrupper som i-länder, vilka år 1971 hade en BNP per capita översittande 1 000 US dollar. Med denna gränsdragning hänförs Argentina till i-länderna och Portugal till u-länderna. Ett sådant mått på levnadsstandard som BNP per capita säger ingenting om fördelningen av den totala välfärden inom ett land. Mot denna bakgrund och med hänsyn till att de lagliga möjligheterna att umgås med den inhemska befolkningen i Sydafrika i stort är begränsade till den vita minoriteten, har detta land klassificerats som ett i-land.

För vart och ett av de tre avseendena religion, språk och levnadsstandard ser vi i figur 8:3 att länder som klassificerats lika med få undantag också grupperar sig tillsammans inom rangordningen efter umgängets inriktning. Vidare tycks dessa grupper inom varje beskrivningsdimension vara ordnade längs en skala som uppifrån och ned anger minskande "släktskap" eller likhet med Sverige.

I figur 8:3 har de övergripande kategorier som anger denna "släktskap" angivits vid klamrar. (För länder som faller utanför en viss kategori har linjen streckats.) Av påståendet att Sverige är ett kristet protestantiskt i-land med ett indoeuropeiskt germanskt språk följer:

- att släktskapen i religiöst hänseende är störst med andra protestantiska länder, därefter med andra kristna länder, här de katolska. Mest avlägsen är släktskapen med länder vilkas kultur domineras av icke-kristna religioner såsom islam, hinduism, buddhism etc, vilka vi inte inbördes kan rangordna efter släktskap med kristendomen.
- att den språkliga släktskapen är störst med andra germanska språk. Här kan möjligen engelska placeras före tyska med hänsyn till att svenskar i allmänhet bäst behärskar detta och att det är första utländska språk i svenska skolor. Efter de germanska språken kommer övriga indoeuropeiska, här de romanska: franska, italienska, spanska och portugisiska, vilka vi inte kunnat rangordna inbördes. Till indoeuropeiska språk bör också Indiens mest allmänt utbredda officiella språk, hindustani (hindi), hänföras. Sist kommer länder av annan språkstam än den indoeuropeiska.
- att Sverige närmast är "släkt" med andra i-länder.

Det tydliga mönster som framträder i figur 8:3 talar starkt för att begreppet kulturbarriär i den mening det ovan och i kapitel 5 preciserats

har en reell innebörd avseende inriktningen av utlandssvenskarnas umgänge. Ju mer avlägset olika länder är kulturellt besläktade, främst språkligt och religiöst, med Sverige, desto mindre vördlandsorienterat är umgänget, dvs desto högre är kulturbarriären. Resultaten säger också att några kulturdimensioner av betydelse för höjden av barriären i detta avseende kan vara religion, språk och levnadsstandard i den vida bemärkelse vi ovan angivit. Sambandet mellan rangordningarna av länderna efter hur vördlandsorienterat svenskarnas umgänge är, och efter vördlandets "släktskap" med Sverige, är t ex för religion och för språk så höga som $r = 89$ respektive $r = 0,90$.¹ Alla tre beskrivningsdimensionerna ger dock en i stort likadan indelning av länderna. Frågan om de oberoende av varandra förklarar skillnader i umgängesvanor kan vi bara pröva punktvis. För språk finner vi således att bland protestantiska i-länder umgänget är mer vördlandsorienterat i England än i Västtyskland (p.05). Bland katolska i-länder är umgänget mer vördlandsorienterat i Italien (p.05) och Frankrike (p.10) än i Spanien. (Dessa jämförelser gäller dock i-länder med ganska stor skillnad i levnadsstandard.) Religionens betydelse kan möjligen skönjas vid en jämförelse mellan de tyskspråkiga i-länderna Västtyskland och Österrike (katolskt), som dock har ganska olika levnadsstandard. Endast om jämförelsen avser dem som enbart angivit inhemskt umgänge (svart stapel i figur 8:2) är skillnaden här signifikant (p.05). Beträffande levnadsstandard ger en jämförelse mellan spanskspråkiga katolska i- och u-länder inte stöd för hypotesen att umgänget är mer vördlandsorienterat i i-länderna.

Oavsett om aspekterna religion, språk och levnadsstandard oberoende av varandra har samband med utlandssvenskarnas umgängesinriktning, tycks fem ländergrupper av successivt mindre "släktskap" med Sverige kunna särskiljas ur rangordningen i figur 8:3:

- 1 engelskspråkiga protestantiska i-länder (rang 1–5)
- 2 tyskspråkiga protestantiska i-länder (rang 5–7)
- 3 ej spanskspråkiga katolska i-länder (rang 10–13)
- 4 spansk- eller portugisiskspråkiga katolska länder med u-lands- eller låg i-landsstandard (rang 15–21)
- 5 länder med språk av annan stam än den indoeuropeiska och med annan religion än kristendom (rang 20–26)

¹ Rangkorrelation enligt Spearman. För beräkningen har vi här antagit att bland germanska språk engelskan är närmare besläktat med svenska än tyskan, dvs givit det förra språket en högre rang. Bland övriga indoeuropeiska språk har vi på motsvarande sätt givit de romanska en högre rang än Indiens språk, hindustani, men det senare en högre rang än språk av annan stam än den indoeuropeiska.

Två ländergrupper avviker dock från huvudmönstret. Det gäller Chile–Peru, där svenskarna anger sig ha inhemskt umgänge i större utsträckning än i övriga spanskspråkiga u-länder, tex ländergruppen Colombia–Ecuador–Venezuela (p.05). Det gäller i viss mån också Indien–Pakistan, där umgänget är mer världlandsorienterat än i Sydostasien (p.01). I det förra fallet kan en tänkbar förklaring vara att de svenska och internationella kolonierna är små i dessa länder och att man mer än på andra håll i Sydamerika är hänvisad till inhemskt umgänge. I det senare fallet är det svårare att ange en plausibel förklaring. Det gäller dock länder av sinsemellan skilda religioner och språk. I bägge regionerna har dock engelskan närmast officiell status och är det privat-språk som svenskarna i allmänhet använder.

De kulturbarriärer som resultaten antyder vill vi inte hänföra till de tre kulturaspekterna religion, språk och materiell levnadsstandard i bokstavlig mening utan snarare i bemärkelsen av mycket grova förklaringsdimensioner. Det torde således inte i första hand vara världlandets religion i bemärkelsen av "budskap" eller trossystem, som inverkar på svenskarnas benägenhet att umgås med den inhemska befolkningen. Snarare kan en kulturs förhållanden i avseenden som dessa betraktas som "symbol" eller ursprung för den livsstil som tillämpas, en stil som ter sig mer eller mindre attraktiv eller lättillgänglig för personer med en bakgrund i svensk kultur. Vad som härvid konkret eller i detalj kan inverka på benägenhet till inhemskt umgänge kan vi inte uttala oss om. Det förefaller dock rimligt att djupliggande eller övergripande kultur-aspekter som religion, språk och materiell levnadsstandard "i sin tillämpning" kan präglade vardagslivet i många "jordnära" sammanhang.

Umgänge och tid i världlandet

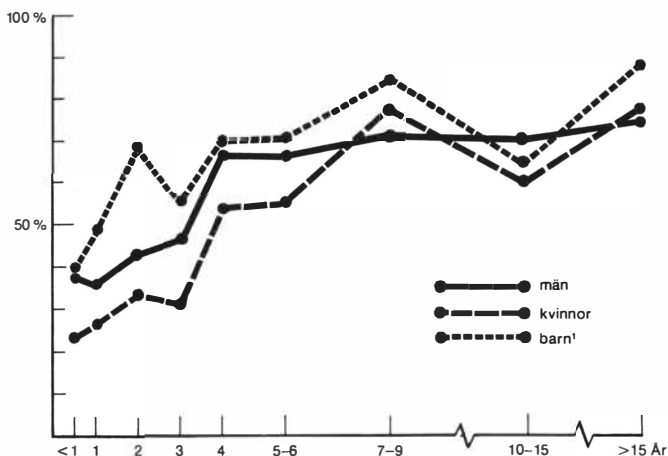
Liksom beträffande språkbruk och levnadsvanor generellt kan man förvänta sig att umgänget med tiden blir mer världlandsorienterat. Enligt figur 8:4 är så också fallet. Den utveckling som antyds är i stort likartad för män och kvinnor.¹ För en grov jämförelse med vad som gäller barnen har uppgifter om kamraternas nationalitet medtagits i figuren. Tidsskalan i denna avser dock antalet år som föräldrarna bott i världlandet, varför bilden är missvisande om barnen fötts i detta.

En markant större andel av dem som bott fyra år i världlandet än av

¹ Uppgifterna är dock inte oberoende, då makars umgänge kan antas vara gemensamt.

Figur 8:4 *Inhemskt umgänge och tid i vädlandet*

a. Andel som har inhemskt umgänge



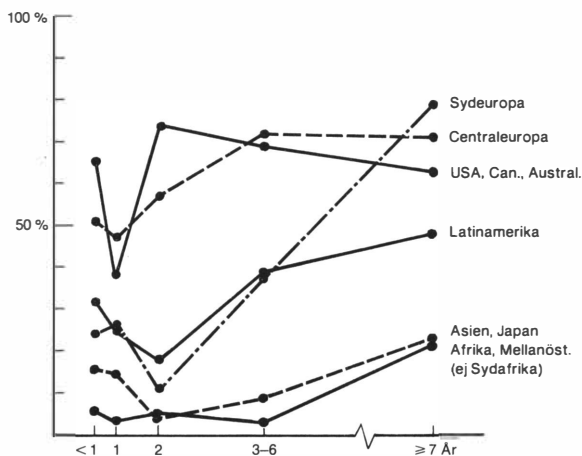
Män	N = 146	115	81	57	31	53	28	45	29
Kvinnor	N = 67	86	77	50	28	41	23	40	18
Barn	N = 39	62	58	34	23	31	19	34	16

¹ Avser kamraternas nationalitet; tidsskalan gäller här det antal år föräldrarna bott i vädlandet

dem som bott där tre år har inhemskt umgänge (män p.10, kvinnor p.10). Vi saknar grund att tro att den individuella benägenheten för inhemskt umgänge skulle öka markant mellan just det tredje och fjärde året. En jämnare ökning över tiden är snarare trolig. Den uppgång som tycks ske enligt figur 8:4a skulle här kunna återspegla att det främst är sådana personer som efter fyra år finns kvar i vädlandet (och undersökningsmaterialet) som etablerat ett inhemskt umgänge, medan de som inte gjort detta i större utsträckning flyttat från landet efter en treårs- eller två tvåårsperioder. För den som från början är inställd på att bara stanna i vädlandet något år ter det sig dessutom kanske mindre angeläget att knyta inhemska kontakter i privatlivet.

I figur 8:4b visas separat för olika regioner andelen med inhemskt umgänge efter olika lång tid i vädlandet. Här kan kulturbarriärerna åter skönjas. Genomgående är umgänget mer vädlandsorienterat i Central-europa och gruppen USA-Canada-Australien än i andra regioner. Här har en relativt stor andel av svenskarna redan under det första året

b. Andel som har inhemskt umgänge



Centraleuropa	N = 53	55	42	94	66
USA, Can., Austr.	N = 23	24	31	35	46
Sydeuropa	N = 21	23	18	40	19
Latinamerika	N = 41	52	33	38	31
Asien, Japan	N = 32	26	24	32	22
Afr., Mell.öst.	N = 54	37	21	30	9

etablerat ett inhemskt umgänge. Kurvorna för Sydeuropa och Latinamerika sammanfaller i stort. Efter en längre tid är dock umgänget mer värdlandsorienterat i Sydeuropa (p.05). För Asien och för Mellanöstern-Afrika (utom Sydafrika) tycks kulturbarriärerna i detta avseende inte nämnvärt överbyggas i takt med den tid man vistats i värdlandet.

Kontakt med Sverige

På denna punkt skall vi inte i första hand tolka resultaten som att utlandssvenskarna intar en värdlands- eller svenskorienterad hållning i sin faktiska livsmiljö. Vi skall beskriva på vilka sätt och hur ofta man har kontakt med Sverige. Sådana uppgifter kan visserligen vittna om intresset att upprätthålla kontakten, men också om de faktiska möjligheterna att göra detta.

Tabell 8:5 Hur ofta har Ni (förutom i tjänsten) kontakt med Sverige på följande sätt?¹

Andel som har kontakt (%)	Telefon (ringer el får samtal)		Brev, telegram (sänder el får)		Besöker Sverige		Får besök från Sverige	
	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv
flera ggr per vecka	9	2	25	25	0	0	0	0
en gång per vecka	7	6	33	45	0	0	2	1
en gång per månad	13	14	31	25	2	0	6	2
några ggr per år	25	24	10	4	28	20	36	38
en gång per år	9	10	1	0	30	36	15	18
en gång vartannat år	2	2	0	0	31	32	11	9
mer sällan el aldrig	35	42	0	1	9	12	30	32
	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Att döma av variationen i svarsfrekvens mellan olika kontaktformer har man här ofta underlåtit att svara beträffande sådan kontakt som ej är aktuell för ens egen del. För att få mer rättvisande fördelning har vi därför ansett det motiverat att hänföra obesvarade formulär till svar av innebörden att kontakt förekommer "mer sällan el aldrig". För män är således N=639, kvinnor N=472.

Kontakterna har indelats i två typer, personliga och orienterande. Med personliga avses kontakt utom tjänsten via telefon (ringer eller får samtal), brev, telegram (sänder eller får), besök i Sverige och besök från Sverige. Med orienterande kontakter menas att man får information om svenska förhållanden genom svenska massmedia såsom dagstidningar, svenska utlandstidningar, svenska facktidsskrifter eller Sveriges Radios utlandssändningar.

Personliga kontakter

Som framgår av tabell 8:5 är brevväxling den vanligaste formen av personlig kontakt; cirka 60 procent av männen och 70 procent av kvinnorna skriver eller får brev varje vecka.¹ Kvinnorna brevväxlar således flitigare än männen (p.001). Så gott som alla har brevkontakt åtminstone några gånger per år.

Telefonkontakt med Sverige varje vecka har 16 procent av männen och 8 procent av kvinnorna. I allmänhet är det dock bara frågan om

¹ Svaren för män och hustrur kan i viss mån gälla den för familjen gemensamma brevkontakten.

några gånger om året. Många har så gott som aldrig telefonkontakt med Sverige.

Över hälften av utlandssvenskarna besöker Sverige minst en gång om året och lika många får årligen besök från Sverige en eller flera gånger. Besöken i Sverige är i allmänhet förlagda till semestern. 57 procent tillbringade sin senaste semester under utlandstjänsten i Sverige. Beträffande semesterns längd är de vanligaste villkoren att den utgår enligt värdlandets praxis, dock inte med kortare tid än vad man skulle haft i Sverige. Detta gäller åtminstone i Europa. Vid stationering i mer avlägsna länder är det vanligt med tilläggssemester. I Europa gäller vanligen att semestern tas ut i värdlandet. Så även till en del i utomeuropeiska länder, där den i övrigt ofta ackumuleras för att tas ut i form av sverigesemester vart tredje år, eventuellt i samband med utlandstjänstgöringens slut. Vid sverigesemester betalar moderbolaget i allmänhet resan för den anställda med familj, dvs hustru samt barn upp till 16 eller 19 år. Under semestern har den anställda ofta viss tjänstgöringsskyldighet vid moderbolaget för information och utbildning.

De olika semestervillkoren torde till en del förklara de regionala skillnaderna i frekvensen av sverigebesök som syns i figur 8:5c. Härtill kommer givetvis kostnadsaspekter. Sådana liksom de tekniska möjligheterna torde också ligga bakom regionala skillnader avseende telefonkontakt med Sverige (figur 8:5b). Brevkontakten varierar däremot inte påtagligt mellan olika regioner (figur 8:5a).

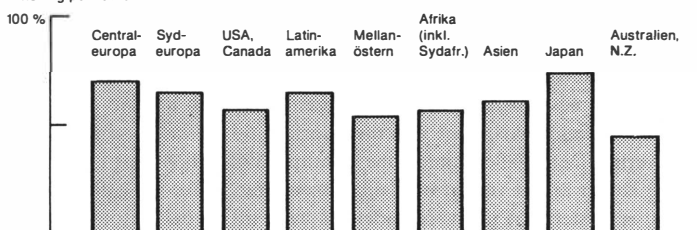
Europa är den region där man totalt sett oftast har personlig kontakt med Sverige, Australien det land där kontakterna är glesast. Det kan synas anmärkningsvärt att sverigekontakten är så förhållandevis god i ett så avlägset land som Japan. Vidare att man just i Latinamerika oftare erhåller besök från Sverige än man själv besöker detta land. I andra regioner sker detta ungefär lika ofta (figur 8:5c). Några förklaringar till dessa resultat har vi inte.

Orienterande kontakter

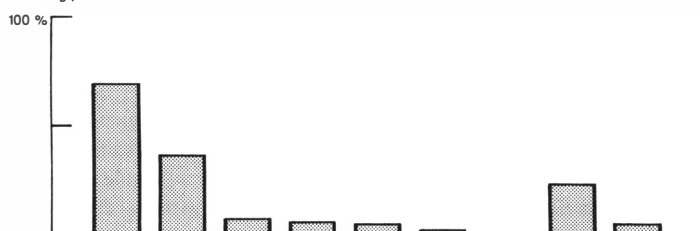
Källor för information om aktuella svenska förhållanden är främst svenska dagstidningar, svenska utlandstidningar, fack- och företagstidningar samt svensk radio. De svenska dagstidningarna har en mycket liten utlandsförsäljning. Dagens Nyheter hade tex år 1971 knappt 2 500 abonnenter utanför Norden. En stor del av dessa är institutioner och företag. Av svenska utlandstidningar, dvs sådana som mer direkt riktar sig till utlandssvenskar, finns i första hand Sverige-Nytt med referat ur

Figur 8:5 *Personliga kontakter med Sverige i olika regioner*

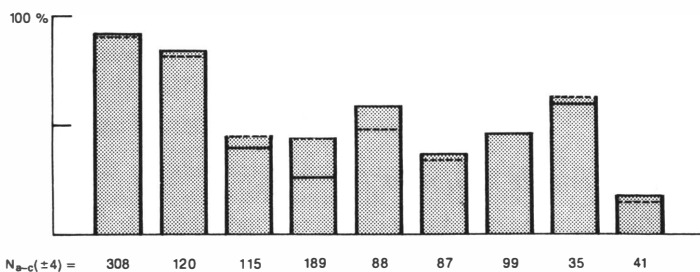
a. Brevkontakt
minst 1 g per vecka



b. Telefonkontakt
minst 1 g per månad



c. Besöker (heldraget) el.
får besök (streckat)
minst 1 g per år



Tabell 8:6 Hur ofta får Ni information från Sverige på följande sätt?¹

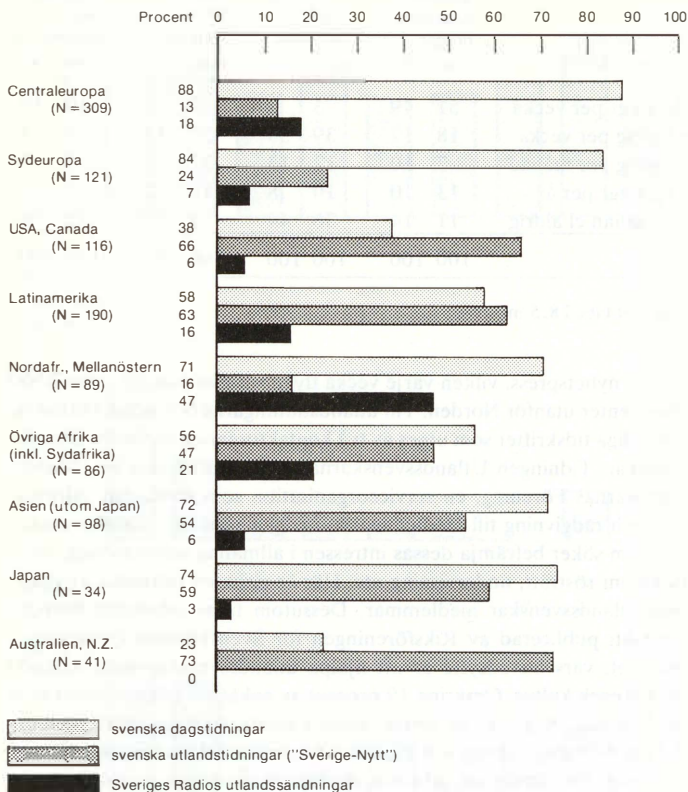
Andel som får information (%)	Svenska dagstidningar		Svenska utlandstidn, t ex Sverige-Nytt		Svenska fack- el företags-tidningar		Svenska radio-sändningar	
	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv
flera ggr per vecka	51	49	3	2	12	2	10	10
en gång per vecka	18	17	39	33	32	13	6	5
en gång per månad	7	10	12	13	32	18	5	2
några ggr per år	13	10	10	8	12	12	7	5
mer sällan el aldrig	11	14	36	44	12	55	72	78
	100	100	100	100	100	100	100	100

¹ Se not tabell 8: 5 motsv

svensk nyhetspress, vilken varje vecka flygpostbefordras till cirka 3 500 abonnenter utanför Norden. Till utlandstidningarna bör också räknas de månatliga tidskrifter som utges av två kontaktorganisationer för utlandssvenskar. Tidningen Utlandssvenskarna publiceras således av Utlandssvenskarnas Förening, en serviceorganisation som förmedlar information och rådgivning till medlemmarna i frågor som rör utlandssvenskar och som söker befrämja dessas intressen i allmänna sammanhang, t ex i fråga om rösträtt, undervisning etc. Här är cirka en fjärdedel av enkätens utlandssvenskar medlemmar. Dessutom finns tidningen Sverigekontakt, publicerad av Riksföreningen för Svenskhetens Bevarande i utlandet, vars huvudsyfte är att hjälpa utlandssvenskar hålla kontakt med svensk kultur. Omkring 10 procent av enkätens utlandssvenskar är medlemmar. Några av de större svenska företagen förmedlar regelbundet egen företagstidning och vissa facktidskrifter till sin svenska utlandspersonal. En ytterligare informationskälla är Sveriges Radios utlandsprogram. Man sänder över hela världen, år 1971 sammanlagt cirka 30 sändningstimmar varje dag. Innehållet är svensk och internationell nyhetstäckning, reportage och översikter i tidsaktuella ämnen, svensk musik etc. Sändningar sker på svenska, engelska, ryska, tyska, franska, spanska och portugisiska.

I vilken utsträckning nås man av och tar man del av information från Sverige via dessa källor? Enligt tabell 8:6 läser hälften av utlandssvenskarna dagstidningar från Sverige flera gånger i veckan. För omkring en fjärdedel sker detta dock bara några gånger om året eller ännu mer sällan.

Figur 8:6 Andel av utlandssvenskarna i olika regioner som minst en gång per vecka får information från Sverige via svenska dagstidningar, svenska utlandstidningar ("Sverige-Nytt") och svensk radio



Svenska utlandstidningar, främst Sverige-Nytt, läses av ungefär 40 procent varje vecka. Även om cirka en fjärdedel varje vecka läser både dagstidningar och Sverige-Nytt, ersätter dessa i viss mån varandra. De som läser dagstidningar läser således mer sällan Sverige-Nytt och tvärtom ($r_{\text{phi}} = -0,26$; $p.001$). Bara cirka 15 procent hör varje vecka på de svenska radiosändningarna och mer än 70 procent lyssnar så gott som aldrig på dessa.

I figur 8:6 visas för olika regioner hur stor andel som varje vecka tar

Tabell 8:7 Anser Ni att Ni idag har otillräcklig information om förhållanden i Sverige i något eller några av följande avseenden?

	Män % (N=635)	Kvinnor % (N=460)
Ja, angående:		
allmänna nyheter	14	12
sociala och juridiska frågor som rör utlandssvenskar	33	28
ekonomi	8	3
kultur	8	7
hushåll, mode	—	8
utvecklingen inom det egna yrkesfacket	18	10
Nej, informationen tillräcklig på alla dessa punkter	48	50

del av de tre svenska nyhetskällorna dagstidningar, utlandstidningar och radio. De regionala skillnaderna torde väsentligen återspegla den faktiska tillgången till de olika media. Svenska dagstidningar är således den huvudsakliga informationskällan i Västeuropa. I mer avlägsna länder såsom USA, Canada och Australien dominerar i stället svenska utlandstidningar, närmast då flygposttidningen Sverige-Nytt. Från dessa länder liksom fö Asien gäller flera kommentarer att det är svårt att genom dagstidningar få färskna nyheter från Sverige. Flygpost är dyrt och ytbefordran tar lång tid, ibland flera månader. I den mån man lyssnar till Sveriges Radios sändningar sker det främst i Mellanöstern och Afrika. Enligt några kommentarer från Latinamerika råder dåliga mottagningsförhållanden där.

Är informationen tillräcklig eller skulle man önska mer i något avseende? Enligt tabell 8:7 anser ungefär hälften att den informationen man får från Sverige är tillräcklig. På en punkt önskar dock många få mer, nämligen i frågor som rör utlandssvenskars sociala och rättsliga situation. (I några kommentarer får tidningen Utlandssvenskarnas behandling av dessa frågor ett gott betyg.) I den mån man i övrigt saknar information från Sverige gäller det främst allmänna nyheter, detta kanske särskilt i USA och Canada, samt information om utvecklingen inom det egna yrkesfacket, detta särskilt bland dem, huvudsakligen tekniker, som bor i Afrika och Mellanöstern. På det hela taget tycks man dock, om man så önskar, kunna hålla sig väl informerad om vad som sker i Sverige. Många kommentarer är av innebörden att det inte är Sverige

och svenska förhållanden som står i centrum för intresset, utan snarare vad som händer i värdlandet.

På en fråga om vilken betydelse för trivseln i värdlandet man tillmäter kontakt med Sverige, tex genom tidningar, brev, telefon, svarar av männen 58 procent, av kvinnorna 74 procent att denna betydelse är "ganska" eller "mycket stor". (Övriga anger att betydelsen är "ganska" eller "mycket liten".) Kvinnorna fäster således större vikt än männen vid sverigekontakter (p.001). Bland källorna för information om svenska förhållanden är läsning av dagstidningar och för den personliga kontakten brevväxling de vanligaste sätten och de som varierar minst mellan olika regioner. De kan därför ses som kriterier på orienterande respektive personlig sverigekontakt. Som sådana utgör de inte alternativ till varandra. Snarare är det så att de som oftast läser tidningar också är de som brevväxlar flitigast ($r_{\text{phi}} = 0,13$; p.01). Till någon del kan de bägge kontaktyperna därför vara uttryck för samma behov av och intresse för kontakt med Sverige. Ingen av dem och inte heller svaren på frågan om betydelsen av sverigekontakt för trivseln tycks ha samband med personkarakteristika såsom ålder, utbildning och civilstånd. (Som ovan nämnts fäster dock kvinnorna större vikt vid sverigekontakt och har den tätaste brevkontakten.)

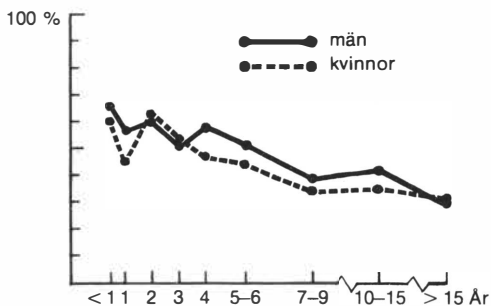
Behovet av information från Sverige, såsom det återspeglas av andelen som anser sig ha otillräcklig sådan, är mindre ju fler år man varit borta från Sverige. Det framgår av figur 8:7a. Åtminstone bland kvinnorna tycks andelen som varje vecka läser svenska dagstidningar långsamt minska med åren (figur 8:7b). Brevkontakten blir också successivt mindre (figur 8:7c). På det hela taget tycks emellertid både den orienterande och den personliga sverigekontakten bibehållas hög genom åren. Andelen män eller kvinnor som varje *månad* har brevkontakt eller läser svenska dagstidningar understiger således aldrig för brev 80 procent och för dagstidningar 60 procent i grupper som varit borta från Sverige successivt längre tid upp till 15 år eller mer.

Deltagande i svenska val

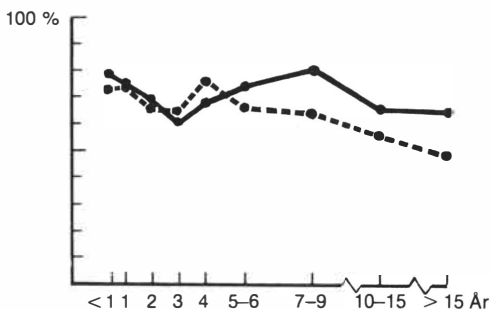
En aspekt av kontakten med Sverige som mindre berör utlandslivets vardag men ändå röner ett stort intresse och starkt engagemang bland svenskarna utomlands är deras möjligheter att som medlemmar av det svenska samhället delta i utformningen av detta. Vi frågade om man deltog i det riksdagsval som hölls i Sverige den 20 september 1970. De villkor för utlandssvenskars deltagande i allmänna svenska val som gällde då (och som i vissa delar gäller också 1976) var i stort de följande.

Figur 8:7 *Kontakt med Sverige och antal år sedan man bodde där*

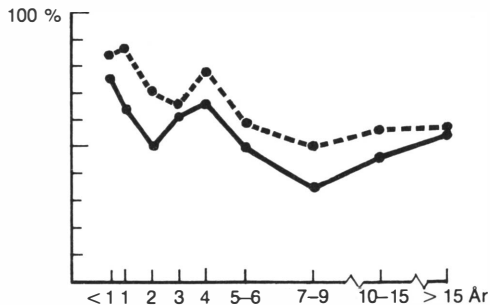
a. Anser informationen om svenska förhållanden otillräcklig



b. Läser svenska dagstidningar varje vecka



c. Har brevkontakt med Sverige varje vecka



$N_{a-c}(\pm 5)$ män	= 110	100	80	53	44	59	37	66	69
kvinnor	= 83	76	67	43	34	47	22	46	45

Utlandssvenskar måste för att få rösta vara upptagna i den särskilda röstlängden. Denna fastställs varje år av Riksskatteverket på grundval av uppgifter avseende den 1 juni. För att upptas i den särskilda röstlängden krävdes att man någon gång under de fem kalenderår som föregått det som röstlängden avsåg hade varit kyrkobokförd i Sverige. Hade man inte det, saknade man rösträtt.

Även med mantalsskrivningskravet uppfyllt måste man ansöka om att upptas i den särskilda röstlängden. Denna ansökan måste beviljas av Riksskatteverket.¹ För detta krävdes att ansökan tillsammans med ett intyg om svenskt medborgarskap, dvs om giltigt svenskt pass, inkommit till verket före den 15 juni. Intygen utfärdades av svenska beskickningar. Här skedde också röstningen.

I praktiken innebar ofta valdeltagandet att det behövdes två besök på beskickningen, ett för att erhålla intyget och ett för att rösta. Detta förfarande upplevdes av många som besvärligt. Ibland är det långt att resa till en beskickning i vördlandet (för svenskar bosatta i Schweiz gäller till och med att de måste resa utanför detta land för att rösta. Stränga immunitetsregler medger inte att utländska myndigheter i Schweiz förordnas som röstmottagare.) Av tabell 8:8 framgår att valdeltagandet var mycket högt bland dem som vid undersökningstidpunkten bodde utomlands men vid valet var "blivande utlandssvenskar", dvs ännu inte flyttat från Sverige.

Av dem som vid valet bodde utomlands och hade möjlighet att rösta enligt särskild röstlängd deltog bara en tredjedel. Som skäl till att man inte deltog anförs oftast praktiska problem. Kommentarererna avser oftast att ansökningsförfarandet är besvärligt.

Av dem som rimligen hade kunnat delta i valet på detta sätt anger 16 procent att de formellt saknade möjlighet att rösta. Frågans formulering är dock oklar här i så måtto att man kan sägas formellt sakna rösträtt om man inte ansökt och upptagits i den särskilda röstlängden. Ändå antyder denna siffra liksom för övrigt det faktum att hela 26 procent av ansökningarna om upptagande i särskild röstlängd avslogs därför att de sökande redan var skrivna i Sverige och således kunde rösta enligt allmän röstlängd, att frågan om utlandssvenskarnas valdeltagande till en del är ett informationsproblem.²

¹ Inför riksdagsvalet 1970 inkom 2 523 ansökningar, varav 1 719 beviljades. Inför valet år 1973 inkom 4 873 ansökningar, varav 3 870 beviljades. Bland skälen till att ansökningar avslogs var det vanligaste att den sökande fortfarande, dvs det år röstlängden upprättas, var skriven i Sverige och att han/hon således kan rösta utomlands enligt allmän röstlängd.

² Vid valet 1973 var andelen som avslogs av detta skäl dock "bara" 17 procent.

Tabell 8:8 Deltagande i riksdagsvalet år 1970 (män och svenska husrur)

Bodde vid valtillfället	Utomlands					
	I Sverige ¹		flyttade från Sverige under 1965 el senare ¹		flyttade från Sverige före år 1965	
	män %	kvinnor %	män %	kvinnor %	män %	kvinnor %
Deltog i valet	93	88	33	34	4	7
Deltog inte i valet hade formellt möjlig- het att få rösta men avstod p g a praktiska problem men önskade inte deltaga i valet saknade formellt möjlighet att få rösta	3	1	39	38	6	8
	1	1	12	12	3	4
	3	10	16	16	87	81
Totalt	100	100	100	100	100	100
N=	113	84	238	191	173	114

¹ Då det är osäkert om respondenter som flyttade utomlands under år 1970 vid valtidpunkten bodde i Sverige har denna grupp inte medtagits här. Dessa personer hade rösträtt enligt allmän röstlängd om de registrerats som utflyttade efter den 1 juni, men måste ansöka om att upptas i särskild röstlängd om flyttningen skett före detta datum. Valdeltagandet var i denna grupp bland män 52 % (N=101), bland kvinnor 55 % (N=76).

Av dem som lämnat Sverige före år 1965 och således formellt saknade rösträtt anger sig ändå en liten andel ha röstat och därutöver cirka 10 procent att man formellt skulle haft möjlighet att delta i valet. Detta är fullt möjligt om man inte under de första utlandsåren eller senare låtit registrera sig som utflyttad.

För den grupp av utlandssvenskar vi här behandlar, dvs dem som år 1970 var ute i samband med tjänst vid svenska företag och som vid undersökningstidpunkten ett år senare fortfarande bodde utomlands, innebar de dåvarande reglerna och rutinerna för valdeltagande att totalt sett bara en knapp tredjedel röstade vid riksdagsvalet, att en tredjedel saknade rösträtt enligt mantalsskrivningskravet och att cirka en tredjedel avstod från att delta, i första hand p g a praktiska svårigheter och

bara till en liten del (6 procent) för att man inte önskade delta.

Enligt den sk valtekniska utredningens betänkande (SOU 1975:8), som redovisar enkätuppgifter från ett urval som är mer representativt för gruppen utlandssvenskar som helhet än det vår studie avser, ansökte 28 procent av de utlandssvenskar, som med hänsyn till tidsgränsen fem år var röstberättigade, om att upptas i röstlängden inför 1973 års riksdagsval. Beträffande dem som inte ansökte (57 procent) tolkar utredningen enkätresultaten som att skälen till detta är att information om valet och villkoren för deltagande inte nått fram, snarare än att svenskarna bedömt röstningsförfarandet som krångligt i praktiskt avseende.

I betänkandet föreslogs både att kretsen av röstberättigade skulle vidgas och att röstningsförfarandet skulle förenklas. Femårsgränsen skulle slopas utan att ersättas av någon annan tidsgräns. Ansökningsförfarandet skulle bibehållas men inte krävas oftare än vart tredje år. (Den som efter ansökan under ordinarie valår upptagits i den särskilda röstlängden skall också tas upp de två följande åren om rösträttsvillkoren då fortfarande är uppfyllda.) Till ansökan skulle inte längre behöva fogas ett särskilt intyg om svenskt medborgarskap. I stället skulle kontrollen av detta ske i rikspolisstyrelsens centrala passregister. Kravet att röstkort medtas vid röstningen skulle också slopas. Utredningen ansåg det tillräckligt att förete giltigt svenskt pass.

Regeringens proposition (1975/76:111) om ändring i vallagen anslöt sig i stort till utredningens förslag utom på den punkten att tidsgränsen inte helt avskaffas men utsträcks till att avse sju i stället för fem år. Propositionen antogs av riksdagen i mars 1976. De nya reglerna tillämpades första gången vid 1976 års riksdagsval.

Framtidsplaner

Det framtidsperspektiv i vilket man ser sin utlandsvistelse kan tänkas vara av betydelse för ambitionerna att inordna sig i det livsmönster som gäller i värdlandet, men det kan också vara ett uttryck för hur väl man anpassat sig och hur man faktiskt lever. Planer på att återflytta eller inte återflytta till Sverige kan kanske i en djupare mening återspegla var man har sin nationella identitet förankrad, men också hur ens personliga framtid i Sverige ter sig tex ekonomiskt och socialt jämfört med vad man kan emotse utomlands. Alternativet till att återvända behöver här inte vara att för gott bo kvar i värdlandet utan kan också vara att man är

Tabell 8:9 Avser Ni att så småningom återvända till Sverige för att stadigt bosätta Er där, och om så är fallet, om hur många år räknar Ni med att flytta tillbaka?

		Män % (N=639)
Avser att flytta tillbaka		46
inom ett år	7	
om 1-2 år	15	
om 3-4 år	11	
om 5-10 år	9	
om mer än 10 år	4	
Vet ej		43
Avser ej att flytta tillbaka		11
		100

inställd på att leva utomlands i olika länder. Vi skall inte här söka förklara vad som ligger bakom utlandssvenskarnas framtidsplaner utan enbart beskriva vilka dessa planer är utifrån svaren på en fråga ställd till männen. Vi ser dessa svar som uttryck för familjens framtidsplaner.

Av tabell 8:9 framgår att närmare hälften avser att återvända till Sverige. En tredjedel tänker göra detta inom fyra år, dvs inom en inte särskilt avlägsen framtid. De som klart anger att de inte har för avsikt att återvända utgör en liten del. Påfallande många är emellertid tveksamma, dvs anger sig inte veta om de skall flytta tillbaka.

Vilka är det så som tänker återvända och vilka tänker inte göra det eller är tveksamma? Familjens anknytning till Sverige tycks spela in här. Bland familjer där hustrun inte är svenska är andelen som är tveksamma eller inställda på att inte återvända större (80 procent) än i "helsvenska" familjer (50 procent; p.001). (De som klart anger att man inte tänker återvända utgör bland de förra 31 procent, bland de senare 9 procent (p.001).) Vidare är andelen tveksamma större bland ogifta män (54 procent) än bland män i "helsvenska" familjer (41 procent; p.05), men någon skillnad tycks här inte finnas om man enbart ser till dem som klart tagit ställning för att återvända eller ej.

Männens ålder har också samband med framtidsplanerna. De som är tveksamma eller inställda på att inte återvända är relativt fler bland män över 40 år än bland yngre män (p.01). Det behöver emellertid inte vara åldern som sådan som förklarar inställningen här. Den tid man varit

Tabell 8:10 Framtidsplaner för svenskar i olika regioner (procent)

Region	N	Avser flytta tillbaka till Sverige	Vet ej	Avser inte flytta till- baka till Sverige	To- talt
Centraleuropa	180	36	49	15	100
USA, Canada	62	36	53	11	100
Sydeuropa	70	46	41	13	100
Latinamerika	115	47	43	10	100
Nordafrika, Mellan- östern	51	49	45	6	100
Asien (utom Japan)	58	53	38	9	100
Australien	24	54	42	4	100
Övriga Afrika (inkl Sydafrika)	52	61	25	14	100
Japan	19	69	26	5	100

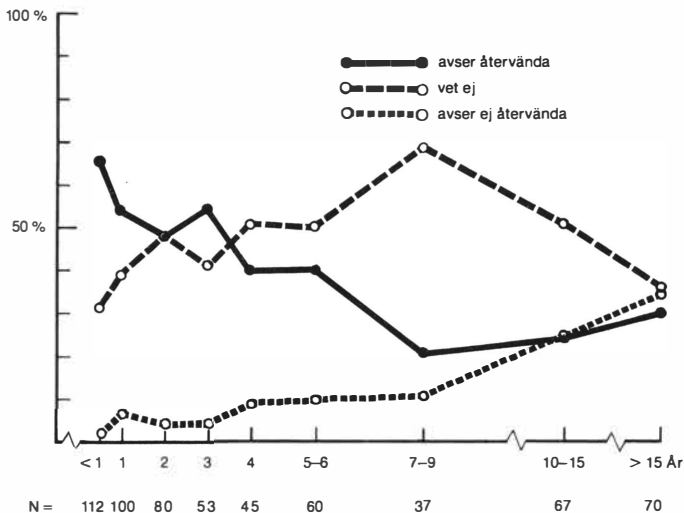
borta från Sverige har således ett starkt samband med åldern ($r = 0,44$ p.001) och kan kanske bättre förklara inställningen till att återvända. Något samband mellan framtidsplaner och utlandserfarenhet före flyttningen till värdlandet tycks dock inte föreligga. Åldern har också samband med befattningsnivå så att högre befattningshavare är relativt äldre ($r = 0,32$ p.001). Bland enhets- och funktionschefer är avsikten att inte återvända eller tveksamhet på denna punkt mer utbredd än bland män på lägre poster (p.01). Detta kan möjligen botten i bedömningen att det är svårt att hemma få en social och ekonomisk ställning likvärdig den man har utomlands, men också i att möjligheterna till en internationell karriär kan te sig särskilt goda för personer på högre administrativa poster. Bland lägre befattningshavare är vidare de allra flesta tekniker, varav många utlandsstationerats i "svåra" länder för arbete vid något tidsbegränsat projekt.

Däremot tycks det spela en viss roll vilket det aktuella värdlandet är. Enligt tabell 8:10 är benägenheten att återvända till Sverige minst bland dem som bor i västliga industriländer.

Även om alternativet inte behöver vara att bo kvar i värdlandet, tycks framtidsplanerna också hänga samman med var man faktiskt bor och detta i stort enligt det mönster för kulturbarriärer som vi tidigare funnit avseende inriktningen av umgänget.

Hur förändras då framtidsplanerna över tiden? Benägenheten att

Figur 8:8 *Framtidsplaner och tid sedan man bodde i Sverige (män)*



återvända kan förväntas minska med den tid man varit borta från Sverige i takt med att man förvärvar andra värderingar och synsätt än dem man "hade med sig" från Sverige och finner sig alltmer tillrätta i ett visst värdland. En rimlig hypotes är också att – om något ställningstagande uttryckligen sker – valet att inte återvända till Sverige föregås av en tids tveksamhet. En sådan utveckling synes också äga rum att döma av figur 8:8. Andelen som tänker återvända minskar tämligen konstant med åren, andelen tveksamma växer och när den börjar avta växer i stället andelen som inte tänker återvända.

Det är dock inte självklart att vi kan tolka detta mönster som uttryck för en process där enskilda människors inställning successivt förändras med tiden. Den beroende variabeln, frågan om man skall återvända till Sverige eller ej, kan nämligen antas ha samband med den faktiska sammansättningen över tiden av gruppen utlandssvenskar. I takt med att de personer som ursprungligen avsett återvända också realiserar dessa planer, kommer de att utgöra en minskande andel av de svenskar som vid senare tidpunkter bor kvar utomlands. Detta förutsatt att relativt färre flyttar tillbaka bland de tveksamma och dem som inte avser återvända, vilket förefaller troligt.

I själva verket är ett mönster ungefär som det de tre kurvorna i figur 8:8 tillsammans beskriver vad som med vissa antaganden matematiskt är att förvänta. Med utgångspunkt från den procentuella fördelningen på de tre svarsalternativen "avser återvända", "vet ej" och "avser inte återvända" som gäller vid tidpunkten < 1 år i figur 8:8 kommer nämligen gruppernas sammansättning med hänsyn till dessa svarsalternativ att successivt förändras över en serie av tidpunkter. De till synes rimliga antaganden som krävs för att resultatet skall bli ett mönster liknande det i figur 8:8 är att av dem som vid en viss tidpunkt väljer ett visst svarsalternativ en given andel faktiskt flyttar tillbaka till nästföljande tidpunkt, att denna andel är större bland dem som "avser återvända" än bland dem som svarar "vet ej" och att ingen (eller en ännu mindre andel än bland de tveksamma) av dem som "ej avser återvända" faktiskt gör detta.

Den bild som figur 8:8 ger skulle således i princip kunna återspegla enbart den selektion bland utlandssvenskarna som sker över tiden och inte förändringar i enskilda individers inställning till att flytta tillbaka till Sverige, detta trots att resultaten väl tycks stämma överens med vad man kan förvänta sig enligt en sådan tolkning. Det är således vanskligt att kombinera uppgifter för olika grupper i syfte att belysa en utveckling över tiden. Inte nog med att den "genomsnittsperson" som dessa beskrivningar avser inte är identisk vid olika tidpunkter. (Detta hade varit idealet men skulle krävt en sk longitudinell studie.) Han är inte heller "likadan" från en tidpunkt till en annan. I stället byts han i princip ut för varje följande tidsperiod mot en annan "genomsnittsperson" som på ett systematiskt sätt kommer att ha mer eller mindre av ett visst drag, t ex benägenhet att återvända till Sverige.

Även om det således är tveksamt hur våra resultat här kan tolkas, bör de kunna ses som en beskrivning av vilka framtidsplaner man har inom grupper av sådana svenskar som efter en allt längre bortovaro från Sverige är kvar utomlands. Vi finner således att omkring en tredjedel så gott som redan när de lämnar Sverige är tveksamma om de skall flytta tillbaka. Här kan det snarast vara frågan om att man håller möjligheten öppen för att så inte kommer att ske. Bland dem som är kvar utomlands efter allt längre tid är förhållandevis färre uttalat inställda på att återvända. Bland dem som varit borta från Sverige i sju-nio år är tveksamheten påfallande. Utöver möjligheten att resultaten på denna punkt förklaras av den selektion som skett över tiden är det inte otänkbart att de som bott utomlands länge efter en viss tid känner sig stå inför ett vägsval där ett personligt avgörande krävs i frågan om de skall återvända

till Sverige eller ej. De som stannat kvar längre än sju–nio år redovisar således i större utsträckning entydiga ställningstaganden i den ena eller andra riktningen.¹ Värt att notera är här, vilket inte framgår av figur 8:8, att bland dem som varit borta från Sverige i sju–nio år, relativt fler av dem som avser återvända anger att detta skall ske tämligen snart, inom tre år, jämfört med vad som gäller bland dem som avser återvända i grupper som varit borta från Sverige 10–15 år (p.10) och mer än 15 år (p.05). I de senare grupperna tycks man, trots att man således redovisar avsikten att återvända, vara inställd på att göra detta i en relativt avlägsen framtid. En hypotetisk förklaring skulle här kunna vara att man i en situation, där man egentligen är osäker om man skall återvända eller ej, visserligen tar ställning för att återvända men samtidigt skjuter det avgörande beslutet på framtiden genom att förlänga det tidsperspektiv inom vilket återflyttningen tänks ske.

”Resultaten” ovan illustrerar väl de svårigheter som föreligger när man önskar tolka jämförelser av grupper bestående av olika personer i termer av karaktäristika hos enskilda individer, t ex för att beskriva och analysera en utveckling över tiden. Där det i vårt fall gäller beroende variabler som liksom ”planer på att återvända till Sverige” kan misstänkas ha betydelse för om man faktiskt återvänder, bör tolkningar i termer av förlopp eller processer ske försiktigt. Av andra variabler i denna studie kan detta tänkas gälla bla olika aspekter av utlandssvenskarnas anpassning.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel ligger tonvikten vid om svenskarnas levnadsvanor är världlands- eller svenskorienterade. En viss inriktning behöver härvid inte representera någon medvetet beslutad eller avsiktligt iakttagen hållning utan kan likaväl tänkas ”bara bli” den som tillämpas. Den kan oavsett detta vara uttryck för individens spontana preferenser men också för hänsyn till situationens eller omgivningens krav.

I fråga om vilket socialt sammanhang det gäller fann vi således att svenska var vanligare som familjespråk än som privatspråk och vanligare som privatspråk än som tjänstespråk. Beträffande individens sociala situation i ett större sammanhang antog vi att denna i vissa fall mer än i

¹ Åtminstone beträffande dem som valt att ej återvända kan också detta vara ett resultat av selektionen.

andra hänvisade till en vördlandsorienterad hållning. Detta tycks gälla bla barns umgänge och språkvanor jämfört med vuxnas, ogiftas umgänge och privatspråk jämfört med gifta mäns. Däremot har inte faktorer som ålder och utbildning, vilka mindre direkt relaterar individen till en viss social sfär, något samband med språkbruk och umgängesinriktning.

Det som i fråga om dessa levnadsvanor mest bestämmer individens hållning förefaller dock vara vilket vördland, vilken kultur, det gäller. Beträffande umgängets inriktning föreligger således stora skillnader mellan olika länder alltifrån England där nästan alla har inhemskt umgänge till Liberia där ingen har det. Sett över hela skalan av länder följer dessa skillnader ett mönster av innebörden att ju "närmare" Sverige vördlandskulturen står, språkligt, i religionshänseende eller industriellt, desto vanligare är det att svenskarna har inhemskt umgänge. Omvänt torde ett växande kulturellt "avstånd" i dessa dimensioner konstituera en successivt högre kulturbarriär av innebörden att vördlandets normer eller levnadssätt ter sig mer svårtillgängliga eller inattraktiva. Detta tenderar att minska benägenheten till inhemsk kontakt.

Det ter sig generellt sett rimligt att man med tiden "växer in i" och antar vördlandskulturens levnadsmönster. En sådan tendens tycks också faktiskt gälla, varvid denna utveckling synes gå fortare bland barn än bland vuxna samt vara mer eller mindre hastig och långtgående beroende på kulturbarriärens höjd. Det framtidsperspektiv i vilket man ser sin vistelse i vördlandet torde här kunna ha betydelse för individens ambition att leva enligt lokala mönster, men också i sig vara uttryck för hur tilltalande man upplever livet i vördlandet. Ganska få av de svenskar som varit utomlands längre än sex-sju år är uttalat inställda på att återvända till Sverige. Det innebär dock inte att man tagit ställning för att inte återvända, men snarare att man är tveksam eller osäker på denna punkt.

Icke desto mindre har man även efter lång tid utomlands, liksom för övrigt även annars, en god kontakt med Sverige. Beträffande personlig kontakt gäller sådan vanligen brevväxling, varvid kvinnorna, som fäster större vikt vid sverigekontakt än männen, skriver flitigare än dessa. Beträffande orienterande kontakt får man information om svenska förhållanden företrädesvis genom svenska tidningar och mer sällan via Sveriges Radios utlandssändningar. Männen förefaller läsa svenska tidningar något oftare än kvinnorna. Vanligen anser man informationen från Sverige som tillräcklig. Behovet av sådan avtar för övrigt med tiden liksom i någon mån också den faktiska sverigekontakten.

9 Allmän trivsel

I detta kapitel skall vi ur olika aspekter belysa utlandssvenskarnas subjektiva anpassning i bemärkelsen allmän trivsel. Med sådan avser vi närmast trivseln med den egna situationen i värdlandet, med den yttre livsmiljön och individens relation till denna snarare än djupare aspekter av subjektiv anpassning. I enkätformuläret ingick några frågor som avser att direkt eller indirekt belysa anpassning i denna mening. Även om vi inledningsvis skall beröra utlandssvenskarnas trivsel under tidigare skeden av vistelsen i värdlandet, är vårt intresse främst knutet till den aktuella trivseln vid tidpunkten för besvarandet av enkäten. Huvudkriteriet på allmän trivsel är således svaren på en fråga om hur man "för närvarande" trivs i värdlandet. Detta är också vårt främsta kriterium på subjektiv anpassning och det som här och i senare kapitel kommer att tolkas mot bakgrund av de teoretiska resonemangen i kapitel 5 och användas vid olika bearbetningar av undersökningsmaterialet för att lokalisera faktorer av betydelse för anpassningen.

Kriterier på allmän trivsel

Vi frågade: "Hur trivs Ni för närvarande i det land där Ni bor?" Sju svarsalternativ gavs, från "synnerligen dåligt" till "synnerligen bra". Dessa och svarsfördelningarna för män och kvinnor framgår av tabell 9:1.

Enligt en bokstavlig tolkning trivs över 60 procent av både männen och kvinnorna "mycket bra" eller "synnerligen bra". Vi vet emellertid inte i vilken utsträckning man svarat på frågan med hänsyn till vad man tror är socialt önskvärt snarare än enligt sin privata uppfattning. Om så är fallet anges trivseln förmodligen som bättre än vad den faktiskt är. Ett svar av innebörden att man trivs "ganska bra" skulle här, i form av den nyans av en god trivsel som ligger i reservationen "ganska", kunna återspegla att individen egentligen inte alls trivs bra. Även om vi i stort sett saknar grund för en sådan tolkning, är det befogat att peka på möjligheten att innebörden av svaren kan vara en annan än den bokstav-

Tabell 9:1 Hur trivs Ni för närvarande i det land där Ni bor?

Svarsalternativ (skalvärde)	Män % (N=639)	Kvinnor % (N=469)
7. Synnerligen bra	25	26
6. Mycket bra	40	36
5. Ganska bra	28	28
4. Varken bra eller dåligt	6	8
3. Ganska dåligt	1	1
2. Mycket dåligt	0	1
1. Synnerligen dåligt	0	0
	100	100

liga mening som svarsalternativens "absoluta" beskrivning av trivseln representerar. Bla att döma av kommentarer till olika frågor i enkätformulären bör det dock vara motiverat att tolka svar av innebörden att man trivs "varken bra eller dåligt" som uttryck för en faktiskt dålig trivsel. Bland utlandssvenskarna skulle således 7 procent av männen och 10 procent av kvinnorna trivas dåligt i verklig mening.

Makars svar överensstämmer väl sinsemellan. Korrelationen är $r = 0,60$ ($p.001$). Det kan bla innebära att den ena partens trivsel är starkt beroende av den andras. Det kan också betyda att parterna är sinsemellan lika i avseenden som inverkar på trivseln och att de därför bedömer sin situation likartat, samt att själva den situation som bedöms i stort är identisk för man och hustru. Alla dessa tolkningar torde vara väl tillämpliga. En annan möjlig förklaring är att besvarandet av enkätformulären inte har skett oberoende mellan makarna, dvs att de skulle ha påverkat varandra att svara likadant. Vi kan inte bedöma i vilken utsträckning överensstämmelsen i svaren är uttryck för detta och skall för vår tolkning anta att ett sådant beroende inte föreligger.

Tabell 9:1 belyser utlandssvenskarnas trivsel i form av fördelningar på de olika svarsalternativen. Fortsättningsvis kommer trivseln företrädesvis att för jämförelser mellan grupper av utlandssvenskar beskrivas som genomsnitt av fördelningarna över den skala som svarsalternativen utgör. Även om alternativen formellt bara anger rangskillnader i trivsel, skall vi som brukligt är i sådana sammanhang betrakta intervallen mellan successiva svarsalternativ som uttryck för lika stora skillnader i trivsel. Vi tänker oss alltså en trivselskala som går från 1, representerande synnerligen dålig trivsel, till maximalt 7, som står för synnerligen god

Tabell 9:2 Om Ni hade möjlighet att helt fritt välja ett land att bo och tjänstgöra i, vilket land skulle det i första hand bli?¹

	Nuvarande tjänstgöringsland %	Sverige %	Annat land %	To- talt
Män (N=606)	39	22	39	100
Kvinnor (N=433)	37	30	33	100

¹ Där två svarsalternativ angivits har "nuvarande" land prioriterats framför övriga, och Sverige framför "annat land". Där samtliga alternativ markerats är svaren inte uttryck för preferenser i någon riktning och frågan har betraktats som obesvarad.

trivsel. På denna 7-gradiga skala är genomsnittet av fördelningarna i tabell 9:1 för männen 5,82 och för kvinnorna 5,74. I stort är således utlandssvenskarnas trivsel mycket god.

En annan fråga i enkätformuläret belyser indirekt trivseln allmänt i värdlandet, närmast genom den subjektiva bilden av hur värdlandet förhåller sig till det land man helst skulle vilja bo i om man hade möjlighet att välja fritt. Om man på en fråga av sådan hypotetisk innebörd väljer det aktuella värdlandet, bör detta indikera att man trivs väl här jämfört med om man väljer ett annat land som "idealland". I det senare fallet behöver man emellertid inte trivas dåligt i värdlandet. I tabell 9:2 återfinns frågelydelsen och svaren angående "idealland" fördelade på de tre alternativen "nuvarande land", dvs faktiskt värdland, "annat land" och "Sverige".

För den övervägande delen av både män och kvinnor är det faktiska värdlandet inte identiskt med "ideallandet". I dessa fall tycks det dock oftare vara något annat land än Sverige. Bland kvinnorna är Sverige oftare "ideallandet" än bland männen (p.05). Totalt sett är dock överensstämmelsen mellan svar från män och hustrur stor också för detta trivselkriterium. I cirka 70 procent av familjerna har man valt samma "idealland".

I regioner som Västeuropa och Nordamerika anges det aktuella värdlandet som "idealland" av drygt hälften bland både männen och kvinnorna, i Latinamerika av omkring 30 procent, i Afrika (utom Nordafrika men inklusive Sydafrika) av ungefär 25 procent samt i Nordafrika och Japan av knappt 10 procent. Preferenserna varierar således starkt mellan olika regioner men är likartade för män och kvinnor. (Bland svens-

Tabell 9:3 Allmän trivsel och "idealland"

Land	Trivsel män	kvinnor
Aktuellt värdland	6,43 (N=231)	6,44 (N= 161)
Annat land (ej Sverige)	5,51 (N=235)	5,52 (N=140)
Sverige	5,31 (N=131)	5,14 (N=129)

karna i Australien–N.Z. är dock värdlandet identiskt med "ideallandet" för 46 procent av männen men bara för 29 procent av kvinnorna. Skillnaden är dock inte statistiskt signifikant.)

Att valet av "idealland" har samband med svaren på den direkta frågan om hur man trivs i värdlandet framgår av tabell 9:3, där trivselen för dem som valt olika länder redovisas som genomsnitt.

Både bland män och kvinnor trivs de som valt det aktuella värdlandet markant bättre än de som valt ett "annat land" (p.001). De senare trivs i sin tur bättre än de som valt Sverige (p.05). Valet av "idealland" kan således ses som uttryck för och ytterligare en indikator på allmän trivsel i ungefär den bemärkelse som den direkta enkätfrågan utgör. Bägge kriterierna avser närmast trivselen vid den tidpunkt då enkäten besvarades.

Även om vi främst intresserar oss för den aktuella trivselen, skall vi också belysa två aspekter av trivsel under tidigare skeden av utlandsvistelsen. Att man vid tidpunkten för besvarandet av enkäten trivs bra eller dåligt behöver inte innebära att så har varit fallet under hela vistelsen i värdlandet. Vi frågade om det förekommit någon period av mindre god trivsel och i så fall vad detta berott på. Enligt tabell 9:4 har någon sådan period funnits för 60 procent av både männen och kvinnorna. Den vanligaste orsaken som anges av männen är "besvärliga arbetsförhållanden". För kvinnorna utgör inget av frågans svarsalternativ något särskilt vanligt skäl. Överhuvudtaget tycks trivselen för dem oftare än för männen ha varierat utan att de har kunnat erinra sig några särskilda orsaker (p.001).

Andelen av svenskarna som anger att någon period av sämre trivsel förekommit varierar inte mycket mellan olika regioner. Minst är den i Centraleuropa, cirka 50 procent, störst i Nordafrika–Mellanöstern, omkring 80 procent, i övriga regioner ungefär 60 procent.

Tabell 9:4 Har det under Er vistelse i landet funnits någon period då Ni trivdes mindre bra, och om så är fallet, vad tror Ni detta berodde på?

Andel av dem som besvarat frågan	Män % (N=636)	Kvinnor % (N=465)
Nej, ingen sådan period har funnits	39	40
Ja, detta berodde på		
besvärliga förhållanden allmänt på orten/i landet	12	14
besvärliga arbetsförhållanden	22	2
svårigheter för familjen	14	11
andra faktorer	8	17
trivseln har varierat utan att det går att erinra sig några orsaker	10	19

Vi skall något stanna vid de kommentarer till denna fråga som inte kan hänföras till de givna svarsalternativen.

Mest markant i bilden av vad som anförs som orsak till perioder av sämre trivsel är att många kommentarer avser bostadsförhållanden och den första tiden efter inflyttningen i värdlandet. Det gäller t ex att man en längre tid i början måst bo i möblerad lägenhet, att man saknade de egna möblerna och att transporten av dessa blivit försenad. Dessutom anges ibland svårigheter att hitta ett lämpligt bostadsområde och en tillfredsställande bostad. Några kommentarer från män gäller att trivseln inte infann sig förrän familjen var samlad i värdlandet. (Det är vanligt att fru och barn kommer efter när detta är lägligt med hänsyn till barnens skolgång och praktiska arrangemang i värdlandet.)

I flera kommentarer anges oprecist att trivseln varierat "under det första året". Sådana omdömen antyder förekomsten av den trivsel-svacka som teoretiskt kan förväntas i början av utlandsvistelsen. Vi skall senare i detta kapitel återkomma till denna.

Bland skälen till perioder av sämre trivsel är en del vanligare i vissa regioner eller länder. I Schweiz och England anger t ex flera respondenter att man till en början haft svårt att nå kontakt med den inhemska befolkningen och att man mötts av en reserverad hållning. På flera håll åberopas klimatfaktorer, så t ex i Spanien, Portugal och Nordafrika där kommentarer gäller ett kallt och fuktigt vinterklimat och dålig uppvärmning av bostäderna. I Asien och Latinamerika nämns magsjukdomar, och särskilt i Asien ett hett och fuktigt klimat. I Japan hänförs i några fall en sämre trivsel till den yttre miljön såsom luftföroreningar, svårigheter att nå natur och friluftsområden. Det senare gäller också

några omdömen från Västtyskland. För Argentina åberopas i flera fall dåliga ordningsförhållanden, våldsmentalitet och allmän otrygghet. Politisk oro anges i Egypten, Indien och Pakistan. De bägge senare länderna befann sig i krig då enkäten nådde respondenterna.

Förekomsten av tidigare perioder av sämre trivsel tycks ha samband med den aktuella trivseln. Bland männen har 34 procent av dem som trivs "synnerligen bra" angivit att någon trivselsvacka förekommit, av dem som trivs "mycket bra" är motsvarande andel 61 procent, av dem som trivs "ganska bra" 76 procent, och av dem som trivs "dåligt" eller "varken bra eller dåligt" 91 procent. För successiva nivåer av aktuell trivsel är skillnaden mellan de angivna andelarna genomgående signifikant ($p_{\max.05}$).¹

Även om negativa erfarenheter tidigare under vistelsen i värdlandet kan tänkas ha en viss betydelse för senare anpassning, kan vi inte tolka det funna sambandet som att sådana predestinerar till sämre trivsel. Om orsaken till tidigare dålig trivsel ligger i bestående förhållanden i den yttre miljön, ter sig ett sådant samband mer förklarligt. Av de skäl som angivits av dem som faktiskt trivs dåligt gäller 31 procent "besvärliga förhållanden allmänt på orten/i landet". För dem som trivs "synnerligen bra" är motsvarande andel 14 procent. Här dominerar i stället "besvärliga arbetsförhållanden", dvs problem av mer övergående art som förklaring till perioder av sämre trivsel.

I enkätformuläret ingick också en öppen och vagt formulerad fråga som indirekt gäller trivseln under början av vistelsen i värdlandet. "Hur lång tid förflöt från det Ni flyttade till Ert nuvarande bostättningsland och till dess Ni kände Er hemmastadd där?" Svaren visar för både män och kvinnor en ganska jämn fördelning över olika månader av det första året i värdlandet med ett genomsnitt av fyra-sex månader (median; se bilaga 3 pkt 17). Det är dock svårt att tolka svaren som ett uttryck för hur lång tid det tar att bli "hemmastadd" i någon entydig bemärkelse. Rent allmänt måste innebörden i detta begrepp vara något mycket subjektivt. Båda tycks man lägga olika innebörd i detta begrepp beroende på hur lång tid man bott i landet. Nyinflyttade och de som bott några år i värdlandet tycks främst avse den tid det tog att praktiskt installera sig. De som har längre tid i värdlandet bakom sig förefaller av kommentarer att döma avse anpassning i en djupare mening till värdlandskulturen som sådan. Ju längre tid man bott i värdlandet, desto längre tid anger man också för att bli "hemmastadd". Detta bör rimligen återspegla att svaren

¹ Denna bearbetning föreligger inte för kvinnorna

grundas på en successivt förändrad syn på vördlandet och på innebörden av att "känna sig hemma", varvid personer med lång vördlandstid kan bygga sina omdömen på en större erfarenhet. Inte heller för dessa personer behöver dock innebörden av uttrycket "hemmastadd" vara att man tillämpar en vördlandsorienterad livshållning av den typ som diskuterats i kapitel 8.

Även om frågelydelsen bara medger en oprecis tolkning, kan det vara intressant att jämföra den tid det tar att bli hemmastadd i i- och u-länder. Det tycks som om detta skulle gå fortare i u-länder. Av dem som bor här anger cirka 80 procent att de kände sig hemmastadda inom ett halvår efter inflyttningen, att jämföra med 60 procent bland dem som bor i västliga i-länder (män p.05; kvinnor p.01). Utöver att detta skulle kunna hänga samman med att de som bor i u-länder har en genomsnittligt kortare vördlandstid bakom sig, kan flera andra orsaker hypotetiskt anföras. Det skulle således kunna vara så att i-länder såsom mer komplexa samhällssystem kräver längre tid av en nyanländ för att orientera sig. Vidare kan ambitionen att inrätta sig efter vördlandets levnadsmönster vara mer långtgående i i-länder, vallsituationer t ex avseende barns skolgång kan vara svårare, valmöjligheterna avseende t ex bostadsområde kan vara flera. Vid flyttning till ett i-land är det således möjligt att man får inrätta sin tillvaro mer självständigt medan man i ett u-land s a s flyttar in i en mer förutbestämd eller "färdig kolonimiljö" med snävare ramar för utformningen av ett liv som utlandssvensk. I u-länder och mer främmande kulturer skulle det av dessa skäl kunna vara enklare att praktiskt installera sig utan att för den skull känna sig hemmastadd i en djupare mening.

Svaren på frågan om när man kände sig hemmastadd behöver emellertid inte enbart belysa tiden för att installera och orientera sig i vördlandet. Den tid man anger tycks också ha ett visst samband med den aktuella trivseln. Denna är för dem som angivit att de kände sig hemmastadda inom ett halvår efter inflyttningen i vördlandet högre (män 5,90; kvinnor 5,89) än för dem som behövde längre tid på sig (män 5,68 p.01; kvinnor 5,64 p.05). Den tid man anger skulle således kunna vara ett uttryck för lättheten att också senare finna sig tillrätta i vördlandet. Huruvida ett sådant samband är av innebörden orsak-verkan vet vi inte, och om så skulle vara fallet känner vi inte dess riktning. Det är således också möjligt att den faktiska trivseln inverkar på svaren om hur lång tid det tog att bli hemmastadd. (Av de 19 personer som angivit sig trivas dåligt i bokstavlig mening har fö åtta avstått från att besvara denna fråga.)

I resten av detta kapitel skall vi belysa utlandssvenskarnas allmäntrivsel främst med hjälp av huvudkriteriet på subjektiv anpassning, dvs svaren på den direkta frågan om hur man trivs. Vi skall övergå till att studera om grupper av utlandssvenskar som är olika i bestämda avseenden också skiljer sig åt beträffande trivsel. I de flesta sammanhang nöjer vi oss här med sk nollordningssamband av den typ som beskrivits i stycket ovan, dvs där andra faktorer inverkar på trivseln än den vi just studerar inte kontrolleras. I några fall skall vi emellertid söka avgränsa en viss faktors samband med trivseln från vad som kan bero på vissa andra faktorer.

Personförhållanden och trivsel

Sådana karaktäristika och villkor som beskriver individen själv snarare än hans yttre miljö kallas här personförhållanden. Bland sådana skall vi studera huruvida några aspekter har samband med utlandssvenskarnas trivsel.

Motiv och initiativ till flyttningen

Beträffande motiv och orsaker till att man flyttade från Sverige eller från något annat land till värdlandet har uppgifter i några avseenden inhämtats från männen.

Med avseende på *initiativet* till flyttningen kan några skillnader i männens trivsel inte konstateras vid en jämförelse mellan dem som erbjuds utlandstjänst och dem som sökte sådan på eget initiativ. Bland de förra trivs dock de bättre som haft möjlighet att välja mellan flera länder (6,11) jämfört med dem som erbjudits tjänst i ett visst land (5,78 p.05). Enligt kapitel 5 bör en sådan skillnad principiellt kunna återspegla att de förra genom en större valfrihet haft bättre möjligheter än de senare att tillgodose positiva motiv vid valet av värdland. Analogt med detta bör också de som sökte utlandstjänst i just värdlandet trivas bättre än de som sökte utan preferenser för något visst land. Någon sådan skillnad kan inte konstateras. En högre trivsel hos dem som fick erbjudande med någon valfrihet än hos dem som erbjöds viss tjänst kan också tänkas ha andra förklaringar än den som anförts ovan. Sådana erbjudanden kan tänkas i första hand gälla höga befattningar eller personer med väl meriterad kapacitet att fungera i utländska miljöer.

Bland *motiven* för flyttningen till värdlandet är av de givna svarsalternativen ett, "missnöje med svenska förhållanden", ett negativt motiv, de övriga närmast positiva. Enligt kapitel 5 skulle de personer i vilkas motivbild missnöjesfaktorer ingår trivas sämre än andra. En sådan skillnad kan konstateras endast om trivseln för dessa personer (5,99) jämförs med vad som gäller dem som angivit motivet "speciellt intresse för det aktuella landet" (6,43 p.001). Det senare är å andra sidan det kanske mest utpräglat positiva bland de som svarsalternativ givna motiven, och det uttrycker en precis anspråksinriktning. Där det finns med i bilden är trivseln således också högre än där vart och ett av de övriga motiven förekommer (p.001), tex "allmänt intresse för utlandstjänst", befordran, karriärmöjligheter och ekonomiska villkor. (Jämförelser mellan dessa motiv visar inga skillnader.)

Även om sambandet mellan trivsel och just motivet "speciellt intresse för det aktuella landet" givetvis också kan vara uttryck för efterhandsrationaliseringar av personer som funnit sig väl tillrätta i värdlandet, stöds våra resultat på denna punkt av annan forskning. Mischler (1965) rapporterar således från flera studier att där motivet för en utlandssejour är ett intresse för värdlandet som sådant och inte begränsat till yrkesmässiga aspekter, kontakten med värdlandskulturen är mer omfattande och trivseln högre. Förekomsten av ett sådant motiv innebär troligen också att förhandskunskaperna om värdlandet är särskilt stora, något som också kan tänkas få betydelse för anpassningen.

De olika slag av allmänt orienterande *förberedelser* för flyttningen till värdlandet som angivits i vår fråga (se kapitel 7) tycks inte ha något samband med trivseln. Så inte heller den tid man haft på sig för förberedelser. Med hänsyn till om man i efterhand anser sina förberedelser tillräckliga förefaller dock de män som är nöjda trivas bättre (5,92) än de som anser att de borde förberett sig bättre tex i språk (5,72 p.05) eller avseende praktiska arrangemang (5,28 p.001).¹

Kön, civilstånd, familjestorlek och befattning

Faktorer som dessa karaktäriserar en person närmast ur sociala aspekter. De ingår som förutsättningar i hans faktiska levnadssituation och kan tänkas ha betydelse för hur han upplever denna.

I vår studie kan något markant samband inte konstateras mellan *kön* och subjektiv anpassning. Totalt sett förefaller visserligen trivseln ge-

¹ Denna bearbetning saknas för kvinnorna

nomsnittligt vara något högre för männen (5,82) än för kvinnorna (5,74) men skillnaden kan knappast anses statistiskt säkerställd (p.20).

Något samband mellan *civilstånd* och trivsel föreligger heller inte, där jämförelsen avser ogifta och gifta män, inte heller mellan män med svensk eller utländsk fru. De 28 kvinnor av utländsk börd som besvarat enkätformuläret förefaller likaså trivas lika bra (5,60) som de svenska kvinnorna (5,74). Gifta män vilkas familjer inte finns med i värdlandet, dvs oftast är kvar i bakgrundslandet, trivs dock markant sämre (5,0) än män som har familjen med sig (5,88 p.01).

Beträffande *familjestorlek* fann Richardson (1971) i en studie av brittiska immigranter i Australien att de män och kvinnor som hade fler än två barn trivdes sämre än de med små familjer. Detta förklarade han hypotetiskt med att de förra hade ett större socialt och ekonomiskt ansvar (sk "situational stress"). I medvetande om att jämförbarheten med vårt material är bristfällig – bl.a. torde de sociala och ekonomiska villkoren för utlandsanställda svenskar skilja sig från vad som normalt gäller immigranter i Australien – har vi studerat kvinnornas trivsel ur denna aspekt. Resultaten är snarast motsatta Richardsons. Kvinnornas trivsel i familjer med tre eller fler omyndiga barn är bättre (5,91) än i familjer med två barn (5,71 p.10) och familjer med ett barn (5,51 p.05). Förklaringen till detta behöver dock inte ligga i barnantalet som sådant. Bakomliggande faktorer, som ålder och värdlandstid, kan i sin tur antas ha samband med antalet barn och kanske i stället förklarar trivselskillnaderna. Intressant i detta sammanhang är dock att kvinnor i familjer utan barn också trivs bättre (5,88) än de i ettbarnsfamiljer (p.01) men inte jämfört med dem i flerbarnsfamiljer. Förklaringen kanske ligger i att det i ettbarnsfamiljer oftare rör sig om yngre barn. Möjligen är kvinnornas trivsel i familjer där barnen är (genomsnittligt) tre år eller yngre sämre (5,52) än i familjer där barnen är fyra-sex år (5,84 p.10) eller äldre (5,76 p.20). Modern är kanske i det första fallet mer bunden till hemmet än i familjer med äldre barn. Dessutom kanske omsorgen om det första barnet upplevs som särskilt krävande om man, vilket ofta bör vara fallet, är ganska nyinflyttad i värdlandet.

Kvinnornas trivsel tycks varken ha samband med om de *förvärvsarbetar* eller om de slutade förvärvsarbeta i samband med flyttningen från Sverige. Däremot har nivån av mannens befattning ett svagt men signifikant samband med både mannens ($r = 0,13$ p.01) och kvinnornas ($r = 0,13$ p.01) trivsel. Denna nivå definierad i kategorierna tjänstemän och chefer (funktionschef och VD, vVD) torde i viss mån återspegla familjens ekonomiska och sociala status. Av tabell 9:5 framgår trivselen

Tabell 9:5 Trivsel och befattning (män)

Befattning	Teknik, produktion	Försäljning, distribution	Ekonomi, ad- ministration	Totalt
Enhetschef (VD, vVD)	—	—	—	6,01 (N=176)
Funktionschef	5,60 (N=47)	5,96 (N=48)	5,98 (N=53)	5,85 (N=148)
Tjänsteman	5,64 (N=192)	5,86 (N=63)	5,67 (N=48)	5,69 (N=303)
Totalt	5,63 (N=239)	5,90 (N=111)	5,83 (N=101)	5,82 (N=627)

för män i olika befattningar.

Trivseln är högre för högre *befattningsnivåer*. Den enda skillnaden som är statistiskt signifikant är dock den mellan enhetschefer och tjänstemän (p.001). Trivseln synes också vara lägre för personer med tekniska befattningar än för övriga. Totalt sett är dock skillnaden signifikant bara vid en jämförelse med personer på försäljningssidan (p.05) samt avseende befattningar på funktionschefsnivå jämfört med ekonomisk/administrativ personal (p.05). Förklaringen torde till en del ligga i att relativt fler bland tekniker än bland andra personalkategorier är stationerade i "svårare kulturer".

Utbildning, ålder och tidigare utlandserfarenhet

Karaktäristika som dessa beskriver närmast individens personliga bakgrund, hans erfarenheter och därmed hans referensram. Beträffande *utbildning* framgår av tabell 9:6 att nivån av denna har samband med trivseln.

De med högre utbildning trivs bättre än de med lägre. Det gäller både män (p.001) och kvinnor (p.01). Bland männen har här bara medtagits de som tillhör någon av de bägge dominerande kategorierna teknisk och ekonomisk/juridisk fackinriktning. Tendensen att högre utbildning svarar mot högre trivsel gäller också dessa var för sig, signifikant dock bara bland tekniker (p.01). En jämförelse mellan grupper med olika fackinriktning antyder att ekonomer/jurister skulle trivas bättre än tekniker. Skillnaden är dock bara signifikant bland dem med högre utbildning (p.05). Den försvinner om jämförelsen avser personer som bor i samma

Tabell 9:6 Trivsel och utbildning

Utbildning	Män teknisk	ekonomi/ juridik	Totalt män	Kvinnor
Gymnasium el högskola	5,82 (N=280)	6,02 (N=161)	5,89 (N=441)	5,92 (N=156)
Lägre än gymnasium	5,54 (N=136)	5,71 (N=14)	5,56 (N=150)	5,65 (N=311)

region. Den tycks alltså snarare bero på olikhet i regional fördelning mellan ekonomer och tekniker än på fackinriktningen i sig. (Jämför resultatet avseende befattningar ovan.)

Åldern förefaller inte i sig ha betydelse för trivseln vare sig bland män eller kvinnor, att döma av jämförelser mellan grupper som bott lika länge i värdlandet. Inte heller tycks omfattningen av *tidigare utlandserfarenhet*, dvs den tid man bott utomlands före flyttningen till aktuellt värdland, ha någon betydelse. Det gäller både män och kvinnor vid en jämförelse mellan personer som helt saknar tidigare utlandserfarenhet eller har kortare sådan än ett år, dem som tidigare bott utomlands ett–fyra år samt dem som har fem eller fler utlandsår bakom sig före flyttningen till värdlandet. Här kunde man kanske ha väntat sig att de med stor erfarenhet genom en större vana vid utlandsmiljöer skulle trivas bättre. Så tycks alltså inte vara fallet. Byrnes (1965) fann tvärtom att bland amerikaner i tekniskt biståndsarbete de som saknade utlandserfarenhet trivdes bättre än de som hade sådan. Han anför tänkbara förklaringar. En är att när man en gång satsat på att fungera i en ny kultur, det kan upplevas som besvärligt att ännu en gång underkasta sig en sådan omställning, en annan att en framgångsrik omställning till ett land inte är någon garanti för en lika god i nästa. Ännu en är att de som förnyat sin utlandstjänst rimligen har gjort detta mot bakgrund av goda erfarenheter av den tidigare. De kan därför tänkas ha höga förväntningar på den nya utlandsvistelsen. Den senare förklaringen avser närmast betydelsen för trivseln av arten av tidigare erfarenheter. I ett avseende, typ av bakgrundsland, skall vi nedan studera denna aspekt.

Bakgrundsland

I kapitel 5 sades att den anspråksnivå som tillämpas i en given situation bestäms av vad man tidigare erfarit som normalt. Med hänsyn till arten

av dessa erfarenheter har anspråken etablerats på en hög eller låg nivå. En person som vant sig vid gynnsamma villkor bör i princip trivas sämre i en given situation än en som är sås "mindre bortskämd" och tillämpar mer modesta anspråk, grundade på erfarenheter av mindre gynnsamma förhållanden. Med kännedom om vilka erfarenheter personer som flyttar till ett visst land har bör man därför i viss mån kunna bedöma vilka anspråk de för med sig. Med utgångspunkt i anspråken bör man hypotetiskt kunna förutsäga deras trivsel i det nya landet. Shuval (1963) studerade europeiska och icke-europeiska invandrare i Israel och fann att de förra var sämre subjektivt anpassade än de senare. Hon förklarar detta med att europeerna kom från länder med mer gynnsamma levnadsvillkor än icke-europeerna. Hon fann vidare att de som trivdes sämst också var sämre anpassade i en "objektiv" mening på så sätt att de hade färre kontakter med den inhemska befolkningen och i mindre utsträckning accepterade israeliska levnadsnormer. Heiss (1966) prövade också hypotesen om bakgrundsmiljöns betydelse i en studie av italienska invandrare i Australien, men fann inte att de som kom från det fattigare Syditalien trivdes bättre än de som tidigare bott i norra Italien.

Vi skall se om detta resonemang äger någon tillämpning på vårt material. Utan att alltför mycket föregripa den kommande framställningen skall vi utgå från att man trivs bättre i i-länder än i u-länder. Vi skall anta att så också var fallet vid den tid då de utlandssvenskar som har tidigare utlandserfarenhet förvärvade denna på olika håll i världen. De som bodde i i-länder kan därför tänkas ha medfört högre anspråk till sitt aktuella värdland än de som grundar sina anspråk på erfarenhet från u-länder. Om personer av dessa båda kategorier bor i samma typ av värdland bör hypotetiskt de som tidigare bott i u-länder trivas bättre i det aktuella värdlandet än de som tidigare bott i i-länder. De som flyttat från ett u-land till ett i-land bör alltså trivas bättre här än de som flyttat från ett i-land till ett annat i-land. Vidare bör de som flyttat från ett u-land till ett annat u-land trivas bättre än de som flyttat från ett i-land till ett u-land.

I tabell 9:7 framgår mäns och kvinnors trivsel i i- och u-länder för olika typer av bakgrundsland. Bland de senare har också Sverige som är bakgrundslandet för de flesta av utlandssvenskarna medtagits. Männens uppgifter om bakgrundsland har antagits gälla också för hustrurna. Genomgående är tendensen i tabell 9:7 att man där bakgrundslandet är av en viss typ trivs bättre i i- än i u-länder, varom mer i det följande. Det väsentliga i detta sammanhang är emellertid att trivseln i ett värdland av viss typ varierar med hänsyn till vilket bakgrundslandet är, och detta

Tabell 9:7 Trivsel, typ av bakgrundsland och vårdland

Bakgrunds- land	Vårdland		Kvinnor	
	Män			
	I-land	U-land	I-land	U-land
I-land	5,65 (N = 51)	5,23 (N = 22)	5,56 (N = 32)	5,29 (N = 17)
U-land	6,0 (N = 27)	5,67 (N = 55)	5,83 (N 18)	5,57 (N = 42)
Sverige	5,98 (N = 266)	5,66 (N = 193)	5,85 (N = 212)	5,67 (N = 136)

enligt det ovan beskrivna mönstret. Bland dem som bor i i-länder tycks de trivas bättre som kommer från ett u-land än de som tidigare bott i ett i-land (män p.10; kvinnor e s). Bland dem som flyttat till ett u-land tycks likaså de som tidigare bott i ett sådant trivas bättre än de som kommer från ett i-land (män p.10; kvinnor e s).

Sverige förefaller som bakgrundsland betraktat närmast vara att jämföras med ett u-land, dvs man trivs oavsett var man bor lika bra om bakgrundslandet är Sverige som om det är ett u-land. Jämfört med det fall där bakgrundslandet är ett i-land trivs de som kommer från Sverige bättre både i i-länder (män p.05; kvinnor p.20) och i u-länder (män p.10; kvinnor e s). Även om vi inte konkret kan likna arten av bakgrunds-erfarenheter från Sverige vid dem från u-länder, är vi benägna att också där bakgrundslandet är Sverige tolka resultaten enligt det anförda förklaringsmönstret. En låg anspråksnivå kan ha flera orsaker. Möjligen kan det vara så att utlandslivet som sådant överträffar vad man vant sig vid i Sverige. De som tidigare inte bott utomlands – och det gäller de flesta för vilka bakgrundslandet är Sverige – kan inte jämföra vad de upplever i vårdlandet med tidigare erfarenhet från ett liv som utlands-svensk. Detta, möjligen i kombination med att man i dessa fall från början kanske är mer inställd på att man ger sig in i något nytt och annorlunda och därför intar en mer förutsättningslös hållning, kan tänkas ligga bakom en lägre anspråksnivå hos dem som saknar tidigare utlandserfarenhet.

En annan principiellt möjlig förklaring till en relativt hög trivsel för personer med Sverige som bakgrundsland skulle kunna vara att ett byte av vårdland i sig har samband med anpassningsförmåga generellt. Skillnader i trivsel med hänsyn till om bakgrundslandet är Sverige eller något

annat land skulle här återspegla en systematisk selektion så att de som byter värdland (eller flyttar tillbaka till Sverige) gör detta för att de inte trivs och de som stannar i det första värdlandet gör detta för att de trivs här. Om byte av värdland generellt återspeglar anpassningsförmågan borde man dock ha funnit en bättre trivsel hos dem som flyttat från Sverige, inte bara jämfört med dem som kommit från i-länder utan också och kanske i högre grad jämfört med dem som tidigare bott i u-länder. Så är inte fallet.

För att bättre stämma överens med det funna mönstret av skillnader i trivsel skulle en sådan förklaringsansats kunna modifieras med utgångspunkt i att trivseln är bättre i i-länder än u-länder. Cyniskt formulerat skulle här de som "inte ens" kan trivas i ett i-land inte heller kunna göra det någon annanstans. De som flyttar från ett u-land för att de inte trivs skulle däremot "ha mer att vinna" på ett byte av värdland.

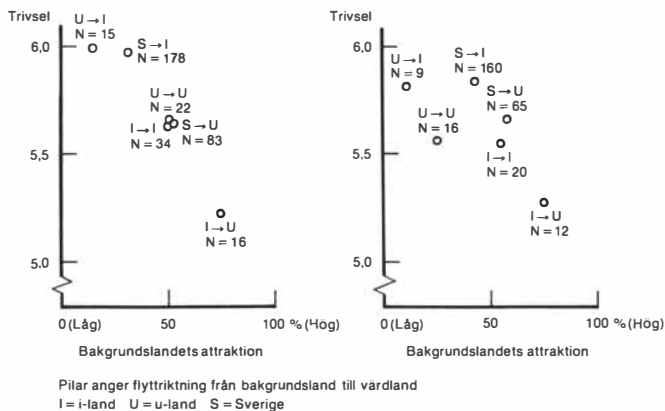
Förklaringar som dessa förefaller oss emellertid långsökta. I det senare fallet genom att olikheter i förutsättningarna att trivas i ett i-land och ett u-land hårdras. I bägge fallen för att det rimligen finns vanligare skäl till att man byter värdland än att man trivs dåligt, tex omdispositioner inom de internationella koncerner där man arbetar.

Om bakgrundslandets betydelse för trivseln kan förklaras av skillnader i anspråksnivå, innebär detta att man jämför vad man möter i värdlandet med vad man erfarit i bakgrundslandet. En högre eller lägre trivsel blir härvid följd av att jämförelsen utfaller till förmån eller nackdel för det aktuella värdlandet. Vi kan ur undersökningsmaterialet få en viss uppfattning om huruvida detta stämmer genom att utnyttja svaren på frågan om vilket land man helst skulle vilja bo i om man fick välja fritt. Här har vi för grupper av utlandssvenskar som representerar de olika kombinationerna av bakgrundsland och värdland beräknat relationen mellan å ena sidan det antal utlandssvenskar som angivit bakgrundslandet som sitt "idealland" och å andra sidan summan av dessa och antalet som angivit värdlandet som "idealland". Denna relation uttryckt i procent kan för de olika grupperna av utlandssvenskar ses som ett uttryck för i vilken utsträckning en jämförelse mellan bakgrundslandet och värdlandet utfaller till det förras förmån. Relationen anger annorlunda uttryckt den *attraktion* som bakgrundslandet har för svenskarna i sina respektive värdländer. Denna attraktion bör hypotetiskt variera beroende på vilken kombination av bakgrunds- och värdland det gäller. För att vi skall kunna hävda att trivseln i värdlandet beror på utfallet av en jämförelse med bakgrundslandet bör också sambandet vara negativt. Ju större bakgrundslandets attraktion är, desto sämre bör trivseln i värdlandet vara och tvärtom.

Figur 9:1 *Trivsel i värdlandet och bakgrundslandets attraktion*
(trivsel skala 1: synnerligen dålig – 7: synnerligen god)

a. Män $r = -0,96$ p.01

b. Kvinnor $r = -0,37$ e.s.



Av figur 9:1a framgår att ett starkt sådant samband föreligger för männen. För kvinnorna är sambandet också negativt men inte signifikant (figur 9:1b).¹ Vi kan egentligen inte uttala oss om orsaksriktningen av dessa samband. Det kan vara så att erfarenheter från bakgrundslandet bestämmer anspråksnivån och därmed inverkar på trivseln i värdlandet. Det kan emellertid också vara så att beroende på hur man trivs i värdlandet, bakgrundslandet mer eller mindre starkt kommer att framstå som "idealland".

Värdland och trivsel

Trivseln beror också på i vilket land man bor. I tabell 9:8 redovisas för huvudkriteriet på subjektiv anpassning den direkta frågan om hur man trivs, svarsfördelningar och genomsnittsvärden för större regioner och grupper av länder. Det är en grov och inte genomgående geografiskt eller kulturellt homogen gruppering: Australien–N.Z. har hänförts till USA–Canada. Sydafrika ingår bland övriga länder i Afrika och Mellanöstern.

¹ Uppgiften om "idealland" är här kvinnornas egen medan uppgift om bakgrundsland hämtats ur makens svar.

Tabell 9:8 Trivsel och bosättningsregion (svarsfördelningar i procent och genomsnittsvärden)

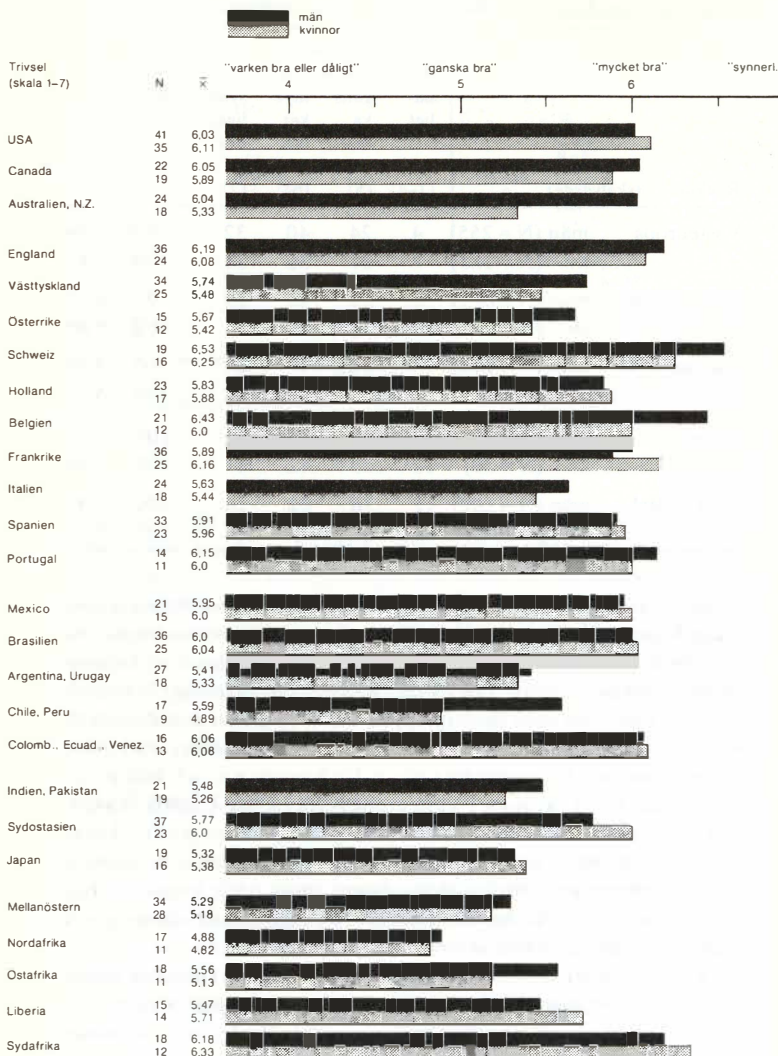
Region	(skalvärde)	Andel som trivs					Genom- snitt
		då- ligt (1-4)	gans- ka bra (5)	myc- ket bra (6)	synner- ligen bra (7)	Sa %	
Västeuropa	män (N = 255)	4	24	40	32	100	5,98
	kv (N = 183)	7	27	35	31	100	5,87
USA, Canada, Austral, N.Z.	män (N = 87)	6	15	49	30	100	6,03
	kv (N = 72)	11	14	49	26	100	5,86
Latinamerika	män (N = 117)	7	29	40	24	100	5,80
	kv (N = 80)	9	31	32	28	100	5,75
Asien	män (N = 77)	8	40	38	14	100	5,57
	kv (N = 58)	12	29	42	17	100	5,59
Afrika, Mel- lanöstern	män (N = 102)	15	38	31	16	100	5,45
	kv (N = 76)	17	37	28	18	100	5,41

Andelen svenskar som trivs "synnerligen bra" (dvs skalmaximum enligt frågelydelsen) varierar för olika regioner mellan cirka 30 procent och 15–20 procent. Andelen som trivs dåligt (skalvärden 1–4) varierar mellan omkring 5 procent och 15–20 procent. Genomsnittligt är trivseln högst i Västeuropa samt ländergruppen USA–Canada–Australien–N.Z. Mellan dessa grupper skiljer sig inte trivseln. Här förefaller man också trivas bättre än i Latinamerika (män p.10; kvinnor es) och bättre än i Asien (män p.001; kvinnor i Västeuropa p.10, i USA–Canada–Australien p.20), och Afrika–Mellanöstern (män p.001; kvinnor p.05). I Latinamerika tycks man i sin tur trivas bättre än i Asien (män p.10; kvinnor es) samt bättre än i Afrika–Mellanöstern (män p.01; kvinnor p.10). Mellan Asien och Afrika–Mellanöstern föreligger med denna grova indelning ingen signifikant skillnad.

En mer modifierad bild erhålls i figur 9:2 där trivseln i enskilda länder illustreras av staplar för män och kvinnor separat. Här framgår att trivseln varierar ganska mycket mellan enskilda länder inom de större regionerna.

Inom Västeuropa kan dessa skillnader sammanfattas så att två grup-

Figur 9:2 Trivsel i olika världsländer



per av länder kan särskiljas, den ena bestående av de länder där man trivs bäst, den andra av de där man trivs minst bra, dvs inte dåligt i egentlig mening. Till den första gruppen hör Schweiz, England och Portugal samt enbart för männen Belgien respektive enbart för kvinnorna Frankrike. Till den senare gruppen hör för både män och kvinnor Västtyskland, Österrike och Italien. För varje land i den förra gruppen är trivseln signifikant högre ($p_{\max} \cdot 10$) än för varje land i den senare, medan några statistiskt säkerställda skillnader inte föreligger mellan länder inom vardera gruppen.

Mellan USA, Canada och Australien-N.Z. råder för männen inga skillnader i trivsel. Kvinnorna däremot trivs sämre i Australien-N.Z. än i både USA ($p.05$) och Canada ($p.10$).

För Latinamerika kan man på motsvarande sätt som i Västeuropa urskilja två grupper. I länder som Colombia-Ecuador-Venezuela tillsammans samt Brasilien och Mexico trivs man bättre än i Argentina-Uruguay (män $p.05$; kvinnor $p.05$) samt Chile-Peru (män enbart för Brasilien $p.10$; kvinnor $p.10$).

Bland dem som bor i Afrika-Mellanöstern trivs både män och kvinnor bättre i Sydafrika än i varje annat land ($p_{\max} \cdot 10$). I denna region trivs männen också bättre i Östafrika och Liberia än i Nordafrika ($p.10$). Kvinnorna trivs bättre i Liberia än i såväl Mellanöstern ($p.10$) som Nordafrika ($p.10$). Beträffande Asien trivs man bättre i Sydostasien än i Japan (män $p.05$; kvinnor $p.05$), kvinnorna trivs dessutom bättre i Sydostasien än i Indien-Pakistan ($p.05$).

Ur ett perspektiv omfattande alla länder tycks man inte i något land trivas dåligt i en absolut mening. (Alla genomsnittsvärden är således större än 4,0 som representerar skalans mittpunkt av innebörden "varken bra eller dålig trivsel".) Totalt för män och kvinnor är trivseln högst i Schweiz (6,40) och lägst i Nordafrika (4,86). I Schweiz anger 54 procent av utlandssvenskarna att de trivs "synnerligen bra" och ingen anger sig trivas dåligt. I Nordafrika anger 11 procent att man trivs "synnerligen bra". För 36 procent kan svaren härifrån tolkas som att man trivs dåligt (skalvärden 1-4).

En jämförelse mellan män och kvinnor för enskilda länder (eller ländergrupper) visar en tendens att männen skulle trivas bättre i 15 av 26 länder, mest uttalad i Chile-Peru, Australien-N.Z. och Belgien. I nio länder föreligger den motsatta tendensen att kvinnorna skulle trivas bättre än männen, särskilt i Frankrike, Liberia och Sydostasien. Bara i en grupp kan dock skillnaden mellan könen betraktas som statistiskt signifikant. Det gäller Australien-N.Z. där männen (6,04) trivs bättre än

kvinnorna (5,33; p.05). Kommentarer till olika frågor i formulären antyder att kvinnorna ser Australien som ett "hårt" land och som ett "manssamhälle". Liknande omdömen gäller också Belgien, Schweiz och Västtyskland, länder där tendensen att männen skulle trivas bättre förefaller särskilt uttalad även om den inte är statistiskt säkerställd. (Inte heller för Chile-Peru, den ländergrupp som enligt trivselskalan visar den största skillnaden i trivsel mellan män (5,59) och kvinnor (4,89) är skillnaden säkerställd. Här antyder kommentarer att orsaken till en eventuellt sämre trivsel bland kvinnorna kan ligga i att de känner sig isolerade.) I stort är emellertid mönstret för trivseln i enskilda länder detsamma för män och kvinnor. En rangordning av länderna efter hur väl man trivs (tabell 9:9) visar således god överensstämmelse (rangkorrelation 0,80).¹

En strikt tolkning av sådana rangordningar som i tabell 9:9 kan dock vara vilseledande. De bygger på genomsnittsvärden för trivseln i enskilda länder, och skillnader mellan på varandra följande länder är ofta små och möjligen uttryck för slumpvariation. I grova drag är dock trivseln totalt sett högst i Schweiz-Belgien samt Sydafrika och sämst i Nordafrika, Mellanöstern och Japan. Rangordningen som helhet tycks dock inte entydigt kunna förklaras av successivt större olikhet mellan länderna i något visst avseende. Så är i princip inte heller att förvänta. Många faktorer i värdlandsmiljön bör inverka på trivseln och denna kan återspegla skillnader mellan länder i olika sådana avseenden. En viss aspekt kan dessutom vara av olika stor betydelse för trivseln i olika länder. I den mån några för samtliga länder gemensamma förklaringsdimensioner föreligger är det svårt att enbart med tillgång till grova och ytliga beskrivningsaspekter finna ut vilka dessa är och dessutom att jämförbart inordna länderna längs en entydig skala.

En sådan beskrivningsaspekt är värdlandets levnadsstandard eller industriella nivå såsom dessa anges i internationell statistik. Rangordningar av länderna enligt en del sådana mått visar signifikanta samband med rangordningen efter hur utlandssvenskarna trivs (män och kvinnor sammantaget).² Rangkorrelationen är således med hänsyn till bruttonationalprodukt (BNP) per capita 0,50 (p.01), för antal telefoner i bruk per 100 invånare 0,53 (p.01), elkonsument per capita 0,48 (p.01) samt

¹ Rangkorrelation enligt Spearman.

² Rangordningen efter standardmåtten avser år 1971 eller närmast före detta år tillgängliga uppgifter. De bygger för grupper av flera länder på grova genomsnittsskattningar. För att mest adekvat beskriva svenskarnas levnadsförhållanden i Sydafrika har uppgifterna här skattats till vad som gäller den vita minoriteten. Källa: *UN Statistical Yearbook 1973*

Tabell 9:9 Världländer rangordnade efter utlandssvenskarnas trivsel (genomsnitt)

Män	Kvinnor	Totalt
1 Schweiz	1 Sydafrika	1 Schweiz
2 Belgien	2 Schweiz	2 Belgien
3 England	3 Frankrike	3 Sydafrika
4 Sydafrika	4 USA	4 England
5 Portugal	5 England	5 Portugal
6 Colomb, Ecuador, Venezuela	5 Colomb, Ecuador, Venezuela	6 Colomb, Ecuador, Venezuela
7 Canada	7 Brasilien	6 USA
8 Australien, N.Z.	8 Belgien	8 Brasilien
9 USA	8 Mexico	9 Frankrike
10 Brasilien	8 Portugal	10 Canada
11 Mexico	8 Sydostasien	11 Mexico
12 Spanien	12 Spanien	12 Spanien
13 Frankrike	13 Canada	13 Holland
14 Holland	14 Holland	13 Sydostasien
15 Sydostasien	15 Liberia	15 Australien, N.Z.
16 Västtyskland	16 Västtyskland	16 Västtyskland
17 Österrike	17 Italien	17 Liberia
18 Italien	18 Österrike	18 Österrike
19 Chile, Peru	19 Japan	19 Italien
20 Östafrika	20 Argentina, Uruguay	20 Östafrika
21 Indien, Pakistan	20 Australien, N.Z.	21 Argentina, Uruguay
22 Liberia	22 Indien, Pakistan	21 Indien, Pakistan
23 Argentina, Uruguay	23 Mellanöstern	23 Chile, Peru
24 Japan	23 Östafrika	24 Japan
25 Mellanöstern	25 Chile, Peru	25 Mellanöstern
26 Nordafrika	26 Nordafrika	26 Nordafrika

antal exemplar av dagliga tidningar per 1 000 invånare 0,39 (p.05). Utlandssvenskarnas trivsel tycks således till en del hänga samman med den allmänna levnadsstandarden eller industriella nivån i världlandet, på så sätt att trivseln är högre ju högre denna nivå är i världlandet. En granskning av tabell 9:9 visar dock att detta inte gäller undantagslöst. Vi

finner således mer eller mindre utpräglade u-länder med hög "trivselrang", t ex Portugal, samt ländergruppen Colombia–Ecuador–Venezuela. Likaså har några i-länder en ganska låg rang, t ex Västtyskland, Italien och Japan.

Sådana kulturdimensioner som värdlandets "släktskap" med Sverige avseende språk och religion har då möjligen starkare samband med svenskarnas trivsel. En rangordning i dessa avseenden enligt de klassificeringsgrunder som använts i kapitel 8 korrelerar med rang efter trivsel i värdlandet för språk 0,60 (p.01) och för religion 0,64 (p.01). Kulturbarriärer, religiöst och språkligt närmast i den vida bemärkelse vi angav i kapitel 8, kan således också ha betydelse för trivseln. Ju närmare "besläktat" med Sverige värdlandet är i dessa avseenden, desto bättre trivs man i detta. Sambandet med trivseln är dock inte lika markant som när det gällde inriktning av umgänget. Begreppet kulturbarriär avser också främst effekten av kulturskillnader på individens benägenhet att acceptera och tillämpa värdlandets normer. I kapitel 5 betonades att en hög kulturbarriär inte behöver inverka negativt på den subjektiva anpassningen om individen har möjlighet att i värdlandsmiljön fungera på ett för honom själv tillfredsställande sätt också enligt andra normer än den lokala kulturens, dvs sådana som ligger honom själv närmare eller är mer lättillgängliga. Under sådana förhållanden bör trivseln kunna vara god även i för svenskar kulturellt avlägsna länder.

Sådana möjligheter torde också finnas på många håll, antingen genom att den lokala kulturen i stort är uppblandad med inslag från den "västliga industrivärlden" eller genom att lokala enklaver erbjuder en mer lättillgänglig miljö för t ex svenskar än vad värdlandets "genuina" kultur representerar. Denna aspekt förefaller intuitivt kunna förklara vissa skillnader i utlandssvenskarnas trivsel, åtminstone vid jämförelser mellan länder inom samma region. Man trivs således på vissa håll bättre i sådana länder som förefaller ha mer av internationell affärsverksamhet än andra länder i samma region (jfr figur 9:2). Schweiz kan således betraktas som Västeuropas internationella finanscentrum, Belgien som centrum för EG (dåvarande EEC). För Latinamerika gäller att de utländska investeringarna i särskilt Brasilien och Venezuela är markant större än i Argentina samt Chile–Peru.¹ I Asien kan länder som Filippinerna, Malaysia, Hongkong och Singapore, dvs Sydostasien, möjligen sägas ha mer av internationellt affärsliv än t ex Japan, där restriktioner

¹ Utlandssvenskar i Latinamerika har påpekat att det just ur denna aspekt varit olyckligt att för bearbetningssyften sammanföra Venezuela med länder som Colombia och Ecuador.

mot utländskt företagande länge varit hårda. I Afrika (utom Sydafrika) är Liberia ett särfall. Här finns jämfört med andra länder en mycket stor och lokalt koncentrerad svensk koloni.

I de anförda länderna skulle inte den internationella affärsverksamheten som sådan vara av betydelse för svenskarnas trivsel, men, hypotetiskt, den möjlighet som härigenom finns att leva "internationellt" som alternativ till en kanske mer isolerad tillvaro eller en kanske svårare sådan men enligt den lokala kulturens villkor. Möjligheterna till detta torde fö i vissa länder underlättas av särskilda hänsyn eller allmänt positiva attityder till utlänningar från lokalt offentligt håll, betingat bl a av inställningen till utländskt företagande. Något som konkret belägger en hypotes av denna innebörd kan vi dock inte frambringa. För övrigt är det som nämnts svårt att av grova helhetsomdömen om olika länder få en bild av vad som generellt kan förklara utlandssvenskarnas trivsel i sina respektive värdländer. Vi skall emellertid i senare kapitel återknyta till denna fråga i samband med redovisningen av svenskarnas subjektiva beskrivningar av olika levnadsvillkor.

Levnadsvanor och trivsel

I kapitel 8 studerades utlandssvenskarnas levnadsvanor ur aspekten om de var värdlands- eller svenskorienterade. Här skall vi se om inriktningen av levnadsvanor har samband med deras trivsel.

På principiell grund kan vi inte hävda att en värdlandsorienterad levnadsinriktning generellt svarar mot bättre subjektiv anpassning än en svenskorienterad. För att så skall vara fallet krävs enligt kapitel 5 att referensramen domineras av eller är förankrad i värdlandets synsätt snarare än svenska eller bakgrundlandet. Om svenska synsätt dominerar kan kontakt med omvärlden på värdlandets villkor tänkas bidra till mindre klarhet och lägre trivsel än om individen i värdlandsmiljön kan tillämpa svenska levnadssätt t ex genom att umgås med svenskar. Enligt den teoretiska bilden av anpassningsprocessen bör detta förhållande råda i början av värdlandsvistelsen. Med tiden kommer dock värdlandsorienterade levnadsvanor att stå för den bättre anpassningen även i subjektiv bemärkelse. Detta bör också gälla i stort under förutsättning att inledningsskedet, där således det omvända gäller, är av relativt kort varaktighet. Till detta skede återkommer vi senare i detta samt i ett följande kapitel.

Beträffande *språkbruk* skall vi här bara se om inriktningen av privat-språket har samband med trivseln. (Familjespråket är svenska för så gott som alla och där så inte är fallet gäller det engelskspråkiga länder där vi tidigare konstaterat att man trivs mycket bra.) Uppgifterna om privat-språk avser männen och för dem föreligger ett samband mellan inriktningen av språkbruk och trivseln. De som i privatlivet huvudsakligen använder värdlandets språk trivs bättre (6,06) än de som främst talar svenska (5,77 p.01) eller något annat språk (5,73 p.05).

Avseende *umgängets* inriktning kan ett motsvarande samband konstateras för både män och kvinnor. De som till sitt huvudsakliga umgänge på fritiden räknar personer ur den inhemska befolkningen trivs bättre (män 6,02; kvinnor 5,99) än de som främst umgås med svenskar eller skandinaver (män 5,68 p.001; kvinnor 5,64 p.01) och möjligen också bättre än de som främst umgås med personer av annan nationalitet än dessa (män 5,63 e s; kvinnor 5,50 p.05). Tendensen att inhemskt umgänge svarar mot en relativt hög trivsel föreligger såväl i regioner där sådant umgänge är vanligt som där det enligt kapitel 8 förekommer i liten utsträckning (tabell 9:10). Skillnaden jämfört med dem som främst har svenskt umgänge är dock signifikant bara för några regioner.

Både beträffande språkbruk och umgänge skulle det kunna vara så att en god trivsel i viss mån är en förutsättning för att man skall anta en värdlandsorienterad hållning. Vi är dock benägna att tolka de funna sambanden så att det snarare är en sådan hållning som ger ett större utbyte av kontakten med värdlandsmiljön.

Den betydelse för trivseln man tillmäter *kontakt med Sverige* tycks i viss mån återspegla den aktuella trivseln i värdlandet. De som fäster liten vikt vid sverigekontakt trivs bättre (män 5,95; kvinnor 6,0) än de som tillmäter sådan stor vikt (män 5,75 p.01; kvinnor 5,65 p.01). Något sådant samband föreligger emellertid inte om man ser till den sverigekontakt man anger sig faktiskt ha, såsom vi mätt denna. Trivseln har således inget samband med hur ofta man läser svenska dagstidningar (män $r = -0,02$ e s; kvinnor $r = -0,05$ e s). För männen tycks inte heller brevkontakten hänga samman med trivseln ($r = 0,02$ e s). För kvinnorna är det snarast så att de som trivs bäst också har den tätare brevkontakten med Sverige ($r = 0,14$ p.01).

Slutligen skall vi här konstatera att den aktuella trivseln i värdlandet har samband med vilka *framtidsplaner* man har. På grundval av männens svar på frågan om man avser återvända till Sverige har trivseln beräknats som genomsnitt för grupper av män och kvinnor som representerar olika inställningar.

Tabell 9:10 Umgängesinriktning och trivsel i olika regioner

Region	Umgänget är främst		Signifikans
	svenskt ¹	inhemskt ²	
Centraleuropa	5,56 (N=84)	6,09 (N=191)	p.01
Sydeuropa	5,56 (N=62)	6,02 (N=44)	p.05
USA, Canada	5,96 (N=23)	6,09 (N=77)	e.s.
Latinamerika	5,66 (N=102)	5,90 (N=62)	p.10
Afrika, Mellanöstern (utom Sydafrika)	5,24 (N=87)	5,88 (N=8)	e.s.
Asien	5,38 (N=48)	5,68 (N=19)	e.s.
Sydafrika	6,25 (N=8)	6,28 (N=18)	e.s.
Australien, N.Z.	5,60 (N=15)	5,86 (N=22)	e.s.

¹ el skandinaviskt; ej inhemskt

² enbart el förutom svenskt el annat

I familjer där man inte avser återvända trivs både män och kvinnor bättre än i familjer där man är osäker (p.01) eller där man tänker återvända (p.001). De som är osäkra trivs också bättre än de som skall återvända (p.001). Här förefaller det rimligare att det är den faktiska trivseln som inverkar på framtidsplanerna än att t ex planer att återvända skulle innebära att man inrättar sin tillvaro på ett sätt som ger sämre trivsel. Av kapitel 8 framgick således att de som inte tänker återvända ofta har bott länge i värdlandet och rimligen funnit sig väl tillrätta här.

Inställning till att återvända till Sverige:	Allmän trivsel:	
	män	kvinnor
● avser återvända	5,58	5,51
● osäker ("vet ej")	5,93	5,90
● avser inte återvända	6,31	6,29

Oavsett om vi kan tolka resultaten som att en sämre trivsel är ett skäl att återvända, talar de för att de som faktiskt återvänder till Sverige trivs genomsnittligt sämre än de som stannar utomlands. De som bott kvar i värdlandet en successivt längre tid utgör därför i allt högre grad en särgrupp. Detta begränsar bl a våra möjligheter att ge en korrekt empirisk bild av trivselns förlopp över tiden.

Trivselns utveckling över tiden

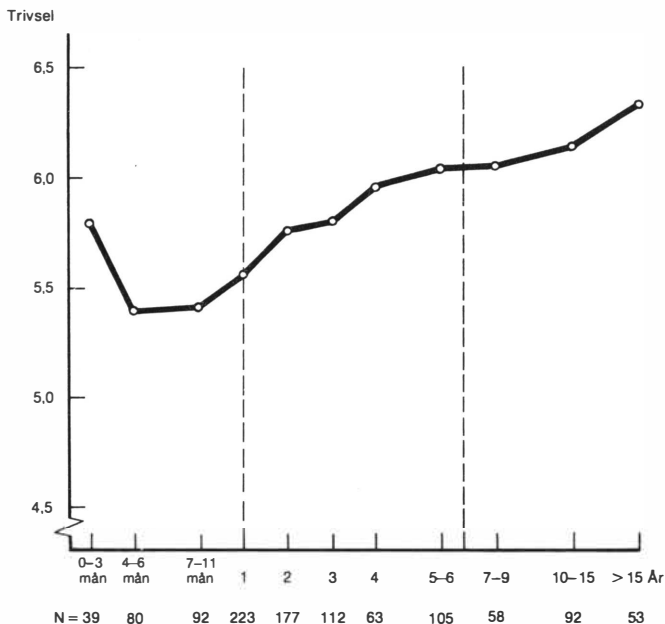
I kapitel 5 förutsades på teoretisk grund en U-formad utveckling av trivseln från inflyttningen i värdlandet och framöver i tiden. Trivseln skulle i början vara relativt hög för att sedan sjunka i samband med den sk kulturchocken. Härefter skulle den åter stiga och sedan förbli hög, i princip så länge individen bor kvar i värdlandet. Vi såg denna utveckling som uttryck för en generell psykologisk anpassningsprocess vid sådana förändringar i individens livssituation som kräver att han omstrukturerar sin referensram. Processen borde vara särskilt uttalad om de förändringar det gäller inträder direkt s a s utan möjlighet till en mjuk övergång t ex vid flyttning till ett nytt land. I samband med denna diskussion refererades till flera studier som, visserligen på ganska svagt empiriskt underlag, redovisade ett sådant förlopp.

I figur 9:3 har vi för grupper av utlandssvenskar som bott lika länge i värdlandet redovisat trivseln för en serie av tidpunkter efter inflyttningen. (Trivseln anges som genomsnitt på den 7-gradiga skalan. Tidsskalan i figuren komprimeras successivt vid tidpunkterna ett och sex år i värdlandet.)

Tolkat som utvecklingen över tiden finner vi här ett förlopp som det ovan beskrivna. Efter inemot ett halvår i värdlandet är trivseln signifikant lägre än någon månad efter inflyttningen (p.01). Det är alltså frågan om en hastig trivselförsämring. Botten av svackan nås ungefär vid mitten av det första året. Mot slutet av detta förbättras trivseln långsamt, signifikant dock först efter ett (p.10) eller två års vistelse i värdlandet (p.01). Högre än under initialskedet blir trivseln först efter lång tid, med tidsindelningen i figur 9:3 först efter mer än 15 år (p.01).

Är det då möjligt att tolka resultaten i termer av ett förlopp? I kapitel 6 och senare då vi i olika avseenden med hjälp av undersökningsresultaten sökt belysa en utveckling över tiden, har vi reserverat oss med tanke på att det inte är samma personer som jämförs vid olika tidpunkter. Ett

Figur 9:3 *Trivsels utveckling över tiden i värdlandet*
(trivsel skala 1: synnerligen dålig – 7: synnerligen god)



bättre sätt att studera just anpassningsprocessen hade varit att följa upp samma grupp av svenskar vid successiva tidpunkter efter inflyttningen till värdlandet, dvs genom en s k longitudinell ansats. Om de grupper av olika personer som vi i stället jämför systematiskt förändras till sin sammansättning i just den aspekt vi önskar belysa, men av andra skäl än att individerna förändras över tiden, kommer vår bild av utvecklingen att bli missvisande därför att grupperna inte är jämförbara. I förra avsnittet såg vi att framtidsplanerna hade ett markant samband med trivseln. Om det i första hand är de som trivs sämst som faktiskt lämnar sitt värdland och eventuellt återvänder till Sverige, kommer de så att för jämförbarhetssyften saknas bland dem som bott längre tid i värdlandet. För grupper av de senare kommer trivseln därför att vara genomsnittligt högre än för grupper med kortare tid i värdlandet, detta utan att enskilda personers trivsel behöver ha förändrats. Tillämpat på figur 9:3 kan således den stegring av trivseln som en tolkning i termer av en

utveckling föranleder vara skenbar. Den takt i vilken trivseln stiger med tiden skulle alltså vara lägre än som framgår av figuren. Hur mycket lägre kan vi inte säga. Även om en selektion av det slag som beskrivits delvis kan ligga bakom "uppgången" i figur 9:3 kan den inte förklara "nedgången". Trivseln försämras alltså och, om selektionen sätter in redan från början, detta to m mer än som framgår av figuren. (Om selektionen sätter in först efter ungefär ett halvår skulle detta i princip kunna förklara att trivselutvecklingen vänder vid denna tidpunkt.)

Med dessa felkällor hänförliga till undersökningsmetoden i minnet vill vi ändå hävda att figur 9:3 i stort ger en riktig bild av trivselförloppet. Vi anser alltså inte att selektionen är vad som väsentligen förklarar en med tiden successivt högre trivsel. Härvid stöder vi oss bl a på diskussioner av resultaten med grupper av utlandssvenskar, "ute" och hemma, vilka ur egna upplevelser bekräftat förloppet och dess tidsmässiga inplacering. Också beskrivningar från svenska biståndsarbetare stöder vår tolkning på denna punkt (Lindholm 1972, Torhall 1972; se också Knutsson 1968).

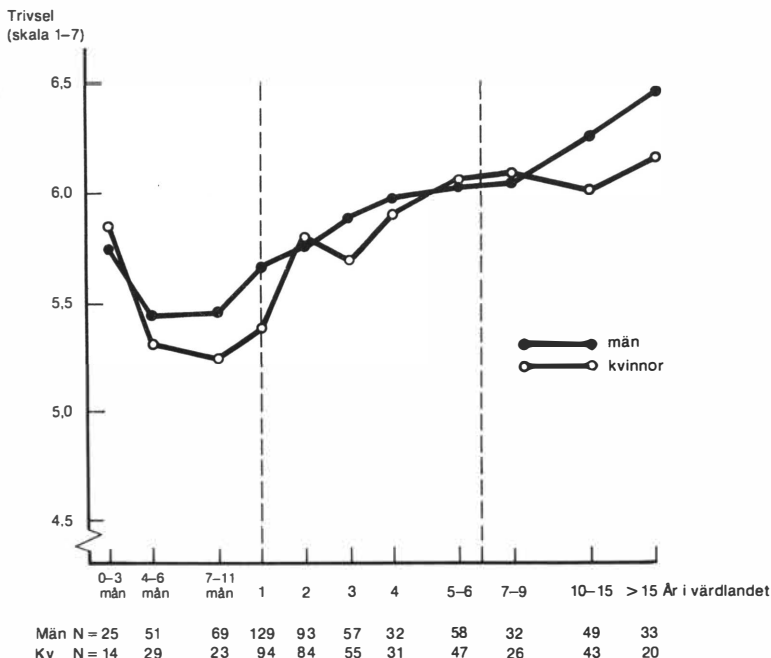
Beträffande vår teoretiska modell av anpassningsprocessen antyder resultaten så långt bara att den inte är felaktig, däremot inte att den är riktig som förklaring till det funna förloppet. Vi skall tills vidare nöja oss med detta och övergå till att studera om U-mönstret gäller generellt för trivselns utveckling under olika betingelser, eller om förloppets utseende under vissa förhållanden visar en annan eller modifierad form.

Personförhållanden och trivselförlopp

Av figur 9:4 framgår trivselns utveckling för män och kvinnor. Förloppen är i stort likartade och trivselförsämringen i början är signifikant för bägge könen (män p.05; kvinnor p.05). Möjligen "återhämtar" sig männen något fortare från kulturchocken. Uppgången i trivseln är således för dem signifikant efter ett år (p.05), för kvinnor efter två år (p.05). Efter ett år förefaller också männen trivas bättre än kvinnorna (p.10).

Figur 9:5 beskriver trivselförloppen för personer av olika åldrar, yngre än 35 år respektive 35 år eller äldre. I stort sett förefaller man trivas lika bra oavsett ålder. Det tycks emellertid som om åldern just under den första tiden i värdlandet är av betydelse för trivseln. Nedgången är signifikant för den yngre gruppen (p.01) men inte för den äldre. Trivseln är också i början högre bland de yngre än bland de äldre (p.05). I botten av trivselsvackan råder dock ingen skillnad. (Efter omkring tre år förefaller de yngre trivas bättre än de äldre (p.10). Där-

Figur 9:4 Trivselförlopp för män och kvinnor



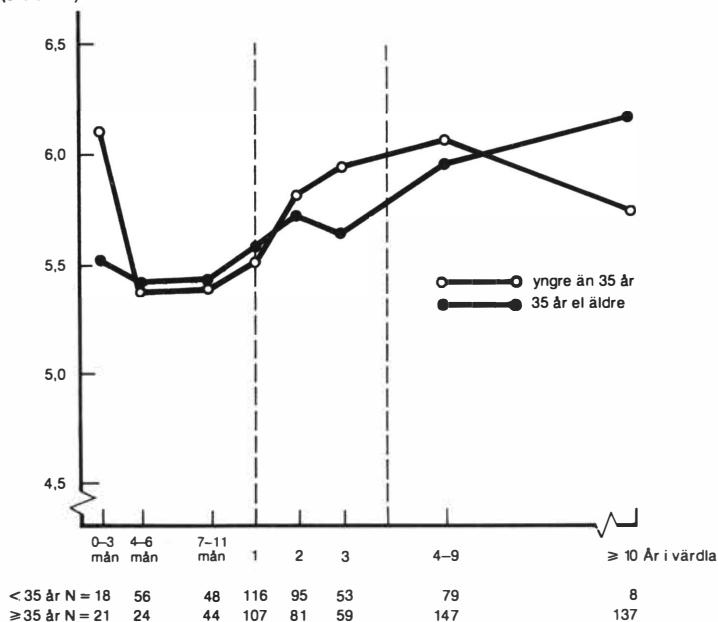
emot är inte trivseln bland de äldre signifikant bättre än bland de yngre efter tio eller fler år i vårdlandet.

Hur skall denna bild tolkas? Är det så att trivselsvackan eller kulturchocken är om inte svårare så mer markant för de yngre, medan de äldre genomgår en mer stabil utveckling? Och har detta i så fall en psykologisk förklaring eller är resultaten att hänföra till bakomliggande faktorer eller bearbetningsmetoden som sådan? Här skall bara nämnas att åldersfördelningarna för bosatta i olika regioner inte markant skiljer sig från varandra. Det är alltså knappast regionala skillnader som återspeglas i skenbart olika utvecklingsmönster. Vidare är visserligen männen genomsnittligt äldre än kvinnorna, men separata bearbetningar visar att mönstret i figur 9:5 i stort gäller män och kvinnor var för sig.¹

¹ Trivselförsämringen är således signifikant för de yngre (män p.05; kvinnor p.05) men inte för de äldre. I början tycks också trivseln vara högre bland de yngre (män p.10; kvinnor es).

Figur 9:5 Trivselförlopp och ålder

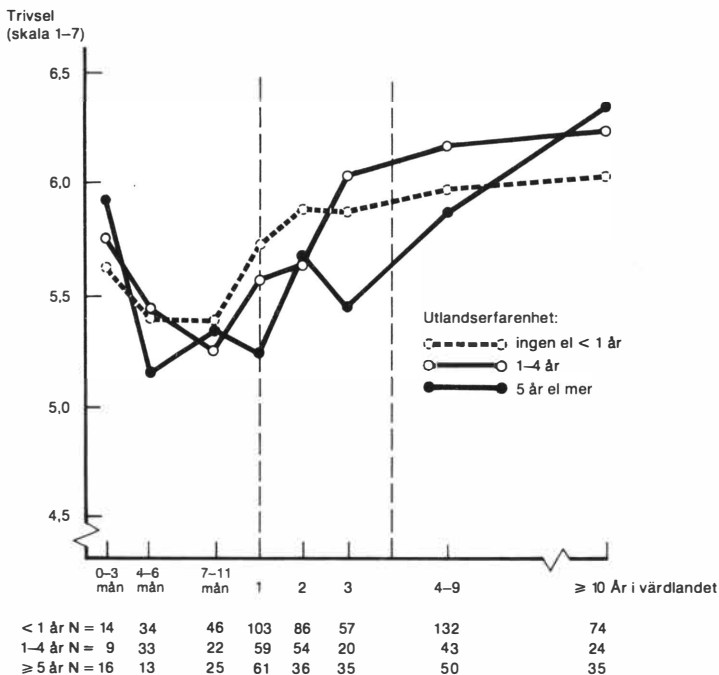
Trivsel
(skala 1–7)



Det skulle också kunna vara så att trivselsvackan är markant även för de äldre men att den inträder tidigare än för de yngre, vilket i så fall skulle framträda vid en mer detaljerad tidsindelning av den äldre gruppens svar avseende tidsintervallet noll-tre månader. Någon sådan har inte gjorts. Vidare saknar vi grund att tro att effekter av en sådan selektion som diskuterats ovan särskilt skulle gälla de äldre och detta under det första halvåret i vårdlandet.

Någon entydig psykologisk förklaring till skillnaden mellan de bägge åldersgruppernas trivselförlopp kan inte heller redovisas med hänvisning till anpassningsmodellen i kapitel 5. Skulle det kunna vara så att de äldre kommer till vårdlandet med högre anspråk än de yngre, anspråk på en situation som råder närmast efter inflyttningen men inte senare? Har de möjligen svårare att fördrasådana mer provisoriska levnadsförhållanden som ofta tycks förekomma i början? Eller skulle de yngre mer än de

Figur 9:6 Trivselförlopp och tidigare utlandserfarenhet

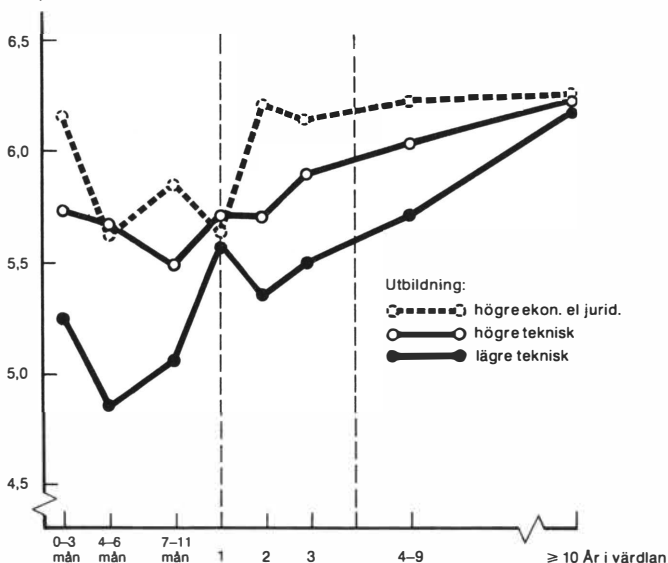


äldre hänföras av det nya i värdlandsmiljön och kanske höja sina förväntningar och anspråk på framtiden, varför de mer påtagligt blir "nedtagna på jorden" efter en tid? Detta skulle också kunna bli följden om de yngre från början upplevde större klarhet än de äldre i form av mer fixa föreställningar och en starkare övertygelse om de egna synsättens riktighet i en miljö där de i mycket faktiskt är inadekvata. Vi kan inte hävda att någon sådan förklaring är mer tillämplig än någon annan.

Ännu en förklaringsmöjlighet skulle kunna vara att de äldre oftare än de yngre har *erfarenhet* av tidigare utlandstjänst och omställning till nya miljöer, och att de därför skulle visa ett över tiden mer stabilt anpassningsmönster. Figur 9:6 antyder dock att effekten av tidigare utlandserfarenhet snarare är den motsatta. Det synbarligen mest stabila mönstret gäller här dem som i stort saknar tidigare utlandserfarenhet, medan trivselsvackan förefaller mest markant bland dem som har störst sådan,

Figur 9:7 Trivselförlopp och utbildning

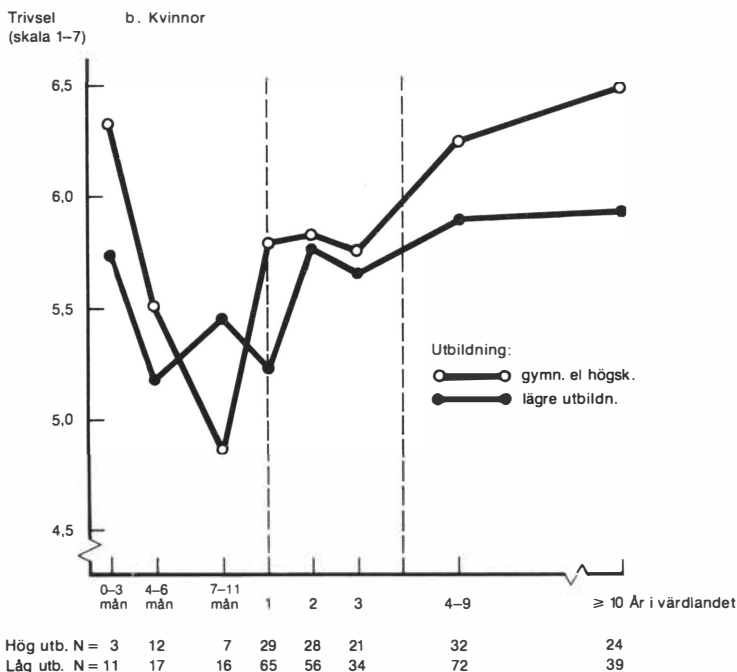
Trivsel
(skala 1-7) a. Män



Hög ek.jur. N =	6	14	15	30	23	21	32	22
Hög tekn. N =	15	23	37	62	43	21	45	35
Låg tekn. N =	4	14	17	26	20	14	34	15

fö den enda av grupperna för vilken nedgången i början är signifikant (p.05). Är det möjligen, som Byrnes (a a) föreslår, så att när man en gång ställt om sig till ett nytt lands förhållanden, det skulle vara svårare att genomgå ytterligare en sådan omställning? Vårt material ger inget bestämt stöd för en sådan hypotes. Trivselförloppen i figur 9:6 är på det hela taget likartade och ligger på ungefär samma nivå av trivsel för grupper med större eller mindre tidigare utlandserfarenhet. Av detta kan vi dock sluta oss till att tidigare utlandserfarenhet åtminstone inte gör anpassningsprocessen "lättare" eller "immuniserar" mot kulturchock i samband med flyttning till ännu ett land.

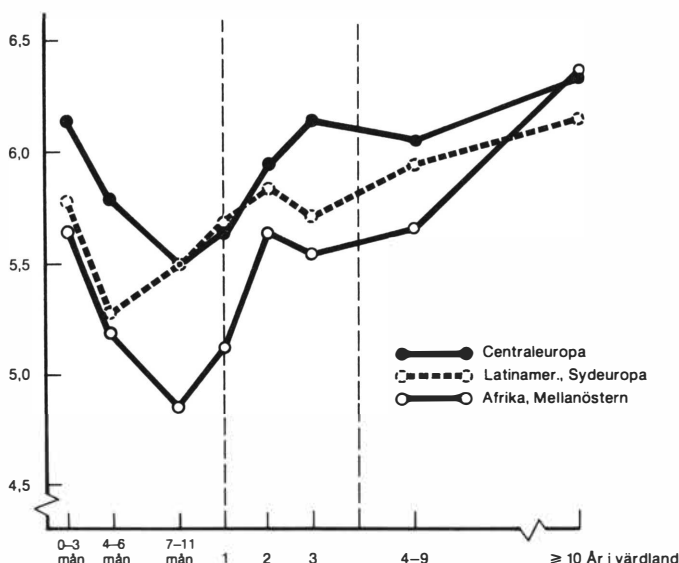
I figur 9:7 visas trivselförloppen för olika inriktning och nivå av utbildning. Figur 9:7a avser män dels med högre utbildning, dvs gymnasium eller högskola inom facken ekonomi/juridik och teknik, dels med



teknisk utbildning under gymnasienivå. Figur 9:7b avser motsvarande nivåer av kvinnornas grundutbildning. I bägge figurerna bygger genomsnittet punktvis på mycket få observationer. Beträffande nivån av utbildning kan vi här liksom tidigare i detta kapitel konstatera att en högre utbildning också svarar mot högre trivsel för männen inom tekniska fack och för kvinnorna. Beträffande fackinriktning gäller för män med högre utbildning att de med ekonomisk eller juridisk inriktning trivs bättre än tekniker, vilket här liksom tidigare bör tolkas mot bakgrund av skillnaden i regional fördelning med relativt fler tekniker i u-länder. Även om figur 9:7 antyder att så är fallet, kan vi inte på grundval av detta material hävda att anpassningsförloppen skulle vara olika för personer med olika nivå eller inriktning av utbildning.

Figur 9:8 *Trivselförlopp i olika regioner*

Trivsel
(skala 1–7)

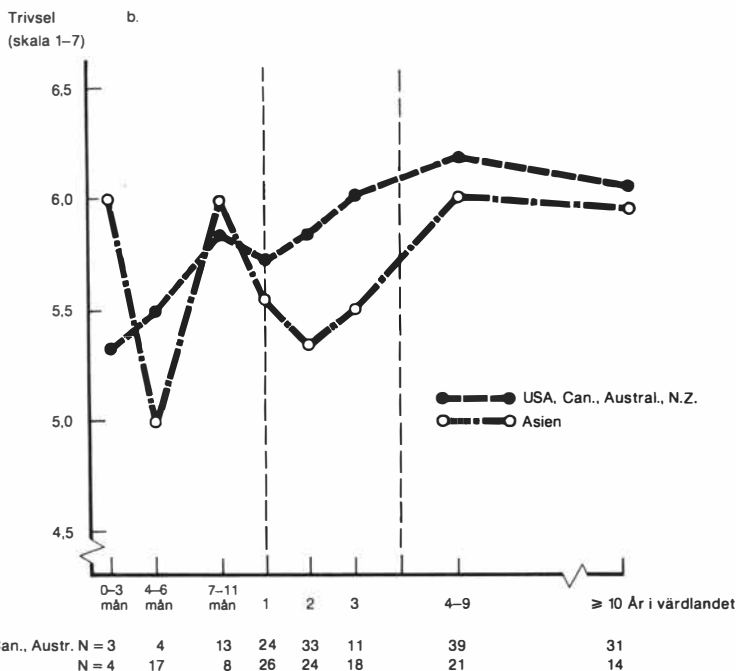


Centraleuropa	N = 7	25	20	56	42	29	85	49
Lat.am., Sydeur.	N = 14	18	26	75	51	34	60	37
Afr., Mell.öst.	N = 11	16	25	42	27	20	21	14

Trivselförlopp i olika regioner

Figur 9:8 beskriver trivselns utveckling i större grupper av länder sammansatta snarare med hänsyn till kulturell likhet än geografisk närhet. Figur 9:8a avser Centraleuropa, Afrika–Mellanöstern samt latinkulturer i Syd- och Mellanamerika tillsammans med de sydeuropeiska länderna Italien, Spanien och Portugal. Figur 9:8b avser Asien samt de utomeuropeiska engelskspråkiga länderna USA–Canada och Australien–N.Z. Genomgående, men särskilt för figur 9:8b, gäller att genomsnitten för de olika tidpunkterna under det första året i värdlandet bygger på mycket få observationer, vilket ger stort spelrum för slumpen.

I den övre figuren framträder det U-formade förloppet i alla tre ländergrupperna om ock på olika nivåer av trivsel. Försämringen i denna



under det första året är signifikant för Centraleuropa (p.05) och Afrika-Mellanöstern (p.01), men inte för Latinamerika-Sydeuropa. Uppgången härfter är signifikant efter två år för Centraleuropa (p.10) och för Afrika-Mellanöstern (p.01), men för Latinamerika-Sydeuropa först efter tio år eller mer i värdlandet (p.05). Beträffande figur 9:8b förefaller trivseln i USA-Canada-Australien-N.Z. stiga ända från början. I Asien tycks den variera markant under det första året. Uppgifterna avseende detta är dock knappast tolkbara för någon av ländergrupperna i figuren.

Materialet är på vissa punkter för litet för att vi skall kunna tolka resultaten som att trivselförloppets form är oberoende av vilken typ av värdlandskultur det gäller. Sammanfattningsvis kan dock konstateras att likartade förlopp förekommer i vissa kulturellt och geografiskt mycket

olika ländergrupper och att härvid kulturchocken inte är förbehållen dem som bor i ur svensk synpunkt exotiska och kulturellt främmande länder.

Umgänge och trivselförlopp

Figur 9:9 avser trivselförlopp för grupper av utlandssvenskar med olika inriktning av sitt huvudsakliga umgänge. Jämfört med tidigare bearbetningar har variabeln umgängesinriktning här definierats något annorlunda. Vi skiljer således inte på om man överhuvudtaget anger att inhemskt umgänge förekommer eller om man ej anger sådant, utan i stället på om man överhuvudtaget anger svenskt (eller skandinaviskt) umgänge eller ej. Detta i syfte att särskilt studera betydelsen av svenskt umgänge för trivseln vid olika tidpunkter. Den utveckling som i figuren beskrivs av kurvan med de ofyllda punkterna står alltså för inhemskt men inte svenskt umgänge. Den med fyllda punkter står för att svenskt umgänge anges enbart eller tillsammans med inhemskt eller annat.

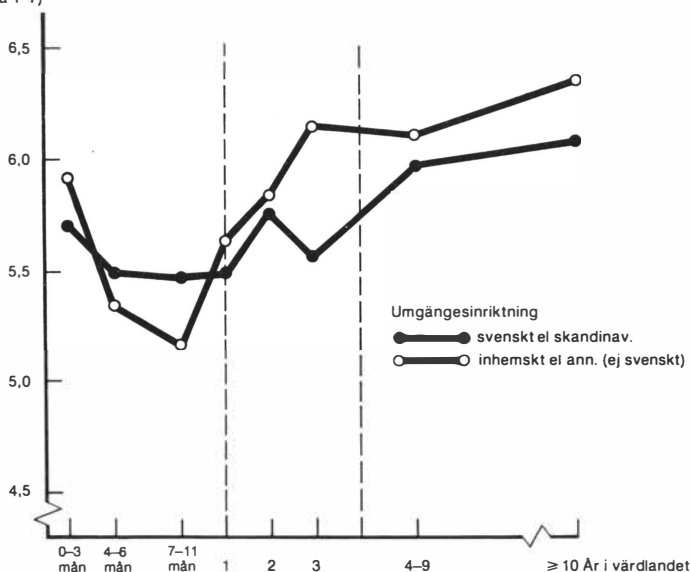
Av figur 9:9 framgår att den betydelse som umgängets inriktning har för trivseln varierar beroende på hur länge man bott i värdlandet, dvs i vilken fas av anpassningsprocessen man befinner sig. De som har svenskt umgänge visar således ett annat trivselförlopp än de som främst har inhemskt eller annat än svenskt sådant. De senare förefaller genomgå en djupare trivselsvacka. Trivselförsämringen i början är här signifikant (p.05), vilket inte gäller dem med svenskt umgänge. Efter drygt ett halvår trivs de senare bättre än de förra (p.10). Men å andra sidan tycks trivseln sedan stiga snabbt för dem vilkas huvudsakliga umgänge är inhemskt eller annat än svenskt. Redan efter det första året har den markant förbättrats (p.05) och efter tre år är den signifikant högre än för dem med svenskt umgänge (p.01). Detta mönster gäller i stort också män och kvinnor separat.¹

Vid en tolkning av skillnader mellan olika tidpunkter såsom en utveckling av trivseln måste vi här särskilt reservera oss för att inriktningen av umgänget över tiden blir alltmer värdlandsorienterat (jfr kapitel 8). En persons umgängesinriktning behöver således inte vara densamma hela tiden. Det kan vara hans trivsel som bestämmer vilket umgänge han

¹ Möjligen gäller det särskilt markant för kvinnorna. De få bland dessa som efter sju–elva månader i värdlandet inte huvudsakligen har svenskt umgänge trivs väsentligt sämre (4,60, N = 5) än de som har sådant (5,44, N = 18; p.05). Efter tre år gäller det omvända. De kvinnor som då främst har inhemskt eller annat umgänge än svenskt trivs bättre (6,29, N = 14) än de med svenskt umgänge (5,42, N = 36; p.01).

Figur 9:9 Trivselförlopp och umgängesinriktning

Trivsel
(skala 1–7)



Svenskt N = 26

54

66

143

104

67

97

65

Inhemskt N = 11

21

23

60

55

40

113

66

väljer och inte nödvändigtvis umgängesinriktningen som inverkar på trivseln. En tolkning av figur 9:9 i den senare bemärkelsen rimmar dock väl med den teoretiska bilden i kapitel 5. För den som i början har inhemskt eller annat umgänge (men inte svenskt) bör konfrontationen mellan å ena sidan dominerande otillämpliga föreställningarna och å andra sidan vårdlandets eller andra synsätt än de egna leda till att de förra försvagas, dvs klarheten och därmed trivseln minskar. Denna utveckling bör gå långsammare för den som får stöd för de dominerande om ock otillämpliga synsätten genom kontakt med svenskar. Så länge de otillämpliga synsätten ännu dominerar referensramen bör i princip den som har sådan kontakt trivas bättre än den som saknar sådan. Men när väl vårdlandets adekvata synsätt kommit att dominera referensramen är det i stället stöd och bekräftelse för dessa som behövs för att ge större klarhet. Sådant ges nu av inhemskt umgänge. Ett huvudsakligen svenskt

umgänge bör här snarast motverka att klarheten i de nyförvärvade synsätten och därmed trivseln ökar. De med inhemskt umgänge kommer att med tiden trivas bättre än de som håller fast vid ett svenskt. Vi skall i ett senare kapitel illustrera denna utveckling på ett annat sätt. De erhållna resultaten stöder så långt hypotesen att svenskt umgänge i vädlandet "lindrar" kulturchocken men att det i längden leder till en sämre subjektiv anpassning än ett vädlandsorienterat umgänge.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi studerat hur man trivs i vädlandet allmänt sett. I stort är trivseln mycket god. Bara 7 procent av männen och 10 procent av kvinnorna kan sägas vantrivas. Kapitlet i övrigt är en genomgång av huruvida olika faktorer har samband med en förhållandevis hög eller låg trivsel.

Beträffande sådana faktorer som hänför sig till individen som person fann vi att de som anför det uttalat mest positiva motivet för flyttning till vädlandet trivs förhållandevis bättre än de som anför andra motiv, däribland det negativa motivet "missnöje med svenska förhållanden". Bland personkaraktäristika som preciserar en viss roll eller individens sociala situation i stort fann vi inga skillnader i trivsel hänförliga till kön, civilstånd och familjestorlek. Bland gifta män trivs dock de sämre som inte har sin familj med i vädlandet. Vidare konstaterades att män i chefsbefattningar trivs bättre än män på lägre poster. Huruvida kvinnorna förvärvsarbetar eller inte tycks däremot inte spela någon roll för trivseln.

Beträffande faktorer som beskriver individens personliga bakgrund och erfarenheter (och därmed referensram) befanns att en hög utbildning hänger samman med en förhållandevis god trivsel, och att ålder samt omfattning av tidigare utlandserfarenhet tycks sakna betydelse. I fråga om arten av tidigare erfarenhet befanns däremot att man faktiskt trivdes sämre i en given typ av vädland om man kommit dit från i-länder, där svenskar normalt sett trivs bra, än om man kommit dit från u-länder där svenskar trivs sämre än i i-länder. Som förklaring anfördes att man ställer högre eller lägre anspråk på sin faktiska situation beroende på vad man tidigare vant sig vid, och att man därför upplever i princip samma situation olika. Att bakgrundslandet eller snarare erfarenheterna därifrån är relevanta som jämförelsegrund mot vilken förhållanden i det

aktuella värdlandet utvärderas, och den vägen inverkar på trivseln, förefaller också bekräftas av ett konstaterat samband mellan trivsel och benägenhet att åberopa bakgrundslandet som "idealland". Att döma av trivseln bland dem som kommit till värdlandet från Sverige tycks man i detta fall tillämpa förhållandevis låga anspråk, vilket möjligen kan vara uttryck för en medvetet "förutsättningslös" hållning inför något nytt och annorlunda.

De länder där man trivs bäst är för männen Schweiz, Belgien och England, för kvinnorna Sydafrika, Schweiz och Frankrike. Sämst trivs både män och kvinnor i Nordafrika. Även i fråga om trivsel, om ock inte lika entydigt som beträffande umgängesinriktningen, framträder kulturbarriärer, närmast avseende värdlandets släktskap med Sverige i religionshänseende eller språkligt. Ju högre kulturbarriären är gentemot värdlandet, desto sämre trivs man där. Ju mer främmande och obekanta saker och ting ter sig i värdlandet, desto svårare är det att acceptera och trivas med lokala förhållanden. Nästan oavsett var man bor förefaller emellertid en värdlandsorienterad hållning i levnadsvanor, där en sådan förekommer, vara förknippad med en förhållandevis god trivsel.

Vår granskning av trivselns utveckling över tiden visar ett U-format förlopp av den typ som föreskrivs av den teoretiska anpassningsmodellen. Resultaten i stort motsäger inte heller tesen att detta mönster skulle återspegla en generell psykologisk anpassningsprocess i samband med flyttning till ett nytt land. Även om kulturchocken rimligen bör vara mer eller mindre kännbar för olika personer och under olika yttre villkor, framträder det U-formade trivselförloppet i stort likadant för män och kvinnor, för personer av olika åldrar, utbildning, utlandserfarenhet samt för personer bosatta i olika regioner. Möjligen modifieras förloppets utseende något av två faktorer, ålder och umgängesinriktning, i det senare fallet på så sätt att en svenskorienterad hållning tycks "lindra" kulturchocken, men i längden är förknippad med sämre subjektiv anpassning. Även detta mönster är hypotetiskt att förvänta enligt trivselmodellen.

10 Kännedom om värdlandets förhållanden

Förra kapitlet behandlade hur man utvärderade sin helhetssituation i termer av allmän trivsel. Detta och tre följande kapitel handlar om hur man upplever vissa sidor av den egna situationen. Detta kapitel tar upp vad man anser sig känna till om olika förhållanden i värdlandet och dess kultur, kapitel 11 behandlar synen på yttre levnadsvillkor, kapitel 12 männens syn på sin arbetssituation och kapitel 13 hur kvinnorna upplever utlandslivet i avseenden som familjesammanhållning, isolering och hemlängtan. Då mätmetoder, bearbetning och redovisning är i stort desamma för dessa kapitel, skall några metodaspekter tas upp nedan som gäller gemensamt för kapitel 10–13.

Index, mätskalor och redovisningssätt

Ursprungligen hade vi i första hand tänkt låta bedömningar av flera olika förhållanden inom ramen för vart och ett av områdena yttre levnadsmiljö, arbetssituationen etc tillsammans belysa hur svenskarna upplever sin situation avseende de större områdena som sådana. Detta enligt principen att omdömen ur flera aspekter tillsammans, i form av ett sk index, bör ge en mer tillförlitlig helhetsbild än enstaka bedömningar av varje område som helhet. I stället för att oprecist fråga ett antal personer hur de ser på sin arbetssituation, varvid de ges möjlighet att i sin bedömning ta fasta på olika saker, utan att frågeställaren vet vad, kan de i stället få bedöma flera preciserade sidor av arbetssituationen, vilka tillsammans avser spegla synen på arbetet i stort.

För att sådana index skall kunna tolkas krävs dock att de omdömen som tillsammans bildar ett index till en del belyser samma sak. Indexet måste med andra ord ha en tillräckligt hög homogenitet eller tillförlighet. Som statistiskt kriterium på sådan har här använts den sk alfakoefficienten (Cronbach 1951), vilken i princip kan variera från 0 till maximalt 1 och som beaktar sambanden mellan svaren på de i ett index ingående frågorna samt antalet frågor.

Ett sådant index kan ses som ett mått på i vilken utsträckning en

gemensam underliggande dimension återspeglas i de ingående bedömningarna. Beträffande vilken dimension det är fråga om måste man ofta utgå från att indexet mäter vad det är tänkt att mäta, dvs att det kan tolkas som uttryck för världlandskännedom, inställningen till arbetssituationen etc. Beträffande hur god tillförlitlighet ett index bör ha för att kunna användas tillämpas ibland tämligen godtyckligt kravet att alfa-koefficienten i samband med gruppjämförelser bör vara minst 0,60 (se t ex Gardell 1971, Fjaestad & Nowak 1972). I vårt fall är det möjligt att den redaktionella utformningen av frågorna inom olika bedömningsområden i viss mån inbjuder till schablonsvar (sk response sets), vilket skulle kunna bidra till en skenbart hög homogenitet och motivera särskilt höga krav i detta avseende.

För de index som vi i några sammanhang skall använda ligger alfa-koefficienten vanligen omkring 0,60 vilket vi betraktar som i stort sett godtagbart. I kapitel 13 skall vi dock använda index med koefficienter omkring 0,50, trots att vi betraktar dem som otillräckligt homogena eller tillförlitliga. I dessa fall har bearbetningen av svarsmaterialet ursprungligen lagts upp med tanke på dessa index. Bortsett från dessa avseenden skall vi emellertid genomgående i första hand behandla de enskilda bedömningsaspekterna inom respektive större område separat och inte i form av index.

Svenskarna har således fått göra bedömningar av olika förhållanden inom vart och ett av områdena världlandskännedom, yttre miljö och arbetssituationen. De bedömningsaspekter som medtagits i enkätformuläret är bara exempel på sådant som härvid kan vara relevant. Valet har avsett att täcka in olika sidor av varje större område. I vissa fall har det skett med ledning av vad utlandssvenskar själva bedömt som väsentligt, i andra fall av vad vi ansett motiverat i sammanhanget. Ett övergripande kriterium har varit att bedömningsaspekterna skall vara tillämpliga oavsett var i världen respondenterna bor. Bl a med tanke på detta har de formulerats ganska allmänt med en viss frihet för respondenten att basera sin bedömning på vad han själv anser tillämpligt där han bor. En viss styrning har dock skett genom ungefärliga preciseringar i frågetexten.

I de flesta enskilda aspekter, de som ursprungligen avsetts ingå i index, har bedömningar efterfrågats i två dimensioner parallellt. Å ena sidan har man fått beskriva hur man upplever ett visst förhållande i dimensionen bra/dålig. Fyra alternativ gavs med möjlighet att beteckna det bedömda förhållandet som "mycket" eller "ganska dåligt" eller "ganska" eller "mycket gott". Mot bakgrund av kapitel 5 tolkar vi

svaren som att individen i sin bedömning utgår från sin anspråksnivå och betecknar sådant som överträffar den som mer eller mindre gott eller tillfredsställande samt sådant som inte når upp till den som mer eller mindre dåligt eller otillfredsställande. (Anspråksnivån som sådan antas motsvara en beskrivning ungefär mittemellan beteckningarna ganska dåligt och ganska gott.)

Vi tänker oss emellertid också att den tillfredsställelse som kan hämtas ur att ett förhållande upplevs som mer eller mindre bra modifieras av i vilken mån individen känner sig berörd av förhållandet, dvs av vilken vikt eller betydelse han tillmäter det (jfr anspråksinriktning i kapitel 5). Parallellt med beskrivningarna har respondenterna därför fått precisera denna betydelse enligt de fyra svarsalternativen "mycket" eller "ganska oväsentligt" eller "ganska" eller "mycket viktigt". Vi anser således att bedömningar i beskrivnings- och betydelsedimensionerna tillsammans ger en mer adekvat bild än enbart en beskrivning av hur individen trivs med ett visst förhållande, vilket är vad vi snarast önskar belysa. Härvid har vi valt att bygga på respondenternas eget omdöme om vad som är viktigt eller ej, och inte på antaganden om att vissa förhållanden är viktigare än andra, detta med hänsyn till att vad som är betydelsefullt kan tänkas bero på, förutom individuella preferenser, hur länge man bott i värdlandet, vilket land det gäller etc. I och för sig är det dock troligt att bedömningar i beskrivnings- och betydelsedimensionen inte är helt oberoende av varandra. Friedlander (1965) fann således att större vikt tillmättes förhållanden ju mer positivt eller negativt de beskrevs.

Som mått på tillfredsställelsen med ett visst förhållande används här varje respondents bedömningar i bägge dimensionerna sammanvägda. Detta så att den på skalan högsta tillfredsställelsen representeras av att man anser något som "mycket gott" och samtidigt som "mycket viktigt". Det lägsta skalvärdet svarar mot att något bedöms som "mycket dåligt" och samtidigt som "mycket viktigt". Då fyra svarsalternativ finns i vardera dimensionen kan de kombineras på 16 sätt. Dessa har komprimerats till en skala 1–9 enligt tablån.

Varje skalsteg från 1 till 9 antas representera en successivt större tillfredsställelse med det som bedömts. Då vi saknar grund för att i en sådan rangordning prioritera endera av beskrivnings- och betydelsedimensionen, har de svarskombinationer där prioriteringar annars skulle krävt fått samma placering på rangskalan så att tex kombinationerna "mycket gott"/"ganska viktigt" och "ganska gott"/"mycket viktigt" åsatts samma skalvärde. Även om bedömningarna på detta sätt bara

Bedömning av ett förhållande som:

beskrivning		betydelse	skalpoäng
mycket gott	–	mycket viktigt	9
mycket gott	–	ganska viktigt	8
ganska gott	–	mycket viktigt	
ganska gott	–	ganska viktigt	7
mycket gott	–	ganska oväsentligt	
mycket gott	–	mycket oväsentligt	6
ganska gott	–	ganska oväsentligt	
ganska gott	–	mycket oväsentligt	5
ganska dåligt	–	mycket oväsentligt	
ganska dåligt	–	ganska oväsentligt	4
mycket dåligt	–	mycket oväsentligt	
mycket dåligt	–	ganska oväsentligt	3
ganska dåligt	–	ganska viktigt	
ganska dåligt	–	mycket viktigt	2
mycket dåligt	–	ganska viktigt	
mycket dåligt	–	mycket viktigt	1

klassificeras på sk rangskalenivå, varvid skillnaden i tillfredsställelse mellan på varandra följande skalsteg inte genomgående behöver vara lika stor, skall för den praktiska bearbetningen och analysen antas att så är fallet, dvs att mätningen sker på sk intervallskalenivå. Detta är brukligt i sammanhang som dessa.

Det är ett mycket stort svarsmaterial som redovisas i detta och de följande tre kapitlen såtillvida att det gäller många bedömningsaspekter som var och en genom nedbrytning och uppdelning av svaren på olika respondentkategorier kan belysas ur många aspekter. Ambitionen för framställningen har varit att så långt som möjligt täcka in denna mångfald men i gengäld på ett mindre djuplodande sätt. I linje med studiens explorativa karaktär är syftet att beskriva snarare än att förklara resultaten. Vi skall emellertid förhålla oss fria att ta upp olika tänkbara förklaringar, också det i linje med en explorativ inriktning. Vad som härvid sägs är dock att betrakta som tämligen löst grundade hypoteser.

Framställningen i kapitlen om världlandskänedom, synen på den

yttre miljön, synen på arbetssituationen samt beträffande de aspekter som behandlas i kapitel 13 är en allmän granskning och kommentar av resultaten. Bedömningarna eller tillfredsställelsen med olika sidor av utlandslivet belyses ur huvudsakligen tre aspekter: med avseende på eventuella samband med olika personförhållanden, med tanke på förändringar över tiden i bedömningarna och med hänsyn till eventuella skillnader eller likheter i bedömningar från olika länder.

Beträffande personförhållanden föreligger resultaten huvudsakligen i form av korrelationer mellan personfaktorer och bedömningar i olika avseenden. Utöver att härvid funna samband eller avsaknad av sådana kan vara skenbara och bero på bakomliggande ej kontrollerade faktorer, andra än dem bearbetningen direkt avser, gäller att korrelationer som uttryck för graden av linjärt samband kan dölja icke-linjära relationer. Härtill kommer att vissa av personfaktorerna inte kan definieras som skalor i den bemärkelse som lämpar sig för korrelationsberäkningar.

Beträffande tidsaspekter får, här som tidigare, gruppjämförelser belysa utvecklingen över tiden av respondenternas inställning till olika förhållanden. Resultaten skall främst tolkas mot bakgrund av den teoretiska bilden av anpassningsprocessen i kapitel 5, med speciell tonvikt på kulturchocksfasen.

Bearbetningen ländervis gäller likaså gruppjämförelser. Syftet är här att genom granskning av länderprofiler finna ut om, i vilka avseenden och på vilka sätt svaren beror på värdlandskulturen. Härvid skall vi främst söka efter mönster över flera länder, återspeglade vissa kulturdimensioner grovt definierade med utgångspunkt i ländernas likhet eller "släktskap" med Sverige avseende tex religion, språk, kriterier på välfärd eller industriell standard (jfr kapitel 8). Länderprofilerna behandlas närmare i anslutning till den konkreta resultatredovisningen i detta kapitel.

Värdlandskännedom

Uttrycket värdlandskännedom ges här en allmän innebörd av insikter i vad som gäller i värdlandet av sociala och institutionella villkor, skeden och levnadsformer. Kännedomen kan sträcka sig från att man är ytligt eller djupare orienterad till att man för egen del omfattar och tillämpar lokala synsätt och normer. Svenskarna fick bedöma hur goda eller dåliga de egna kunskaperna var i fem avseenden och härtill hur väl de för egen

Tabell 10:1 Bedömningar av egen kännedom om värdlandets förhållanden (procent)

Bedömningsaspekter			Myc- ket dålig	Gans- ka dålig	Gans- ka god	Myc- ket god	Sa
1. Kunskaper i det språk som allmänt talas i landet/på orten	män (N = 637)	kv (N = 470)	8	12	41	39	100
2. Kunskaper om landets sociala och politiska förhållanden	män (N = 637)	kv (N = 470)	2	18	67	13	100
3. Kännedom om landets och ortens myndigheter och institutioner ("vart man skall vända sig")	män (N = 638)	kv (N = 468)	6	28	51	15	100
4. Kännedom om nyheter och aktuella händelser i landet via TV, radio, tidningar etc	män (N = 637)	kv (N = 469)	4	9	42	45	100
5. Kunskaper om landets utveckling, traditioner och kulturella bakgrund	män (N = 638)	kv (N = 470)	3	28	60	9	100
6. Tillämpning av de levnadsvanor och den livsstil som råder i landet	män (N = 638)	kv (N = 466)	5	14	60	21	100
			8	16	61	15	100

del tillämpade värdlandets levnadsvanor. Parallellt angav de hur viktiga eller oväsentliga de ansåg varje bedömd aspekt vara för den egna trivselen.

I tabell 10:1 redovisas bedömningsaspekterna enligt frågelydelsen samt svarsfördelningarna för beskrivningsdimensionen god/dålig. Synen på de egna kunskaperna varierar ganska mycket i samtliga avseenden. Som helhet förefaller man se mest positivt på sina språkkunskaper samt kännedomen om aktuella skeenden i värdlandet. Männens bedömningar är för samtliga aspekter totalt sett mer positiva än kvinnornas. Så tex anser nästan hälften av de senare att de har dålig kännedom om sociala och politiska förhållanden samt om lokala myndigheter och institutioner.

Tabell 10:2 Korrelationer mellan bedömningar av egen världlandskännedom¹

Bedömningsaspekter	Språk- kun- skaper 1	Soc o pol för- håll 2	Myn- digh o inst 3	Nyh o hän- delser 4	Utv, trad o kult bakgr 5	Till- lämpn av levn- vanor 6
1. Kunskaper i det språk som allmänt talas i landet/ på orten	män kv	0,27 0,29	0,30 0,33	0,41 0,42	0,16 0,27	0,38 0,26
2. Kunskaper om lan- dets sociala och politiska för- hållanden	män kv		0,36 0,32	0,36 0,35	0,50 0,53	0,21 0,19
3. Kännedom om lan- dets och ortens myndigheter och institutioner	män kv			0,29 0,31	0,28 0,23	0,29 0,24
4. Kännedom om ny- heter och aktuella händelser i landet	män kv				0,23 0,28	0,35 0,29
5. Kunskaper om lan- dets utveckling, traditioner och kulturella bak- grund	män kv					0,24 0,21
6. Tillämpning av de levnadsvanor och den livsstil som råder i landet	män kv					

¹ Samtliga korrelationer är signifikanta (p.001)

Bedömningarna i olika avseenden korrelerar genomgående signifikant med varandra (tabell 10:2).¹ De kan därför i viss mån vara uttryck för samma sak och bildar tillsammans ett index av tillfredsställande homogenitet. (Alfakoefficienten är för män 0,73; för kvinnor 0,72.)

¹ Beräkningarna är här grundade på svaren i beskrivnings- och betydelsedimensionen sammanvägda till den 9-gradiga skala som behandlats tidigare.

Detta index i form av varje respondents genomsnittliga svarspoäng på skalan 1–9 kommer nedan att användas i några sammanhang varvid det antas vara ett mått på vad vi kallar "vårdlandskännedom". Vanligen skall dock de olika kunskapsaspekterna behandlas var för sig.

Bland *personförhållanden* kan inget samband konstateras mellan vårdlandskännedom och männens civilstånd, varken för index eller enskilda kunskapsaspekter. Däremot bedömer man sina kunskaper som bättre ju äldre man är. Det gäller både män och kvinnor för index (0,27; p.001 respektive 0,21; p.001) och enskilda aspekter ($p_{\max}$. 001) utom beträffande språkkunskaper och enbart för kvinnorna kännedom om myndigheter, institutioner etc. I och för sig skulle skillnaden i vårdlandskännedom kunna förklaras av att de äldre ofta bott längre tid i vårdlandet. Vid jämförelser mellan personer som är 35 år eller yngre och de som är äldre än så, men där man bott lika länge i vårdlandet, kvarstår inte tendensen i kvinnornas svar, men däremot genomgående i männens även om den inte är statistiskt signifikant för varje enskilt tidsintervall. Å andra sidan är det vanligare att de äldre innehar högre befattningar. Variabeln befattningsnivå definierad i två kategorier, tjänstemän och högre chefer (funktionschef eller enhetschef) samvarierar således med männens ålder ($r = 0,32$) och samtidigt med index för vårdlandskännedom ($r = 0,40$; p.001) och skulle därför bättre än åldern som sådan kunna förklara varför svaren från äldre indikerar större kunskaper. Det förefaller således inte orimligt att en relativt hög post i arbetslivet är förenad med större krav på och möjlighet att förvärva goda kunskaper om vårdlandet i de avseenden vi studerar. Befattningsnivån skulle i viss mån också kunna förklara varför bland män med högre utbildning (gymnasium eller högskola) ekonomer redovisar en bättre vårdlandskännedom än tekniker, en tendens som gäller för alla enskilda regioner om ock inte överallt signifikant.¹ Bland tekniker tycks utbildningsnivån som sådan inte ha samband med vårdlandskännedomen.² Däremot föreligger i alla regioner en tendens att de kvinnor som har högre utbildning rapporterar en bättre vårdlandskännedom än de som har lägre (grund-, folk-, flick- eller realskola). Beträffande kvinnorna kan också noteras att synen på de egna kunskaperna inte varierar med hänsyn till om man förvärvsarbetar i vårdlandet eller ej, inte heller med hänsyn till om man arbetade i Sverige före utlandsflyttningen eller ej.

¹ Analysen har inte omfattat män med lägre utbildning, dvs grund-, folk- eller realskola, med hänsyn till att antalet ekonomer fördelade på enskilda regioner är mycket litet.

² Analysen har inte avsett ekonomer av det skäl som anges i noten ovan.

Förändringar i vördlandskännedom

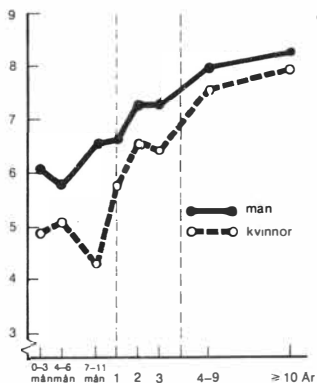
I avseendena språk, kännedom om sociala och politiska förhållanden samt om myndigheter och institutioner blir enligt bedömningarna kunskaperna markant bättre över det långa tidsperspektiv som täcks in av figur 10:1a–g. Bland kvinnorna motsvarar tex genomsnittsvärdet för språkkunskaper i början ungefär en bedömning som "ganska dåliga" men med tiden bedömningen "mycket goda". Den utveckling som här kan utläsas i form av subjektiva omdömen svarar rimligen också mot faktiskt förbättrade insikter. Ett sådant förlopp gäller även, om än inte lika markant, synen på den egna kännedomen om vördlandets traditioner och kulturella bakgrund samt synen på den egna tillämpningen av vördlandets levnadsvanor. En kanske långsammare utveckling just i dessa bägge avseenden skulle eventuellt kunna bero på att förbättringar här kräver mer av aktivt engagemang i vördlandskulturen respektive mer av personlig omprövning av egna levnadssätt. I avseenden som de i inledningen nämnda måste man kanske tillägna sig kunskaper mer av praktisk nödvändighet för att orientera sig i vördlandsmiljön.

Det karaktäristiska U-mönstret från bilden av trivselns utveckling återfinns också i figur 10:1 mer eller mindre uttalat för olika bedömningsavseenden. Synen på de egna kunskaperna blir i några av dessa mindre positiv i början av det första året i vördlandet. Detta tycks för övrigt särskilt gälla de aspekter där kunskaperna kan synas vara av värde för den omedelbara orienteringen i vördlandsmiljön. Inställningen blir således signifikant mindre positiv enbart beträffande kännedomen om sociala och politiska förhållanden (män p.10; kvinnor e s), om myndigheter och institutioner, "vart man skall vända sig" (män e s; kvinnor p.05) och om nyheter och aktuella händelser (män p.10; kvinnor e s).

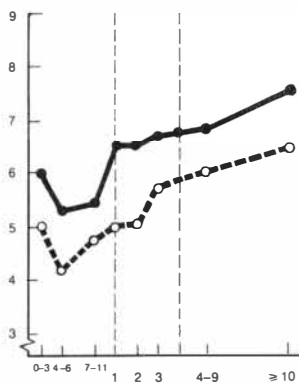
Den tillfälligt försämrade tilltron till de egna kunskaperna kan vara uttryck för vad som i kapitel 5 beskrevs som en minskande klarhet i referensramen. Vad individen till en början tror sig veta om vördlandets förhållanden visar sig inte motsvaras av den verklighet han möter. Han erfar att han inte kan lita till den bild han har på förhand eller som bygger på de första intrycken vilka tolkats med en inadekvat referensram. Så länge han inte reviderat sina föreställningar, vilket småningom dock sker, minskar tilltron till dem och synen på de egna kunskaperna blir mindre positiv. Att den upplevda klarheten minskar behöver emellertid inte innebära att de faktiska kunskaperna om vördlandet i någon slags "objektiv" mening blir mindre. Dessa kunskaper kan snarare antas växa entydigt över tiden, möjligen med "avbrott" för någon inlärnings-

gur 10:1 *Kännedom om världlandets förhållanden och tid i världlandet*
 ännedom skala 1: mycket otillfredsställande – 9: mycket tillfredsställande)

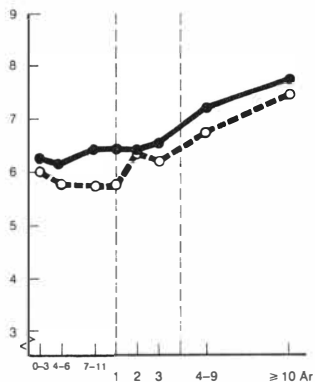
språkkun-
skaper



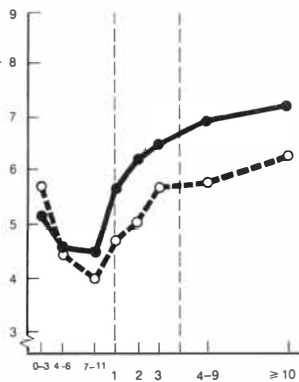
d. kännedom
om sociala
och poli-
tiska för-
hållanden



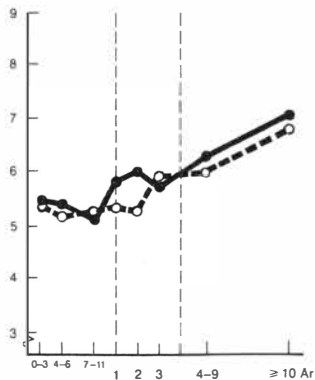
tillämpning
av lokala
levnadsvanor



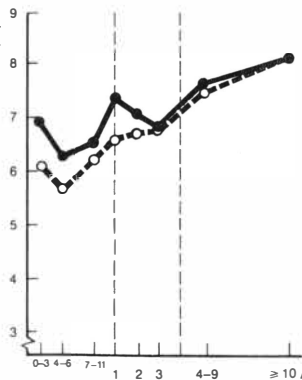
e. kännedom
om myn-
digheter
och institu-
tioner



kännedom
om tradi-
tioner och
kulturell
bakgrund

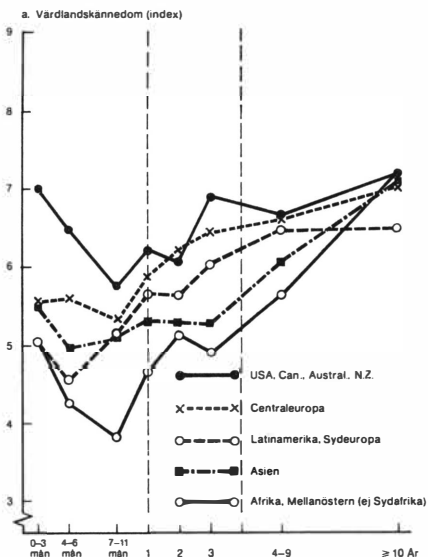


f. kännedom
om nyheter
och aktuel-
la händel-
ser



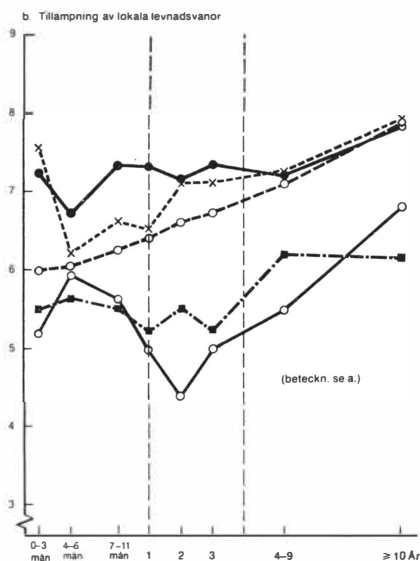
$N_{a-1}(-1)$ män = 25 51 69 128 91 57 117 80
 kv = 15 29 23 93 85 55 104 63

Figur 10:2 Utvecklingen regionsvis av insikter i världlandets förhållanden (skala 1–9)



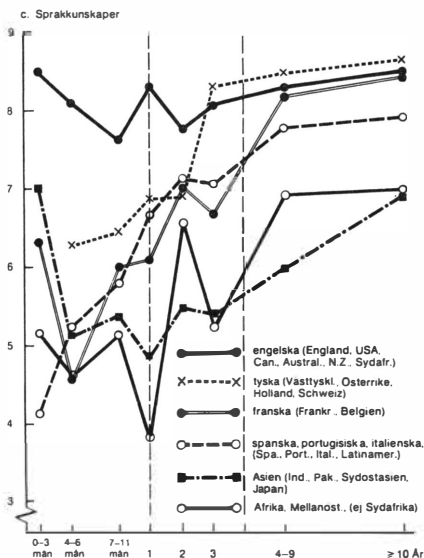
platå. Att de felaktiga föreställningarna dominerar referensramen innebär dock att faktiskt adekvata synsätt och beteenden inte upplevs som adekvata. I U-förloppets botten är således tilltron låg, inte bara till de inadekvata, ursprungliga synsätten men också till realistiska och tillämpbara synsätt.

I figur 10:2 a, b, c illustreras hur kännedomen om världlandet utvecklas i olika regioner eller ländergrupper. I några fall är här de genomsnitt som bygger upp kurvorna baserade på mycket få enkätsvar. Figur 10:2 a, som avser index för allmän världlandskännedom, antyder i grova drag att utvecklingen från olika utgångspunkter småningom leder fram till en överallt ungefär lika tillfredsställande kännedom om världlandet. De nivåer av bedömningsskalan på vilka dessa förlopp "äger rum" förefaller svara mot de olika ländergruppernas kulturella avstånd från Sverige enligt det tidigare funna mönstret. Högst ligger således gruppen USA-Canada-Australien-N.Z. Sedan i tur och ordning Centraleuropa, Latinamerika-Sydeuropa, Asien samt Afrika-Mellanöstern (utom Sydafrika).



I stort samma mönster framgår av figur 10:2b som gäller bedömningar av i vilken utsträckning man tillämpar värdlandets levnadsvanor. Att anta och för egen del praktisera ett värdlandsorienterat levnadssätt kan förmodas kräva mer av individen personligen än "enbart" förvärvandet av "nödiga kunskaper". För denna aspekt renodlad förefaller också utvecklingen gå långsammare, dvs kurvorna stiger inte lika brant som i figur 10:2a. I de två kulturellt mest avlägsna regionerna Asien och Afrika-Mellanöstern tycks utvecklingen inte heller på lång sikt nå upp till den grad av värdlandsorienterat levnadssätt som bedömningarna från annat håll indikerar.

Figur 10:2c gäller kunskaperna i värdlandets språk varvid bedömningarna grovt grupperats efter vilket språk det gäller. I engelskspråkiga länder anser man redan från början språkkunskaperna som mycket goda och bedömningarna antyder inte någon nämnvärd förändring över tiden. Beträffande romanska språk utom franska, dvs spanska, portugisiska och italienska, förefaller man genom åren, och särskilt under det första året, uppleva en markant förbättring från ganska dåliga kunskaper till



mycket goda. Här tycks bedömningarna inte heller bli mindre positiva under den första tiden. Kan det vara så att tankarna om de egna kunskaperna i tex spanska aldrig varit särskilt höga på förhand och därför inte behöver revideras efter någon tid i värdlandet, medan motsatsen skulle gälla för andra språk? Skulle man tex i Afrika och Asien från början vara alltför optimistisk om engelskans användbarhet? Närmare än till gissningar kommer vi inte med ledning av bedömningarnas innebörd och mönstret i figur 10:2c. Detta bör fö särskilt för det första året tolkas försiktigt då genomsnittsvärdena här vanligen bygger på få bedömningar. Som helhet är dock uppfattningen om de egna språkkunskaperna mest positiv i länder med indoeuropeiska språk och härvid främst de germanska – engelska och tyska.

Värdlandskännedom i olika länder

Bedömningarna från olika länder skall här och i tre följande kapitel illustreras i form av länderprofiler. I varje sådan har genomsnittet av bedömningarna i ett visst avseende för varje enskilt land eller länder-

$N_{a-b}(\pm 1)$	0-3 mån	4-6 mån	7-11 mån	1	2	3	4-9	≥ 10 År i världl.
USA, Can., Austr.	4	4	13	24	33	11	39	30
Centraleuropa	7	25	20	56	42	29	85	48
Latinamer., Sydeuropa	14	18	26	75	51	34	60	37
Asien	4	15	8	26	24	17	21	15
Afrika, Mell.öst.	11	16	23	36	21	17	17	5
N_c								
engelska	4	11	16	40	50	18	63	50
tyska	1	11	11	33	23	16	47	17
franska	6	7	8	12	11	9	18	23

Spanien, Portugal, Italien: se Latinamerika ovan

Asien: se ovan

Afrika, Mellanöstern: se ovan

grupp prickats in på de 9- eller 4-gradiga skalor som används. Värdet för varje land har grafiskt förbundits med värdena för de länder som ligger närmast intill på den skala enligt vilken länderna inordnats. Principen för ländernas placering har härvid varit att varje land lagts bredvid dem med vilka det förefaller allmänt sett mest jämförbart i beaktande av främst geografisk närhet och i andra hand likhet avseende religion och/eller språk såsom kriterier på världandskulturen. "Gränserna" mellan regioner eller större ländergrupper har streckmarkerats i figurerna. Australien-N.Z. har placerats tillsammans med USA och Canada. Sydafrika däremot har hänförts till regionen Afrika-Mellanöstern. Med undantag för just Sydafrika representerar också länderskalen från vänster till höger i grova drag ett växande kulturellt avstånd från Sverige i bemärkelsen av mindre "släktskap" eller likhet avseende språk, religion, materiell välfärd eller teknologisk nivå.

Syftet med denna ordning av länderna är att erhålla en uppfattning i stort om ett visst värde är betingat av för landet speciella omständigheter eller om det passar in i ett större mönster tillsammans med andra "liknande" länder. Att värdet för ett visst land i figurerna grafiskt förbundits med värdena för vissa andra länder bör inte förstås som att

det inte skulle kunna jämföras med värdet för varje annat land. Avsikten är bara att mönster och avvikelser frånsådana skall framträda tydligare.

En tolkning av skillnader eller likheter mellan olika värden som att förhållanden i länderna skulle vara olika eller lika förutsätter dock genomgående att det är "genomsnittligt likadana svenskar" som i de olika länderna bedömer samma aspekt utifrån i stort samma uppfattning om vad som är "ganska bra", "mycket dåligt", "ganska oväsentligt", "mycket viktigt" etc. (Motsvarande gäller för övrigt jämförelser mellan olika grupperingar av svars materialet överhuvudtaget.) Härvid bör det kanske påpekas att det inte är utlandssvenskarna själva som står för sådana jämförelser. De har oberoende av varandra avgivit omdömen enbart om de förhållanden som gäller dem själva. Sammantagna för ett visst land behöver dessa bedömningar visserligen inte vara representativa för landets förhållanden generellt (kanske snarare då för vad som gäller på de platser i landet där svenskarna bor). För vår tolkning av länderprofilerna måste vi dock anta att de i viss mån speglar svenskarnas relation till vad som faktiskt gäller värdlandskulturen i stort. Här bör dock noteras att antalet enkätsvar för vissa länder genomgående är litet. I den mån några mer preciosa förklaringar anförs avseende mönster för grupper av länder eller enskilda länders genomsnittsvärden, bör dessa ses som högst hypotetiska med hänsyn till våra begränsade insikter i olika kulturers mer konkreta förhållanden. Analysen avser således främst att finna eventuella mönster, inte att förklara dem mer ingående. Det som här sagts om länderprofiler och tolkningen av sådana avser också motsvarande avsnitt i de följande kapitlen och är för övrigt tillämpligt genomgående i denna framställning.

Länderprofilen avseende de egna kunskaperna i värdlandets *språk* visar totalt sett stor variation över den 9-gradiga skalan, från de anglosaxiska länderna och Centraleuropa där kunskaperna anses mycket goda till Japan där de är dåliga (figur 10:3 a). Männens bedömningar är i allmänhet mer positiva än kvinnornas. I profilen kan ett mönster klart utläsas enligt vilket bedömningsgenomsnittet för länder inom samma språkområde skiljer sig ganska litet medan skillnaderna är större mellan olika språkområden. Härvid anser man sig kunna språket sämre i länder vilkas språk är gradvis mindre närbesläktade med svenskan. De högsta värdena avser således länder med germanska språk, härnäst de med romanska och lägst länder med språk av annan än indoeuropeisk stam. Mönstret indikerar således språkliga kulturbarriärer. Rangkorrelationen för länderna ordnade efter bedömningsgenomsnitt samt efter språklig "släktskap" med Sverige (enligt kapitel 8) är höga för såväl männen

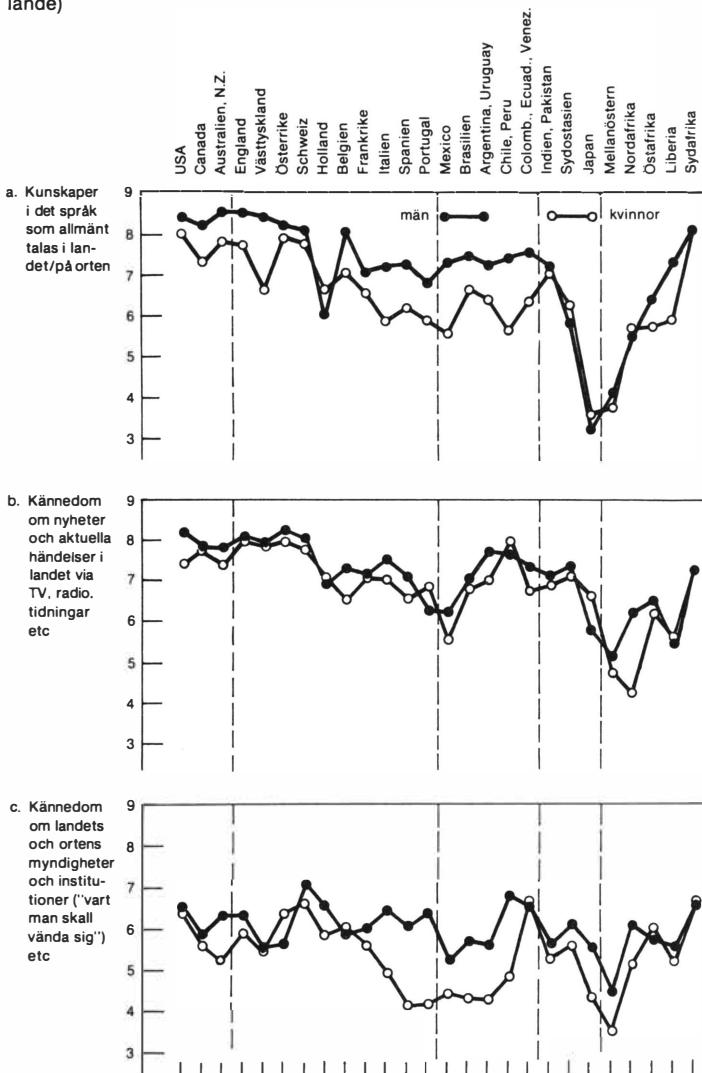
($r = 0,82$; $p.01$) som kvinnorna ($r = 0,80$; $p.01$).

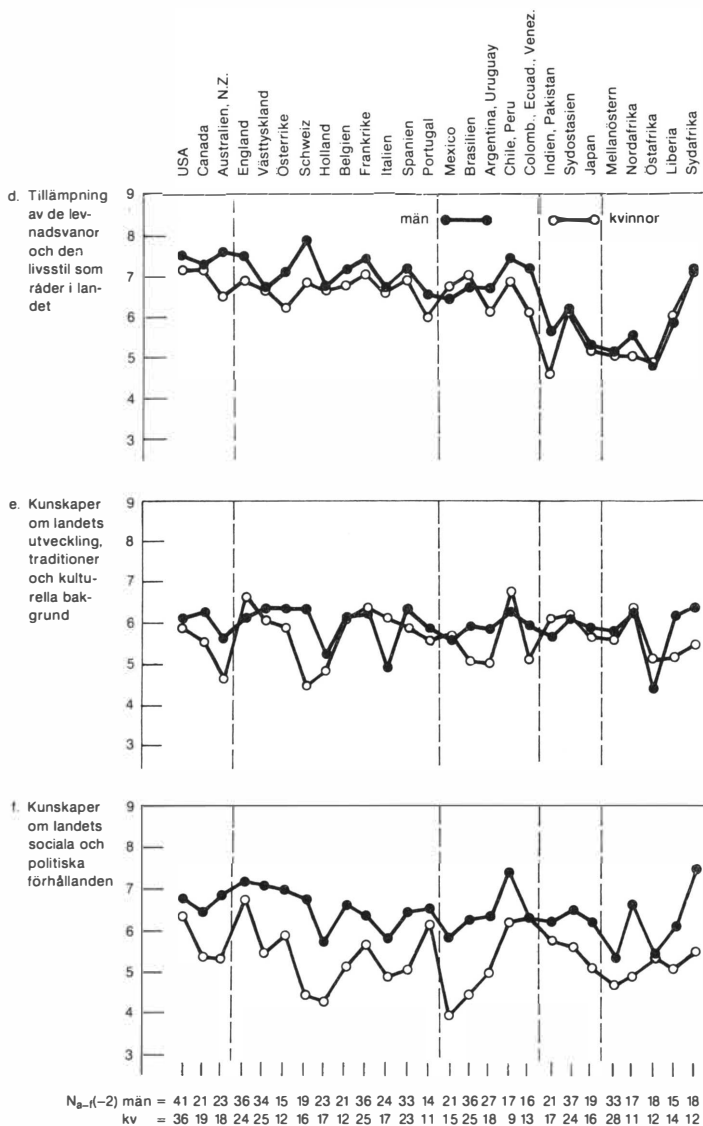
Kännedomen om *nyheter* och aktuella händelser i värdlandet följer i stort samma mönster, varvid dock kvinnornas bedömningar vanligen är i nivå med männens (figur 10:3 b). Det senare gäller också kännedomen om lokala myndigheter och institutioner, "vart man skall vända sig", dock med undantag för de flesta katolska länder (figur 10:3 c). Att döma av enstaka kommentarer från Latinamerika (i anslutning till andra frågor i formuläret) skulle detta möjligen kunna reflektera en "arbetsfördelning" mellan könen, betingad av att det skulle vara lättare för männen att driva ärenden i kontakt med lokala institutioner, dvs att handskas med administrativ och byråkratisk praxis. Annars förefaller länderprofilen här inte följa några kulturgränser. I totalbilden tycks Schweiz vara det land där man har bäst insikt i institutionella villkor av detta slag, möjligen på grund av att detta land erbjuder speciella förhållanden bl a för utlänningar.

Beträffande bedömningarna av den egna tillämpningen av värdlandets *levnadsvanor* visar profilen ganska höga värden också för kulturellt relativt främmande länder och inte den variation man kanske borde ha förväntat sig med hänsyn till skillnader i levnadssätt mellan olika länder (figur 10:3 d). Vi bör dock ha i minnet att utlandssvenskarna ofta, och kanske särskilt i u-länder, är att räkna till den lokala överklassen. Bedömningarna av de egna levnadsvanorna refererar förmodligen närmast till inhemska förhållanden på denna nivå, där levnadssätten för övrigt också torde variera mindre mellan olika kulturer. Bakom de förhållandevis små skillnaderna mellan genomsnittsvärdena framträder ändå kulturbarriärerna ganska tydligt. Man anser sig således leva mindre enligt värdlandets normer ju mindre "besläktat" värdlandet är med Sverige, belyst genom tex rangkorrelationerna avseende religion (män $r = 0,81$ $p.01$; kvinnor $r = 0,75$ $p.01$), språk (män $r = 0,81$ $p.01$; kvinnor $r = 0,72$ $p.01$) samt BNP per capita (män $r = 0,69$ $p.01$; kvinnor $r = 0,68$ $p.01$).

Något sådant mönster gäller inte kännedomen om värdlandets utveckling, traditioner och *kulturella bakgrund* (figur 10:3 e). (Rangkorrelationen motsvarande ovan är för tex religion, män $r = 0,31$ e.s.; kvinnor $r = 0,11$ e.s.) Här varierar insikterna snarare mellan enskilda länder. I Schweiz är den förhållandevis liten bland kvinnorna, i Italien gäller detta männen. Inte heller i bedömningarna av kunskapen om sociala och politiska förhållanden framträder något lättläst ländermönster (figur 10:3 f). De högsta värdena bland männen avser Sydafrika och Chile–Peru. Den senare ländergruppen ligger för övrigt relativt högt på bedöm-

Figur 10:3 *Kännedom om världens förhållanden, ländervis*
(kännedom skala 1: mycket otillfredsställelse – 9: mycket tillfredsställelse)





ningsskalan i de flesta aspekter av världlandskännedom. Förutom en i viss mån särpräglad kultur skulle en orsak till detta kunna vara den för latinamerikanska förhållanden unika samhällsomdaning som vid enkät-tidpunkten pågick i Chile under Allende.¹

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi redovisat svenskarnas bedömningar av sin känne-dom om olika förhållanden i världlandet. Det gäller dels insikter av övergripande och allmän art som tex om världlandets "utveckling, tradi-tioner och kulturella bakgrund", dels också kunskaper av mer omedel-bart orienterande natur såsom om världlandets sociala och politiska förhållanden, aktuella nyheter och händelser samt "vart man skall vända sig", dels kunnande av mer tillämpad art såsom kunskaper i världlandets språk. Hit kan också räknas bedömningen av den egna tillämpningen av lokala levnadsvanor.

Genomgående för dessa olika aspekter blir bedömningarna mer positiva över tiden, vilket vi tolkar som uttryck för både att kunskaperna faktiskt förbättras och att klarheten i eller tilltron till dem växer. Det karaktäris-tiska U-förloppet framträder också beträffande kunskapsbedömningar-na och härvid mest uttalat i aspekter som berör individens omedelbara orientering i världlandsmiljön. Att bedömningarna i början blir mindre positiva ser vi som uttryck för att klarheten i eller tilltron till kunskaper-na minskar, och inte som uttryck för att dessa faktiskt skulle försämras.

Särskilt beträffande aspekterna av tillämpat kunnande, dvs språkkun-skaper, och tillämpning av lokala levnadsvanor, återspeglar bedömning-arna kulturbarriärer (i kulturdimensionerna språk och religion). Be-greppet kulturbarriär refererar också närmast till individens tillämpade hållning gentemot sin omgivning i världlandet. Det förefaller också som om de "högsta" barriärerna, de gentemot Asien och Afrika-Mellanös-tern, bara i begränsad mån skulle överbryggas med tiden.

¹ De flesta av enkätsvaren från Chile-Peru avser Chile.

11 Synen på den yttre levnadsmiljön

Med den yttre levnadsmiljön avses här sådana förhållanden på bostads-orten som individen berörs av till vardags, förhållanden i den fysiska eller sociala miljön som ur hans synpunkt åtminstone på kort sikt ter sig givna och opåverkbara och som han måste vänja sig vid att leva med "i det skick" de är oavsett om han tycker om dem eller inte. Med utgångspunkt i sådant som utlandssvenskar kan antas ha behov av, i stort oavsett var de bor i världen, har några aspekter av levnadsmiljön valts ut för bedömningar på samma sätt som tidigare beträffande värdlandskänedom. För att få med fler sidor av levnadsmiljön har män och kvinnor fått ta ställning till delvis olika förhållanden. Dessa har rubricerats ganska brett och övergripande för att respondenten i sina bedömningar skall kunna lägga in i viss mån vad han vill utifrån personliga behov och vad som är relevant på orten eller i värdlandet. För att ändå garantera en viss jämförbarhet mellan bedömningar har inom parentes preciserats ungefär vad som avses.

I tabell 11:1 redovisas svarsfördelningar för bedömningarna enligt skalan god/dålig. Här skall bara noteras att ungefär 90 procent är nöjda med bostads-, mat- och sjukvårdsförhållanden. I de övriga avseendena är variationen större.

Bedömningarna i de olika avseendena belyser tillsammans inte tillräckligt homogent inställningen till något så mångsidigt som "den yttre levnadsmiljön" betraktad som begrepp. Sammanvägda med varje individs bedömningar av respektive avseendes betydelse för trivseln blir enligt 9-gradiga skalor alfakoefficienten för männens sex bedömningsaspekter 0,59 och för kvinnornas fem tillsammans med aspekten "social och ekonomisk trygghet" 0,64.¹ De olika sidorna av levnadsmiljön skall därför i det följande i första hand behandlas separat. I tabell 11:2 redovisas korrelationerna mellan bedömningar i olika avseenden. Dessa skall inte närmare kommenteras, så inte heller eventuella samband mellan personförhållanden och synen på den yttre miljön.

¹ Den senare aspekten skall tas upp i det följande kapitlet om männens arbets-situation.

Tabell 11:1 Bedömningar av den yttre levnadsmiljön (procent)

Bedömningsaspekter			Myc- ket dålig	Gans- ka dålig	Gans- ka god	Myc- ket god	Sa
1. Matförhållanden (matens kvalitet, hygien, sortiment av matvaror etc)	män (N = 635)	2	7	41	50	100	
	kv (N = 471)	3	7	39	51	100	
2. Kultur och nöjen (tillgång till teatrar, biografier, bibliotek, museer etc)	män (N = 637)	12	21	32	35	100	
	kv (N = 472)	11	18	32	39	100	
3. Ordningsförhållan- den (säkerhet i gatulivet, på all- männa platser etc)	män (N = 637)	12	18	35	35	100	
	kv (N = 471)	11	20	33	36	100	
4. Kommunikationer (till och från ar- bete, affärer, skolor, utflykts- mål etc)	män (N = 637)	14	21	35	30	100	
5. Möjligheter till friluftsliv (prome- nader, utflykter, motion, bad, frisk luft etc)	män (N = 636)	12	23	31	34	100	
6. Klimatförhållan- den (temperatur, väderlek, luft- fuktighet, års- tider etc)	män (N = 637)	5	20	49	26	100	
7. Bostadsstandard (bostadens moder- nitet, storlek, läge etc)	kv (N = 471)	1	8	46	45	100	
8. Hälso- och sjuk- vårdsförhållanden (tillgång till sjukhus, läkare, tandläkare; vård- kvalitet etc)	kv (N = 471)	4	9	43	44	100	

Tabell 11:2 Korrelationer mellan bedömningar av den yttre levnadsmiljön

Bedömningsaspekter	Mat- förh 1	Kultur o nöjen 2	Ordn- förh 3	Kommu- nika- tioner 4	Fril- liv 5	Kli- mat- förh 6	Bostads- std 7	Sjuk- 8
1. Matförhållanden	män	0,36	0,27	0,15	0,14	0,17	–	–
	kv	0,43	0,28	–	–	–	0,25	0,39
2. Kultur och nöjen	män		0,20	0,26	0,02	0,05	–	–
	kv		0,26	–	–	–	0,07	0,40
3. Ordningsförhållanden	män			0,28	0,18	0,14	–	–
	kv			–	–	–	0,16	0,29
4. Kommunkationer	män				0,15	0,11	–	–
5. Friluftsliv	män					0,33	–	–
6. Klimatförhållanden	män						–	–
7. Bostadsstandard	kv							0,24
8. Hälso- och sjukvård	kv							

För signifikans krävs p.001 män r = 0,13; kv r = 0,16
p.05 män r = 0,08; kv r = 0,09
p.10 män r = 0,07; kv r = 0,08

Förändringar i synen på levnadsmiljön

Beträffande synen på de egna kunskaperna om värdlandets förhållanden föll det sig naturligt att tolka skillnader i bedömningarna från grupper av svenskar vilka bott olika länge i värdlandet som uttryck för att individer-
nas psykologiska situation förändrats och/eller att de faktiska kunskaper
som bedöms har förändrats. I den mån man finner skillnader vid motsva-
rande jämförelser avseende bedömningar av den yttre levnadsmiljön bör
emellertid dessa främst kunna förklaras av förändringar i den psykolo-
giska situationen. I realiteten har ju bedömningarna gjorts vid ungefär
samma tillfälle, enkättidpunkten, av alla respondenter. De avser således
i princip samma faktiska verklighet oavsett om respondenten bott korta-

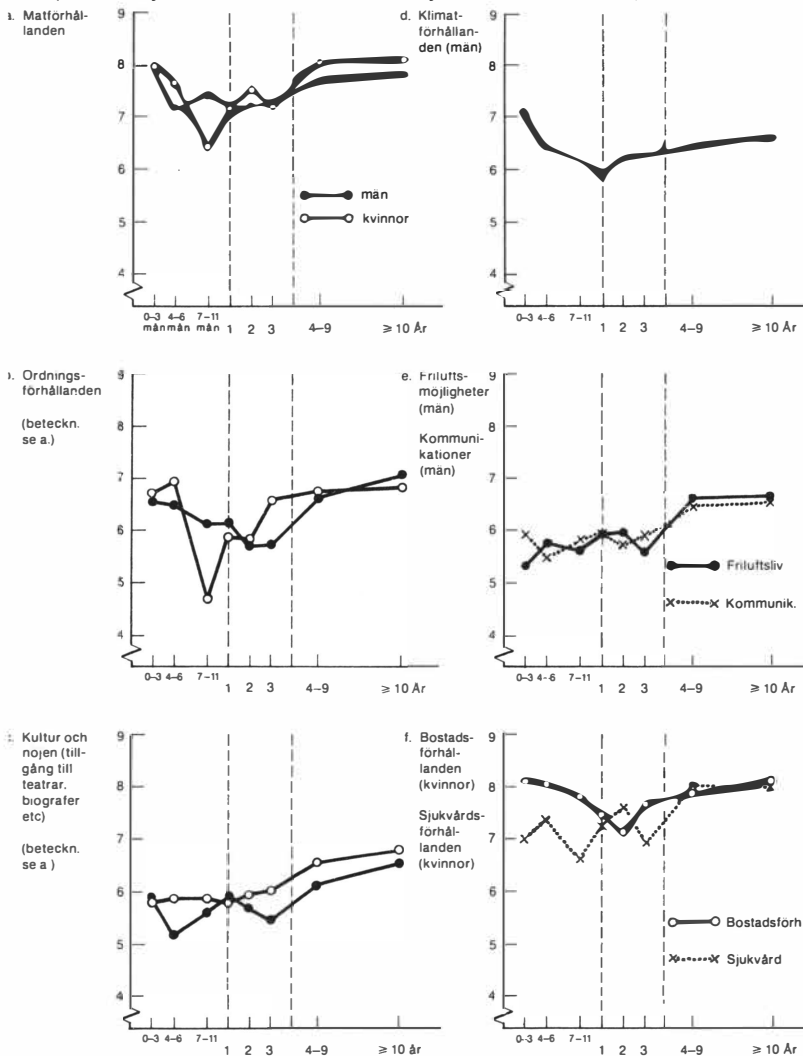
re eller längre tid i vördlandet. Skillnader i bedömningarna från personer med olika lång vördlandstid betyder därför att de ser på samma förhållande på olika sätt, i princip beroende på hur länge de bott i vördlandet. Enligt vår tolkning är det m a o frågan om att synen på verkligheten, här levnadsmiljön, förändras med tiden, dvs att individen själv förändras psykologiskt.¹ En sådan psykologisk förändring består i att han anammat ett nytt sätt att tolka den verklighet han förnimmer eller att hans kännedom om denna verklighet ökar. Hans "subjektiva verklighet" förändras härvid, inte den faktiskt "objektiva".

I figur 11:1 illustreras hur synen på de yttre levnadsvillkoren förändras. För kvinnorna, men inte lika uttalat för männen, framträder det karaktäristiska U-mönstret avseende mat- och ordningsförhållanden, dvs bedömningarna blir mindre positiva under det första året² för att sedan "återhämta sig" (figur 11:1 a och b). I jämförelse med motsvarande U-förlopp avseende allmän trivsel och synen på de egna vördlandskunskaperna kan noteras att uppgången efter svackan inte ens efter en lång tidrymd leder till mer positiva bedömningar än de i början. Vad som skiljer aspekterna mat- och ordningsförhållanden från de andra sidorna av levnadsmiljön där något U-förlopp inte konstateras skulle kunna vara att de förra möjligen kan betecknas som mer trygghetsnära och centrala aspekter av det dagliga livet i vilka beroendet av lokala villkor är stort och konfrontationen med vördlandets förhållanden omedelbar och påtaglig. Några för vardagsbruk reella alternativ till vad vördlandet erbjuder i matväg torde sällan föreligga. Man måste konkret orientera sig i varusortiment, vilken sorts affärer som har vad, vördlandsspråkets benämningar på olika varor, öppethållandetider etc. Man måste vänja sig vid och acceptera nya produkter, kostvanor och smaksensationer, sätt att förvara och förpacka livsmedel etc. Denna omställning kan väl tänkas följa det generella anpassningsmönstret i kapitel 5, enligt vilket en under kulturchocksfasen mer negativ syn på lokala förhållanden skulle kunna förklaras som tex rationaliseringar eller projektion på omvärlden av egna besvärigheter, i syfte att bibehålla och stödja bilden av sådant man vant sig vid på annat håll men inte finner i vördlandet. Samma förklaringsmönster är tänkbart avseende synen på lokala ordningsförhållanden i bemärkelsen "säkerhet i gatulivet och på allmänna platser". Möjligen bör bilden kompletteras med att bedömningarna här också direkt

¹ Här bortses från den i det tidigare behandlade möjligheten att eventuella skillnader är att hänföra till en selektion av gruppmedlemmar över tiden.

² Män: matförhållanden p.05; kvinnor: matförhållanden p.05, ordningsförhållanden p.05

Figur 11:1 Synen på yttre levnadsförhållanden och tid i vårdlandet
(skala 1: mycket otillfredsställande – 9: mycket tillfredsställande)



$N_{a-r(-2)}$ män = 25 51 69 128 91 57 117 80
kv = 15 29 23 93 85 55 104 63

kan återspegla den desorientering och osäkerhet som präglar kulturchocksfasen.

För männen är det bara i en så neutral aspekt som klimatförhållanden, som bedömningarna blir mindre positiva under det första året (p.05). Någon väsentlig återhämtning kan här efter inte skönjas (figur 11:1 d). Nedgången skulle kunna återspegla en allmänt mer negativ inställning i samband med anpassningsprocessen. En sådan borde dock härvid ha präglats också de andra bedömningsaspekterna.

Levnadsmiljön i olika länder

Av figur 11:2 framgår länderprofilerna för bedömningar av levnadsmiljön. Profilerna sammanfaller i stort för män och kvinnor, vilket snarast vittnar om god tillförlitlighet i svarsmaterialet. Genomsnittsvärdet för ett enskilt land bör inte tolkas som en beskrivning av vad som gäller i landet generellt utan snarare av förhållandena på de platser i landet där svenskarna bor, vanligen i ett fåtal större städer. Bedömningarna gäller situationen på den egna bostadsorten. Också inom ett land varierar dock förhållandena mellan olika orter. Genomsnittsvärdet av bedömningarna från ett enskilt land skall här ändå antas till en del återspegla vad som karaktäriserar värdlandet som sådant. För att härvid kunna tolka jämförelser mellan värden från skilda länder krävs, liksom tidigare, antagandet att svenskarnas bedömningar sker utifrån i stort samma kriterier oavsett var de bor, närmast då utifrån något slags gemensam "svensk" grunduppfattning om vad som är bra eller dåligt, viktigt eller oviktigt. Vid granskningen av länderprofilerna, dvs jämförelser mellan länder, är syftet i första hand att lokalisera grova mönster över geografiskt eller kulturellt homogena grupper av länder. Tolkningen av sådana mönster liksom av värden för enskilda länder kan, med hänsyn till att bedömningarna bara gäller om ett förhållande är mer eller mindre tillfredsställande, inte i detalj peka på vad som konkret föranlett höga eller låga värden från ett visst land. I den mån mer precisa förklaringar ändå anförs bör de, mot bakgrund av vår ytliga och allmänna bild av förhållanden runtom i världen, betraktas som högt hypotetiska.

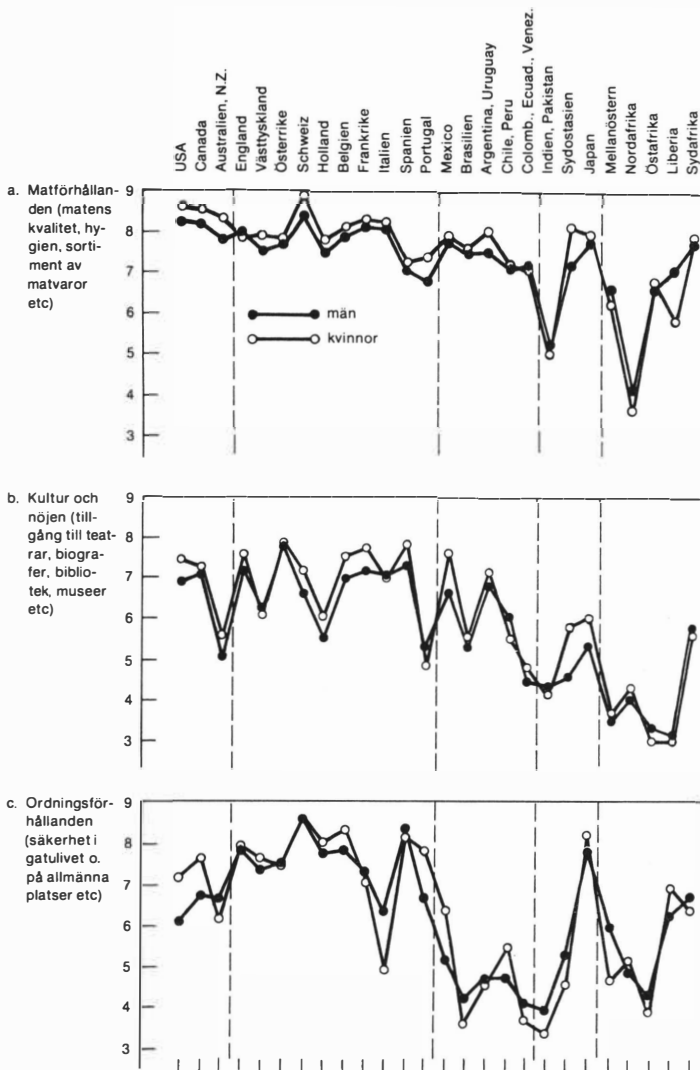
Matförhållandena i vid mening är något man är nöjd med överallt med markanta undantag för Nordafrika samt Indien-Pakistan (figur 11:2 a). Här anses de dåliga i en "absolut" bemärkelse (dvs visar genomsnittsvärden under skalans mittpunkt 5). En särskild aspekt som kan ha

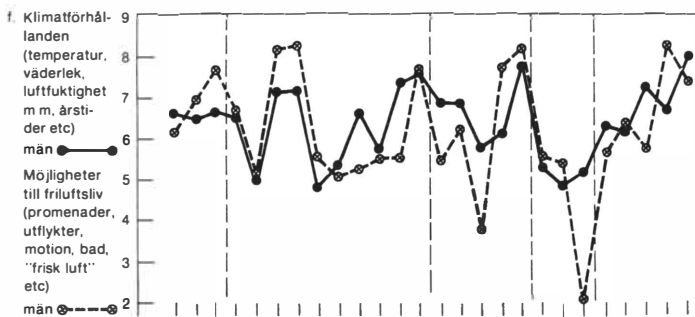
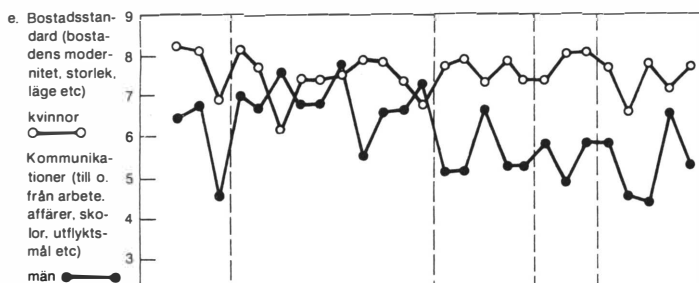
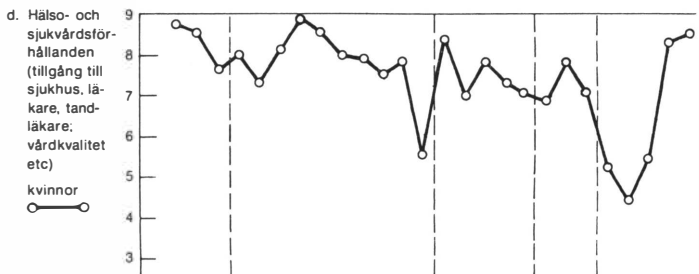
föranlett negativa bedömningar är enligt kommentarer från dessa länder brister i livsmedelshygien och risk för infektioner, om man inte är försiktig med vad man äter. Även om skillnaderna mellan länder i övrigt är små följer profilen ett ganska tydligt mönster av innebörden att ju mer främmande förhållanden värdlandskulturen representerar sett med svenska ögon, desto mindre positivt ser man på lokala matförhållanden. Denna bedömningsaspekt rymmer mycket som kan vara kulturbetingat såväl med hänsyn till materiell standard, exempelvis tillgång till djupfrys, som med hänsyn till religion och andra kulturdrag, tex kostvanor allmänt samt normer för vad man får äta eller dricka, traditioner knutna till måltider och överhuvudtaget "ätandets" roll i lokala levnadsmönster etc. Utlänningar behöver givetvis inte för egen del tillämpa allt som gäller i värdlandet men kan i olika sammanhang antas komma i kontakt med det bla i butikernas varusortiment. I Latinamerika kan man tex förvånas över att husets tjänstepersonal inte äter rester, vilket svenskarna själva gör. Utan att känna till vilka konkreta förhållanden bedömningarna i olika länder avser kan vi konstatera höga rangsamband mellan dem och kulturell närhet eller likhet med Sverige (jfr kapitel 8) i religionshänseende (män $r = 0,72$ p.01; kvinnor $r = 0,68$ p.01) och avseende välfärdsmått såsom BNP per capita (män $r = 0,83$ p.01; kvinnor $r = 0,82$ p.01).

Ett i grova drag liknande mönster om ock med större variation mellan enskilda länder visar bedömningarna av "*kultur och nöjen*" dvs tillgång till teatrar, biografier, bibliotek, museer etc (figur 11:2b). Rangkorrelationerna motsvarande dem ovan är ganska höga också här tex avseende religion (män $r = 0,61$ p.01; kvinnor $r = 0,55$ p.01), språk (män $r = 0,61$ p.01; kvinnor $r = 0,54$ p.01) och BNP per capita (män $r = 0,64$ p.01; kvinnor $r = 0,65$ p.01). Det är svårt att säga huruvida dessa mönster närmast belyser möjligheten att tillgodogöra sig, intresset att ta del av det lokala "kulturutbudet" eller omfattning och valmöjligheter i detta. På flera håll där svenskar arbetar vid tex byggnadsprojekt i u-länder saknas i stort sett nöjen av typ biografier, teatrar etc. Bland länder som i figur 11:2 b visar lägre genomsnittsvärden än de geografiskt eller kulturellt närmast jämförbara märks Australien-N.Z. samt Holland. För både männen och kvinnorna avser det högsta värdet Österrike.

Synen på "*ordningsförhållanden*" i bemärkelsen säkerhet i gatulivet och på allmänna platser tycks främst ha att göra med om man bor i ett i- eller u-land (figur 11:2c). Genomsnittsvärdena för i-länder är således ganska eller mycket positiva, i u-länder anser man vanligen ordningsförhållandena som ganska dåliga. Rangkorrelationen med ländernas ge-

Figur 11:2 *Synen på yttre levnadsförhållanden, ländervis*
(skala 1: mycket otillfredsställelse – 9: mycket tillfredsställelse)




$$N_{a-r(-2)} \text{ män} = 41 \ 21 \ 23 \ 36 \ 34 \ 15 \ 19 \ 23 \ 21 \ 36 \ 24 \ 33 \ 14 \ 21 \ 35 \ 27 \ 16 \ 15 \ 21 \ 37 \ 19 \ 34 \ 17 \ 18 \ 15 \ 18$$

$$kv = 36 \ 19 \ 18 \ 24 \ 25 \ 12 \ 16 \ 17 \ 12 \ 25 \ 18 \ 24 \ 11 \ 15 \ 25 \ 18 \ 9 \ 13 \ 19 \ 24 \ 16 \ 28 \ 11 \ 12 \ 13 \ 12$$

nomsnittsvärden är hög för BNP per capita (män $r = 0,69$ p.01; kvinnor $r = 0,65$ p.01), lägre om ock signifikant för tex släktskap med Sverige i religionshänseende (män $r = 0,49$ p.01; kvinnor $r = 0,47$ p.01). Den markanta skillnaden mellan i- och u-länder skulle kunna reflektera en allmänt större "vilsenhet" och osäkerhet i med hänsyn till värderingar och livssyn mer främmande länder. Bland sådana kan dock noteras att ordningsförhållandena anses markant bättre i i-landet Japan än på andra håll, vilket talar för att bedömningarna snarare speglar värdlandets karaktär av industrination.

Med tanke på att ordningsförhållandena närmast avsåg säkerhet i gatulivet och på allmänna platser förefaller en rimlig förklaring kunna vara den utbredda fattigdomsbrottslighet som präglar storstadsmiljöer i många u-länder. Risker att utsättas för stöld, rån och våld skulle här upplevas som större av svenskarna, vilka normalt torde kunna räknas till den sociala och ekonomiska överklassen i värdlandet. Man bor ofta i fashionabla stadsdelar som är attraktiva för en ibland välorganiserad brottslighet. Olika former av med svenska ögon sett långtgående säkerhetsåtgärder hör på många håll till det normala och sätter i viss mån sin prägel på sättet att leva. I många fall bor man således i villor omgärdade av höga staket, med fönstren gallerförsedda och eventuella äntringsträd nära huset borttagna etc. Till en större trygghet bidrar knappast att det på vissa håll hör till bilden att den lokala polisen är korrumberad, övar utpressning etc eller att utlänningar övervakas av hemlig polis. Enligt uppgift från utlandssvenskar är dock oron för politiskt våld från terrorgrupper eller makthavare inte stor. Hot om kidnapping har dock förekommit.

Beträffande i-länderna kan noteras att ordningsförhållandena åtminstone bland männen bedöms som mindre goda i USA än tex i England (p.001) och övriga Centraleuropa, samt att genomsnittsvärdet för Italien är relativt lågt. I Italien har brottslighet av typ stöld, rån ökat starkt under hela 70-talet. I totalitära polisstater som Spanien och Portugal av år 1971 ser man dock jämförelsevis positivt på ordningsförhållandena. Å andra sidan torde epitetet polisstat vara tillämpligt också på jämförbara om ock fattigare kulturer tex i Latinamerika där ordningsförhållandena anses dåliga. Beträffande Indien-Pakistan bör i detta sammanhang påpekas att det då respondenterna besvarade enkäten rådde (eller nyligen rått) krig mellan dessa länder. (De flesta enkätformulären härrör från svenskar i Indien.)

I de flesta länder anser kvinnorna att lokala *hälso- och sjukvårdsförhållanden* är goda, särskilt i USA, Canada och Centraleuropa (figur

11:2 d). Bedömningarna gällde "tillgång till sjukhus, läkare, tandläkare; vårdkvalitet etc". Från de positiva bedömningarna avviker markant de från Portugal, Mellanöstern, Nord- och Östafrika. Även om genomsnittsvärdena i övrigt inte visar någon större variation, följer de ett ganska entydigt mönster enligt vilken sjukvården anses mindre tillfredsställande ju lägre materiell eller teknologisk standard vårdlandet representerar (rangkorrelation för BNP per capita $r = 0,70$; $p.01$).

I figur 11:2e redovisas kvinnornas syn på *bostadsförhållanden* samt männens på de lokala *kommunikationerna*. Ingen av profilerna beskriver särskilt väl de olika vårdländernas materiella välfärd eller teknologiska standard eller de andra kulturdimensioner vilka här används som grova mallar. Beträffande bostadsförhållandena är bedömningarna vanligen mycket positiva. Det lägsta genomsnittsvärdet tycks gälla Österrike, men detta skiljer sig inte signifikant från värdena för t ex Västtyskland eller Schweiz. Beträffande kommunikationerna är variationen mellan enskilda länder större även om några extremt höga eller låga värden inte föreligger. Bland i-länderna tycks man anse kommunikationsförhållandena som närmast dåliga i Australien-N.Z. Genomsnittligt är bedömningarna också lägre för Frankrike än för övriga länder i Centraleuropa, t ex Belgien ($p.001$), Holland ($p.05$). I viss mån torde profilen totalt sett återspegla de olika ländernas allmänna levnadsstandard (rangkorrelation för BNP per capita $r = 0,46$; $p.05$).

Männens syn på lokala *klimatförhållanden* och på *möjligheter till friluftsliv* återspeglar då snarare bostadsortens eller vårdlandets naturliga förutsättningar (figur 11:2f). Beträffande klimatet visar Västtyskland, Holland, Belgien samt Asien låga värden. Möjligheterna till friluftsliv förefaller ganska dåliga på de flesta håll där utlandssvenskarna bor. Här varierar dock bedömningarna från olika länder över i stort sett hela skalan. Något friluftsliv värt namnet tycks i Västeuropa egentligen bara kunna utövas i Österrike, Schweiz och Portugal. Mycket positiva bedömningar gäller härutöver några länder i Latinamerika samt Liberia, Sydafrika och Australien. Starkt negativa är däremot omdömena från Japan samt Argentina. I Buenos Aires, där de flesta av svenskarna bor, är t ex avståndet till närmaste badstrand mer än 40 mil.

SAMMANFATTNING

Bland förhållanden i den yttre fysiska och sociala miljön har respondenterna fått bedöma mat- och ordningsförhållanden, bostadsstandard, kommunikationer samt hälso- och sjukvårdsförhållanden, tillgång till "kultur och nöjen", möjligheter till friluftsliv samt klimatförhållanden. Så gott som alla förefaller nöjda med bostads-, mat- och sjukvårdsförhållanden. I övrigt varierar bedömningarna mer.

Det visar sig i några avseenden att synen också på "givna" förhållanden som dessa förändras över tiden enligt ett mönster som till formen och även tidsmässigt sammanfaller med det nu bekanta U-mönstret. Detta tycks emellertid närmast gälla synen på mat- och ordningsförhållanden, aspekter som möjligen mer än de övriga representerar trygghetsnära sidor av den lokala vardagsmiljön eller sås täcker in mer av sådant som i början ter sig ovant och främmande. Förändringen i synen på dessa "givna" förhållanden torde närmast återspegla att individen själv förändras psykologiskt under anpassningsprocessen, varvid inställningen till omvärlden i början omprövas, detta som uttryck för försvarsmekanismer av typ rationalisering eller projektion.

De faktiska yttre villkoren varierar mellan olika länder och härmed också förutsättningarna för att svenskar skall finna dem tillfredsställande. Bedömningarna blir i några avseenden mindre positiva med växande kulturellt avstånd från Sverige. Den kulturdimension som närmast förefaller konstituera kulturbarriärer är värdlandets allmänna välfärd eller teknologiska standard. Detta tycks särskilt gälla bedömningarna av hälso- och sjukvård samt av lokala ordningsförhållanden. Beträffande de senare är bedömningarna från u-länder vanligen negativa, vilket vi närmast hänför till en utbredd fattigdomsbrottslighet i dessa länders storstäder. Rörande matförhållanden och tillgång till kultur och nöjen kan bedömningarna även spegla barriärer i kulturdimensioner som religion och språk. Synen på klimatet samt på möjligheterna till friluftsliv följer inte något ländermönster av detta slag.

12 Synen på arbetet

I kapitel 2, 3 och 4 har vi sökt belysa den utlandsanställdes arbetssituation, dels teoretiskt, dels med ledning av bedömningar gjorda i de svenska moderföretagen. Dessa avsnitt kan tjäna som en allmän bakgrund till den bild av arbetssituationen som här skall redovisas utifrån uppgifter från utlandssvenskarna själva. Vi skall dock bara punktvis anknyta direkt till den tidigare diskussionen. Med arbetssituation menar vi här inte bara arbetsuppgifterna och arbetsmiljön lokalt utan också tjänstgöringsvillkoren i stort. Här liksom i de föregående kapitlen knyts huvudintresset till bedömningar i ett fåtal avseenden. Valet av dessa har skett bland sådana som allmänt kan antas vara av betydelse för arbetstrivseln och som vi ansett särskilt relevanta i samband med utlandstjänst. De gäller i stort fyra sidor av arbetssituationen:¹

- aspekter av arbetet som sådant närmast svarande mot personliga behov såsom av självständighet och ansvar, personlig utveckling samt meritvärde inför framtiden
- aspekter av arbetssituationen lokalt såsom medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet, grad av "stress och jäkt" i arbetet
- den yttre ramen kring anställningen såsom ekonomiska och andra formella villkor
- relationen till moderbolaget i Sverige, såsom egen kännedom om vad som sker där, och dettas kännedom om vad som gäller ens egen situation

Det är inte osannolikt att arbetstrivsel som något subjektivt också har samband med hur individen fungerar i arbetet även i objektiv mening,

¹ Av dessa representerar aspekterna under den översta punkten ungefär vad Herzberg m fl (1959) benämner inre (intrinsic) faktorer. Aspekterna under de tre nedersta punkterna svarar närmast mot vad de kallar yttre (extrinsic) faktorer eller hygienfaktorer. Dessa forskare tolkar sina resultat som att inre faktorer, vilka hänför sig till själva arbetet och dess utövande, är av betydelse för trivseln i positiv mening snarare än för vantrivsel i arbetet. De yttre faktorerna, som hänför sig till den miljö eller det sammanhang i vilket arbetet bedrivs, bidrar däremot snarare till missnöje och vantrivsel än till trivsel. Denna s k tvåfaktorteori angående arbetstillfredsställelse har vunnit gehör i vida kretsar men står förvisso inte oemotsägd (se tex Vroom 1964, Wall m fl 1971).

dvs i andras ögon (se t ex Vroom 1964). Beträffande utlandsstationerad personal fann t ex Stoner m fl (1972) i en studie av amerikanska tjänstemän i Afrika ett starkt positivt samband mellan å ena sidan ett index för arbetstrivsel byggt på subjektiva bedömningar i avseenden som grad av ansvar, utmaning (challenge), känsla att göra en insats (contribution) samt å andra sidan bedömningar av framgång i arbetet gjorda av lokala chefer och administratörer.¹

Liksom beträffande bedömningar av egna värdlandskunskaper och yttre miljö hade vi ursprungligen tänkt belysa allmän arbetstrivsel med hjälp av ett index baserat på några av bedömningsaspekterna i tabell 12:1 (punkterna 2, 6, 7, 8, 9, 10). Även om detta till nöds skulle gå är homogeniteten i ett sådant index ganska låg (alfakoefficient 0,63), varför vi i linje med den tidigare framställningen skall behandla de olika bedömningarna separat.

Som mått på allmän arbetstrivsel skall vi i stället betrakta svaren på den direkta frågan "Anser Ni att de tjänstgöringsförhållanden under vilka Ni för närvarande arbetar är gynnsamma eller ogynnsamma?"² I denna bemärkelse är arbetstillfredsställelsen god; bara 10 procent väljer något av alternativen "ganska" eller "mycket ogynnsamma" (tabell 12:1).

Särskilt tycks man vara nöjd i de avseenden som står för behov av personlig art (punkterna 6, 7, 8 i tabell 12:1). Likaså är bedömningarna i stort positiva i vad gäller tjänstens yttre ram (punkterna 9, 10, 11). Beträffande de formella anställningsvillkoren kan dock noteras att 14 procent är missnöjda. Den sociala och ekonomiska tryggheten kan antas hänga samman med ramvillkoren för arbetet. Bedömningarna, också redovisade för kvinnorna, avser dock levnadssituationen i stort. Tolkat som genomsnitt (4-gradig skala) bedömer kvinnorna inte tryggheten lika positivt som männen (p.001).

De ramvillkor som bedömts kan i stort antas vara reglerade av moderbolagen, dock med hänsyn tagen till lokala förhållanden i värdlandet. Det är osäkert huruvida man vid bedömningarna kunnat särskilja ekonomiska villkor från icke-ekonomiska anställningsförhållanden och huruvida en sådan distinktion här är meningsfull. Snarare kan sådana villkor ses som ett paket vars innehåll varierar mellan såväl företag som värdländer. Det

¹ Ett annat intressant resultat från denna studie är ett samband mellan arbetsframgång i den senare objektiva meningen och hustruns förhandsinställning till utlandsflyttningen.

² Svaren på denna fråga betraktad som en 4-gradig skala korrelerar relativt högt med det nämnda indexet för allmän arbetstrivsel, $r = 0,40$.

Tabell 12:1 Bedömningar av den egna arbetssituationen (procent)

Bedömningsaspekter		Myc- ket dålig	Gans- ka dålig	Gans- ka god	Myc- ket god	Sa
1. Tjänstgöringsförhållanden allmänt ¹	(N = 636)	2	8	67	23	100
2. Medarbetares effektivitet och yrkesskicklighet (tekniskt och administrativt kunnande, samarbetsförmåga)	(N = 636)	4	22	54	20	100
3. Möjligheterna att slippa stress och jäkt i arbetet	(N = 633)	14	43	36	7	100
4. Kännedom om vad som sker vid moderorganisationen i Sverige	(N = 637)	3	19	55	23	100
5. Moderorganisationens kännedom om ens egna arbetsförhållanden	(N = 629)	6	30	49	15	100
6. Självständighet och ansvar i arbetet	(N = 639)	0	3	23	74	100
7. Arbetsuppgifternas värde för den personliga utvecklingen	(N = 638)	0	4	42	54	100
8. Tjänstens meritvärde inför framtida arbetsuppgifter	(N = 635)	1	8	55	36	100
9. Ekonomiska villkor i tjänsten (lön + indirekta förmåner)	(N = 639)	0	6	71	23	100
10. Formella anställningsvillkor med den svenska moderorganisationen utöver rent ekonomiska (tex kontraktperiodens längd, uppsägnings-återanställningsvillkor)	(N = 630)	4	10	53	33	100
11. Social och ekonomisk trygghet avseende t ex pensionsvillkor, sjuk-, olycksfallsförsäkring, sparande etc ²	män (N = 637)	1	3	47	49	100
	kv (N = 465)	5	10	47	38	100

¹ Svarsalternativen var här formulerade som mycket/ganska "gynnsamma"/"ogynnsamma"

² Denna bedömning gäller inte bara arbetssituationen och ingick inte bland övriga frågor om denna men på annan plats i frågeformuläret

senare gäller dock främst de ekonomiska villkoren och härvid avvägningen mellan direkt ekonomisk kompensation och förmåner av annat slag med hänsyn till tex lokal lönestruktur och skattevillkor. Bl a av detta skäl har vi inte begärt kvantifierade uppgifter om inkomst. I den mån den ekonomiska kompensationen sker enligt något så när etablerade principer torde vad som gäller några av de största exportföretagen kunna tjäna som norm, och gör ofta så för mindre företag. De ekonomiska villkoren utgörs här grovt sett av tre delar: en lokal baslön, olika slag av utlandstillägg samt förmåner av annat slag. Den lokala baslönen sätts med hänsyn till arbetsuppgifter, prestationskriterier och lönestruktur lokalt i värdlandet och dotterbolaget.¹ Utlandstilläggen fastställs med hänsyn till bl a levnadskostnader på bostadsorten (tex enligt ILO-statistik), svåra förhållanden i värdlandet såsom klimat, allmänt påfrestande villkor och avstånd från Sverige. Vanligen sker också kompensation för värdlandets inflation, genom successiva uppjusteringar tex då kostnadsstegringarna överstiger 10 procent.²

Kompensation kan också komma i fråga där höga skatter i värdlandet eller höjningar av dessa annars skulle medföra en lägre nettolön än man skulle haft i Sverige eller en väsentligt sänkt inkomst. Dessutom kan tex bidrag för täckande av bostadskostnader utgå, vanligen där kostnaderna överstiger en viss andel av baslönen. Bland andra bidrag och förmåner kan nämnas skolbidrag, fri bil, särskilda semestervillkor, att moderbolaget eller det lokala företaget svarar för försäkringar, läkarvård och sjukhuskostnader m m. Detta är exempel på sådant som kan men inte nödvändigtvis ingår i de ekonomiska villkoren för utlandstjänst. Till sammans belyser de kompensationspaketets komplexa sammansättning och härmed svårigheterna att entydigt och jämförbart precisera ekonomiska förhållanden i kvantitativa termer.

Beträffande aspekterna på den lokala arbetssituationen (punkterna 2, 3 i tabell 12:1) är spridningen över skalorna större. Bedömningarna kan här antas delvis återspegla en direkt kontakt med den lokala kulturen

¹ Som grund för pensionsavsättningar används begreppet "svensk baslön" beräknad till vad individen skulle haft för ungefär motsvarande befattning i hemlandet. De flesta utlandssvenskar kvarstår nämligen i ATP, ITP. Detta kan innebära dubbelpensionering om värdlandet har motsvarande obligatoriska pensionssystem. Inom SPP har därför utarbetats en sk "paraplyplan" enligt vilken de utlandsanställda inte skulle kvarstå i ATP, ITP men i stället omfattas av vad som lokalt är obligatoriskt och härutöver genom moderbolagets garanti erhålla pensionsutfyllnad upp till en nivå motsvarande svensk ATP, ITP.

² De kostnadsindex som ligger till grund för uppjusteringar avser vanligen en varusammansättning återspeglade lokala konsumtionsvanor, sk "ris- och potatis-index", vilka inte alltid gäller utlandssvenskarna. Dessa kan komma att överkompenas med hänsyn till inflationen, varför vissa företag endast delvis ersätter denna. Å andra sidan torde kompensationen (tex baserad på FNs månadsstatistik) kännbart "slåpa efter" i länder med ständigt hög inflation.

och dess företrädare i sammanhang där ett ömsesidigt beroende råder. Omkring en fjärdedel av svenskarna anser att medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet är dålig.

Begreppet effektivitet står i stort för hur väl arbetsresultatet svarar mot mål eller standarder som tillämpas av bedömare, kriterier baserade på vad han anser möjligt och normalt att uppnå med en viss insats av arbete, tid, materiella eller ekonomiska resurser, sociala kontakter etc. Sådana kriterier kan i mycket antas vara kulturellt betingade: vad som anses vara god effektivitet av medlemmar i en kultur behöver inte betraktas så i en annan. Utlandssvenskarnas bedömningsgrunder kan i stort antas stå för vad som är tillämpligt i Sverige, moderbolaget eller den västliga industrivärlden. Bland aspekter som kan tänkas prägla bilden av medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet kan vara sådant som kunnande, arbetssätt, vana att samarbeta och att arbeta självständigt under personligt ansvar, sätt att förhålla sig till avtal och överenskommelser innehålls- och tidsmässigt, arbetsmoral, arbetsrollens betydelse i livssituationen i stort och dess relation till andra av individens livsroller etc.

Också beträffande "möjligheterna att slippa stress och jäkt i arbetet" varierar bedömningarna påtagligt. Mer än hälften anser dessa möjligheter som dåliga. Vi återkommer till frågan om vilka som är och vilka som inte är "stressade". Härvid skall svaren tolkas omvänt i förhållande till frågelydelsen som den "grad av stress och jäkt" man erfar i arbetet (4-gradig skala).¹ Det är dock inte frågan om ett mått på stress i någon strikt psykologisk eller fysiologisk mening.² Snarare gäller det en allmän beskrivning av den egna arbetssituationen i avseenden som "hur mycket man har att göra", "hur bråttom det är" etc. Utgångspunkten i frågeformuleringen är härvid att en hög grad av "stress och jäkt", dvs dåliga möjligheter att "slippa" sådan, är något negativt. I termen "slippa" ligger också att "graden av stress och jäkt" betraktas som delvis "utifrån" bestämd av den arbetstakt som arbetsuppgifter och omgivning medger eller kräver.

¹ Bedömningar av möjligheterna att slippa stress och jäkt som "mycket goda" åsätts skalvärdet 1, dvs låg grad av "stress", bedömningen av dessa möjligheter som "mycket dåliga" ges skalvärdet 4, hög grad av "stress".

² Stress i sådan mening är ursprungligen uttryck för en reaktion inför något som erfars som hotande eller farligt. Det representerar ett tillstånd av kamp- eller flyktberedskap, psykologiskt och fysiologiskt. På sätt och vis kan en sådan reaktion ses som en rest från primitiva stadier av människans utveckling och kan förefalla mindre ändamålsenlig i den moderna civilisationens vardag, men utlöses ändå här i många fysiska och sociala sammanhang, bl a i arbetslivet (se t ex Bronner & Levi 1967).

Beträffande kontakten med moderbolaget förefaller man i stort ha en ganska tillfredsställande egen kännedom om vad som sker i Sverige. Däremot anser mer än en tredjedel att moderbolagets insikter i ens egna arbetsförhållanden är dåliga (punkterna 4, 5 i tabell 12:1). Förväntningarna härifrån kan således ibland te sig orealistiska. "Man har svårt att bedöma den enorma arbetsinsats som behövs för att åstadkomma också små förändringar till det bättre i länder som Indien, Ceylon och Filippinerna." Även om många kommentarer ur moderbolagets synvinkel skulle kunna tolkas som "fältets vanliga gnäll" på huvudkontoret, vittnar flera om förståelse för att moderbolaget inte kan vara insatt i alla problem som möter utomlands. "Var och en koncentrerar sig på sina uppgifter utifrån delvis skilda förutsättningar och orkar inte informera och intressera sig för varandra när allt löper någorlunda acceptabelt." Flera kommentarer avser dock moderbolagets ambition och intresse av att hålla sig informerat och ytterst dess hållning i stort. "Bolagets överordnade borde i större utsträckning ta del av marknadens problem genom besök, enbart brevkontakt ger inga resultat." "Cheferna i Sverige vill inte visa sin okunnighet i franska." "Alltför många svenska, internationellt arbetande företag verkar ta förhållanden och rådande praxis i Sverige som någon sorts mall för hur operationer skall bedrivas i utlandet." "Det tänks alltför mycket svenskt och för litet internationellt för ett företag som exporterar 87 procent av omsättningen."

I tabell 12:2 redovisas korrelationerna mellan bedömningar av arbetsituationen i olika avseenden.¹ Sambanden är låga men i de flesta fall signifikanta. Det senare gäller inte graden av "stress och jäkt", som dock har negativt samband med bl a bedömningar av medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet, dvs är högre ju sämre denna anses vara. Beträffande kontakten med moderbolaget tycks det i ganska stor utsträckning gälla en ömsesidigt antingen god eller dålig sådan. Den egna kännedomen om moderbolagets förhållanden och samtidigt dettas kännedom om ens egna anses god av 56 procent och dålig av 14 procent. Relativt höga samband råder också mellan de aspekter som rör personliga krav på arbetet som sådant. Härvid förefaller arbetsuppgifternas värde för den personliga utvecklingen delvis ligga just i ansvar och självständighet. Bedömningar av social och ekonomisk trygghet är inte medtagna i tabell 12:2 då denna aspekt inte ursprungligen hänförts till arbetssituationen i

¹ För aspekterna 2, 6, 7, 8, 9, 10 i tabell 12:2 är beräkningarna här och i den följande texten grundade på värden längs skalor från 1–9, varvid beskrivningar sammanvägts med angiven betydelse på det sätt som tidigare redovisats. I övrigt är det fråga om bedömningar enbart i den beskrivande dimensionen god/dålig enligt 4-gradiga skalor.

Tabell 12:2 Korrelationer mellan bedömningar av arbetssituationen

Bedömningsaspekter	Tjg-förh 1	Med-arb 2	"Stress o jäkt" 3	Egen ksk om mb:s förh 4	Mb:s ksk omens förh 5	Sjvsth o ansvar 6	Personl utveckl 7	Merit-värde 8	Ekon förh 9	Anst-villkor 10
1. Tjänstgöringsförhållanden, allmänt		0,26	-0,08	0,24	0,27	0,26	0,23	0,07	0,33	0,14
2. Medarbetares effektivitet och yrkesskicklighet			-0,14	0,17	0,28	0,15	0,21	0,05	0,11	0,14
3. Grad av "stress och jäkt" i arbetet				0,03	-0,06	0,06	0,06	0,05	-0,04	-0,07
4. Kännedom om vad som sker vid moderbolaget i Sverige					0,44	0,21	0,18	0,08	0,04	0,11
5. Moderbolagets kännedom om ens egna arbetsförhållanden						0,13	0,15	0,14	0,12	0,17
6. Självständighet och ansvar i arbetet							0,40	0,14	0,12	0,09
7. Arbetsuppgifternas värde för den personliga utvecklingen								0,27	0,16	0,16
8. Tjänstens meritvärde inför framtida arbetsuppgifter									0,12	0,20
9. Ekonomiska villkor i tjänsten										0,21
10. Formella anställningsvillkor utöver ekonomiska med det svenska moderbolaget										

För signifikans krävs p.001: $r \geq 0,13$
p.05: $r \geq 0,08$
p.10: $r \geq 0,07$

en snävare mening. Denna trygghet är dock inte oväntat större bland dem som anser sina villkor som goda, ekonomiskt ($r_{\text{phi}} = 0,16$; $p.001$) samt för anställningsförhållanden i övrigt ($r_{\text{phi}} = 0,13$; $p.001$).

Bakgrundsfaktorer och synen på arbetet

Förutom de bakgrundsfaktorer som hittills genomgående beaktats skall vi se om arbetssituationen i något avseende bedöms olika beroende på *moderbolagets storlek* mätt som antalet anställda i den svenska verksamheten. Så är fallet beträffande kännedomen om vad som sker i moderbolaget. Här anser de som arbetar för större företag att de är bättre informerade ($r = 0,18$; $p.001$). Något motsvarande samband avseende moderbolagets insikter i ens egna förhållanden föreligger inte ($r = 0,05$; $e.s.$). Resultatet förefaller rimligt bl.a. med tanke på att flera av de stora svenska exportföretagen regelbundet distribuerar egen företagstidning till sina utlandssvenskar.

Också anställningsvillkoren bedöms mer positivt bland de anställda i större företag ($r = 0,13$; $p.001$). Huruvida denna skillnad svarar mot faktiska olikheter i anställningsvillkor vet vi inte säkert. Enligt kapitel 4 återanställdes dock färre av dem som återvände till Sverige i de sk. externrekryterande och oftast mindre företagen. Å andra sidan bedömer de som arbetar för mindre moderbolag de ekonomiska villkoren mer positivt än de som arbetar för större ($r = 0,10$; $p.05$). Är det möjligen så att de mindre företagen kompenserar brister i anställningsvillkoren med bättre ekonomiska villkor? Bedömningarna av social och ekonomisk trygghet visar under alla förhållanden ingen skillnad mellan små och stora moderbolag.

Också mellan enskilda större moderbolag med ungefär samma typ av verksamhet och i stort samma regionala fördelning av de utlandsanställda svenskarna skiljer sig synen på anställningsförhållandena. I två av fyra större koncerner är bedömningarna signifikant mer positiva än i de bägge andra. Även om vi här inte direkt kan peka på faktiska skillnader i anställningsvillkoren, antyder detta att praxis varierar också inom den relativt lilla grupp som utgörs av de stora svenska exportföretagen.

Anställningsvillkoren bedöms också olika beroende på om moderbolaget i Sverige överhuvudtaget är *kontraktspart* eller ej. Det förra gäller de allra flesta (90 procent) av utlandssvenskarna. För de övriga är enbart

den lokala verksamhetsenheten avtalspart, eller också anger man sig inte alls vara kontraktsanställd. I dessa fall är man oftare missnöjd med anställningsvillkoren (37 procent) liksom fö med den sociala och ekonomiska tryggheten (13 procent) än där det svenska moderbolaget är kontraktspart (11 procent; $p.001$ respektive 2 procent; $p.01$). Olikheterna i bedömningar skulle här kunna svara mot faktiskt sämre villkor för dem som inte har sin anställning reglerad med det svenska moderbolaget, tex i sådant som pensions- och försäkringsvillkor, möjligheter till återanställning vid hemflyttning.

Befattningsnivå definierad i kategorierna tjänstemän och chefer (funktions- och enhetschef) har samband med bedömningarna i de aspekter som gäller arbetssituationen lokalt och de som gäller personliga krav på arbetet som sådant, men inte med bedömningar av ekonomiska och andra tjänstgöringsvillkor. De som har högre befattningar bedömer allmänt sina arbetsförhållanden mer positivt ($r = 0,11$; $p.01$) och ser mer positivt på sina medarbetare ($r = 0,15$; $p.001$). Å andra sidan förefaller de mer "stressade" än de med lägre befattningar ($r = 0,10$; $p.05$). Likaså gäller att ju högre befattning man har, desto mer positivt ser man på ansvar och självständighet i det egna arbetet ($r = 0,16$; $p.001$). (Den senare aspekten bedöms som mycket god av bland tjänstemän 65 procent, funktionschefer 75 procent och enhetschefer 90 procent.) Också kontakten med moderbolaget anses mer tillfredsställande bland personer i högre befattningar; det gäller såväl egen kännedom om vad som sker i moderbolaget ($r = 0,20$; $p.001$) och bedömningar av dettas insikter i ens egna arbetsförhållanden ($r = 0,13$; $p.001$).

Resultat som dessa innebär att personer i högre befattningar erfar högre arbetstillfredsställelse allmänt och avseende olika aspekter av arbetssituationen, särskilt sk inre faktorer som gäller själva arbetet och inte dess yttre omständigheter. De gäller dock knappast särskilt i samband med tjänstgöring utomlands. De rapporteras även från många studier av arbetstrivsel i andra sammanhang (se tex Katz & Kahn 1966).

Bland *personförhållanden* av mindre yrkesmässig art kan konstateras att civilstånd inte tycks spela någon roll för arbetstrivseln i något av de studerade avseendena. Beträffande åldern är resultaten särskilt osäkra, då denna har samband med både vördlandstid ($r = 0,39$) och befattningsnivå ($r = 0,32$) vilka inte har kontrollerats i analysen. Bedömningarna visar också i de flesta avseenden samma mönster som redovisats ovan avseende befattningsnivå, dvs är mer positiva med stigande ålder. På två punkter skiljer sig dock resultaten avseende ålder från vad som

gäller befattningsnivå. Det är således möjligt att man med en högre ålder rapporterar mindre stress och jäkt i arbetet; sambandet är dock inte signifikant ($r = 0,06$; $e s$).¹ Likaså förefaller man med stigande ålder bedöma tjänstens meritvärde mindre positivt ($r = -0,18$; $p.001$).²

Åldern kring 40 år utgör här möjligen en gräns. I åldrar över 40 år tillmätts tjänsten ett sämre meritvärde än i lägre åldrar ($p.001$). Av personer i åldern 36–40 år bedömer 5 procent meritvärdet som dåligt, i åldersgruppen 41–45 år är motsvarande andel 14 procent ($p.05$). En förklaring skulle kunna vara att många, och inte särskilt utlandssvenskar, säs när toppen av yrkeskarriären i 40-årsåldern. Denna tolkning av det funna sambandet är givetvis en hypotes.³

Här skall också noteras att männens bedömningar av social och ekonomisk trygghet blir något mindre positiva med såväl högre ålder ($r = -0,14$; $p.001$) som längre tid i värdlandet ($r = -0,12$; $p.01$). Vilken, om någon, av dessa faktorer som faktiskt förklarar en eventuell försämring är oklart av samma skäl som anförts beträffande meritvärdet.

Faktorer som *inriktning och nivå av utbildning* har också samband med befattningsnivå ($r = 0,25$ respektive $r = 0,26$). Här förefaller det snarast vara inriktningen som hänger samman med hur arbetssituationen upplevs. Ekonomer bedömer de flesta aspekter mer positivt än tekniker, i stort enligt mönstret för befattningsnivå ovan. Bakom detta kan emellertid ligga olikheter i den regionala fördelningen av tekniker och ekonomer med relativt fler av de senare i i-länder. Utbildningens nivå har egentligen bara samband med synen på meritvärdet av arbetet ($r = 0,10$; $p.05$) och av den egna kännedomen om vad som sker i moderbolaget ($r = 0,12$; $p.01$). I bägge fallen svarar således en högre utbildning mot mer positiva bedömningar.

Vi skall i detta sammanhang också betrakta utlandssvenskarnas subjektivt redovisade kunskap om förhållanden i värdlandet som en bakgrundsfaktor. Härvid skall som kriterium på allmän värdlandskännedom användas det index som beskrevs i kapitel 10. Detta har signifikant positiva samband med bedömningarna i alla de studerade aspekterna av arbetssituationen ($p_{\max} . 001$) utom anställningsförhållanden och grad

¹ Vårdlandstid har inte samband med grad av stress och jäkt ($r = 0,01$; $e s$) och högre befattningar var enligt ovan mer "stressiga" än lägre ($r = 0,10$; $p.05$).

² Sambandet mellan befattningsnivå och synen på meritvärdet är i stället svagt positivt, dvs i högre befattningar anser man meritvärdet bättre ($r = 0,08$; $p.05$).

³ Också den tid man tillbringat i värdlandet har ett negativt samband med bedömningarna av meritvärde ($r = -0,14$; $p.001$), vilket möjligen skulle innebära att man med tanke på framtida arbetsuppgifter är medveten om risken att "go native" (jfr kapitel 2).

av stress och jäkt. Ju mer man anser sig känna till om värdlandet, desto mer positivt ser man alltså på sitt arbete. Korrelationerna är dock ganska låga, högst för bedömningarna av medarbetarna ($r = 0,21$) samt av den egna kännedomen om vad som sker i moderbolaget ($r = 0,22$). Det förra förefaller rimligt med tanke på att en god värdlandskännedom bör göra det lättare att förstå och smidigt samarbeta med inhemska arbetskamrater. Det senare antyder att vårt kunskapsindex i någon mån kan återspegla en benägenhet att hålla sig allmänt välinformerad, inte bara om vad som gäller lokalt i värdlandet.

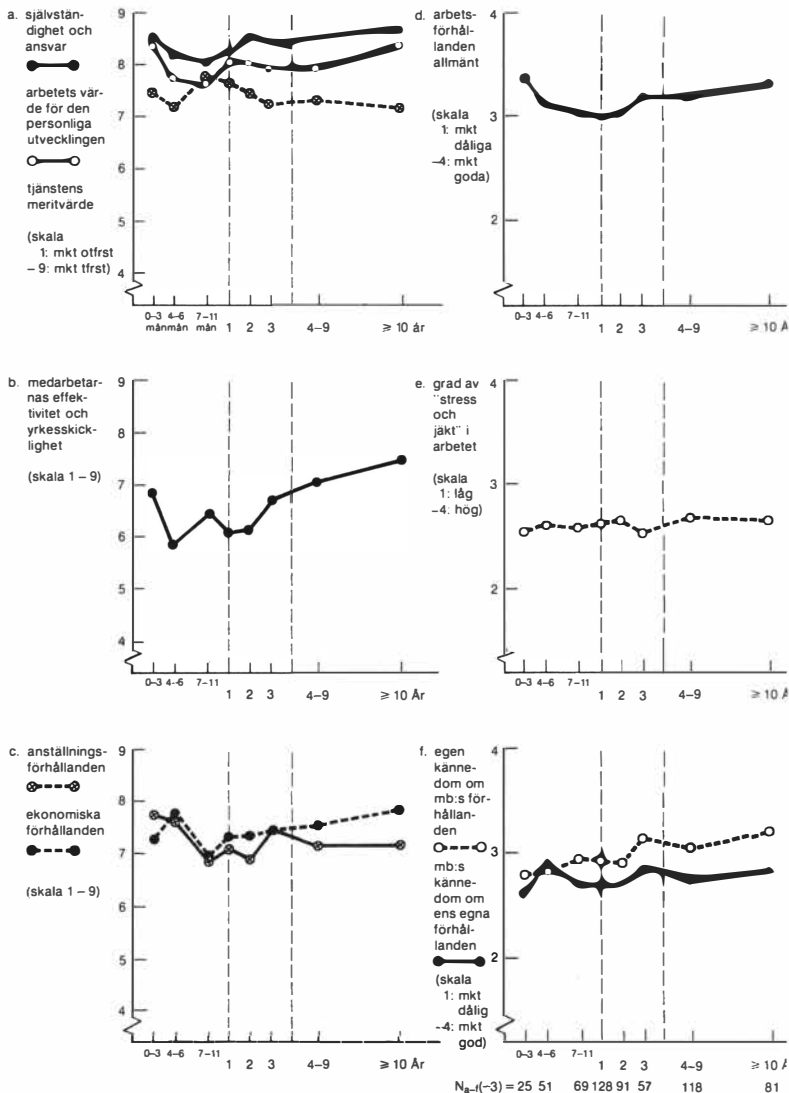
Förändringar i synen på arbetet

Arbetet innebär en påtaglig kontakt med den lokala kulturen, bl.a. i det att individen skall fungera i samarbete med dess företrädare. Den nya arbetssituationen som sådan torde kräva en omställning från hans sida, och utvecklingen över tiden av hans syn på olika sidor av arbetet kan om inte annat tänkas återspegla hans anpassning till värdlandskulturen i stort.

I figur 12:1 kan det bekanta U-mönstret skönjas mer eller mindre uttalat för olika aspekter på arbetet. Beträffande självständighet och ansvar i arbetet, dess värde för den personliga utvecklingen, synen på medarbetarna, anställnings- och ekonomiska villkor blir bedömningarna under det första året signifikant mindre positiva ($p_{\max.} 10$) för att förr eller senare "återhämta sig". Tolkat som en utveckling visar dock de genomsnittliga skalvärdena små fluktuationer. Huvudintrycket är en nästan konstant hög tillfredsställelse med olika aspekter av arbetet. Störst variation visar bedömningarna av medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet.

Bland de avseenden vi här tar upp är det möjligen medarbetarna som mest påtagligt står för det nya och främmande i arbetssituationen, för värdlandskulturen och dess normer i form av arbetssätt, språk, värderingar etc. Om sådana strider mot vad individen själv till en början finner naturligt och riktigt kan han behöva stödja de egna synsätten, öka klarheten i dem och rättfärdiga egna avvikande beteenden. Detta kan ske bl.a. genom rationaliseringar, såsom att nedvärdera lokala arbetssätt eller genom att han på medarbetarna projicerar sina egna svårigheter att förstå och tillämpa deras synsätt och beteende. Småningom kommer han dock att finna sådant som medarbetarna representerar mer

Figur 12:1 Synen på arbetssituationen och tid i vårdlandet



naturligt och normalt i sammanhanget, han accepterar och lär sig i viss mån själv att tillämpa lokala normer och upplever inte längre vad han själv står för som hotat av eller stridande mot dessa. Han behöver inte längre försvara de egna synsätten och kan därför se mer positivt på medarbetarnas. Detta är en tolkning som teoretiskt förespråkas i kapitel 5. Resultaten här, liksom tidigare beträffande den yttre miljön, skulle således kunna belysa hur individens bedömning av i stort givna faktiska förhållanden i sin omgivning präglas av hans eget tillstånd och därmed förknippade behov.

Synen på tjänstens meritvärde (figur 12:1 a) förefaller förändras enligt ett mönster tvärtemot U-förloppet. Här blir bedömningarna mer positiva under det första året (p.10) för att sedan successivt bli något mindre optimistiska. Någon intuitivt sannolik förklaring ger sig inte direkt. Givetvis kan förloppets utseende vara resultatet av att olika faktorer spelar in vid olika tidpunkter, tex så att nedgången förklaras av ålder eller vårdlandstid i ett längre perspektiv, medan de i början relativt låga bedömningarna och en följande uppgång skulle ha mer tillfälliga orsaker. Först när man hunnit sätta sig in i arbetet eller erfarit innebörden av den omställning som krävs, kanske man inser det meriterande i tjänsten skulle ligga. En annan principiellt möjlig förklaring skulle kunna vara att man under den relativt problematiska anpassningsfasen, för att bättre kunna fördrå och inför sig själv motivera sin situation, tar fasta på och uppvärderar övergripande eller långsiktigt positiva aspekter på vad man genomgår, såsom tex meritvärdet inför framtiden. Något stöd för att endera eller någon av dessa förklaringar är tillämplig i detta fall har vi inte.

I figur 12:1 d,e och f illustreras i 4-gradiga skalor utvecklingen för allmän arbetstrivsel, grad av stress och jäkt samt de bägge aspekterna av kontakt med moderbolaget i Sverige. Här är genomgående fluktuationerna över tiden små. Möjligen hade man kunnat förvänta sig ett mer uttalat U-förlopp för allmän arbetstrivsel. Beträffande "stress och jäkt" i arbetet hade kanske snarare ett omvänt U-förlopp varit att vänta med tanke på att den sk kulturchocksfasen teoretiskt representerar ett tillstånd av psykologisk stress.¹ Som tidigare nämnts torde dock vår fråga om "stress och jäkt i arbetet" knappast vara någon direkt indikator på sådan.

¹ Se tex Ball-Rokeach, a a och jfr kapitel 5.

Arbetssituationen i olika länder

I figur 12:2 visas profilerna över länder för bedömningar av olika arbetsförhållanden. Genomsnittet kan återspegla förhållanden som direkt möter individen i värdlandet men också vad som föranstaltats av moderbolaget med hänsyn till dess bedömning av värdlandets förhållanden. Det förra skulle gälla bedömningar i mer konkreta aspekter av arbetsmiljön, tex av medarbetarnas kunnande, det senare kanske främst den formella ramen för utlandstjänsten. Närmast beroende på vilken aspekt det gäller kan man behöva således inte förklaringen till ett mer eller mindre positivt genomsnittsvärde för ett visst land direkt sökas i detta lands förhållanden.¹

Beträffande de *personliga kraven* på arbetet ligger medelbedömningarna nästan genomgående nära skalans tak, dvs är mycket positiva (figur 12:2a). Det gäller särskilt synen på självständighet och ansvar i arbetet. Bedömningarna av arbetets värde för den personliga utvecklingen är mest positiva i USA, Västtyskland och ländergruppen Colombia–Ecuador–Venezuela. Tjänstens meritvärde bedöms genomsnittligt något mer positivt i Centraleuropa än på annat håll undantaget Japan och Sydafrika. Här antyder mönstret över länderskalen att man upplever tjänsten som mer meriterande ju mer teknologiskt och industriellt avancerat värdlandet är. Korrelationen mellan länderrangerna enligt bedömningsgenomsnitt och kriterier på industriell nivå är tex för BNP per capita $r = 0,50$; $p.01$, för elkonsument per capita $r = 0,56$; $p.01$. En annan faktor som möjligen spelar in är värdlandets betydelse som marknad för den utlandsanställdes koncern eller svensk industri i stort, tex skattad efter antalet svenska dotterbolag (rangkorrelation $r = 0,49$; $p.01$).

Bedömningarna av *utlandstjänstens ram* ekonomiskt och formellt, alltså sådant som väsentligen regleras med moderbolaget i Sverige, är också överlag ganska eller mycket positiva och några större skillnader mellan regioner eller länder föreligger inte (figur 12:2b). I Centraleuropa ser man dock något mer positivt på de ekonomiska villkoren än tex i Sydeuropa ($p.001$). De lägsta bedömningsgenomsnittet gäller Nordafrika och Chile–Peru.² Å andra sidan är det i Chile–Peru som man får de mest positiva bedömningarna av icke-ekonomiska anställningsvillkor, vilket möjligen av-

¹ Beträffande jämförelser mellan olika länders värden och tolkning av skillnader, se fö antaganden och reservationer i kapitel 10 och 11.

² Högst hypotetiskt skulle möjligen i bägge fallen relativt låga värden här kunna förknippas med höga inkomstskatter betingade av ambitiösa sociala reformprogram. Den "normalt" höga inflationen i Chile var under 1971, det år i slutet av vilket enkäten besvarades, tillfälligt förhållandevis låg, cirka 20 procent.

speglar speciella arrangemang med hänsyn till Chiles särprägel politiskt, ekonomiskt och kulturellt också efter latinamerikanska förhållanden. Anställningsvillkoren i övrigt bedöms mindre positivt i Väst Europa betraktat som helhet än annorstädes (p.01). Bakom detta kan ligga att moderbolagen vid stationeringar utanför Europa ofta tillämpar särskilda förmåner avseende tex semestervillkor, hemresor, läkarvård. Det är emellertid oklart om det är sådana ytterst ekonomiska villkor (och härtill kommer direkt ekonomisk kompensation för svåra levnadsförhållanden, långt avstånd från Sverige etc) som inkluderats i bedömningarna.

I figur 12:2c framgår att åtminstone männen överallt ser den ekonomiska och sociala tryggheten som "ganska" eller "mycket god". Parallellt redovisas medelvärdena för kvinnornas bedömningar, som på de flesta håll är lägre än männens och för några länder närmar sig gränsen till vad som betecknar en otillfredsställande trygghet. Vad som i dessa fall föranleder särskilt låga bedömningar är svårt att säga.

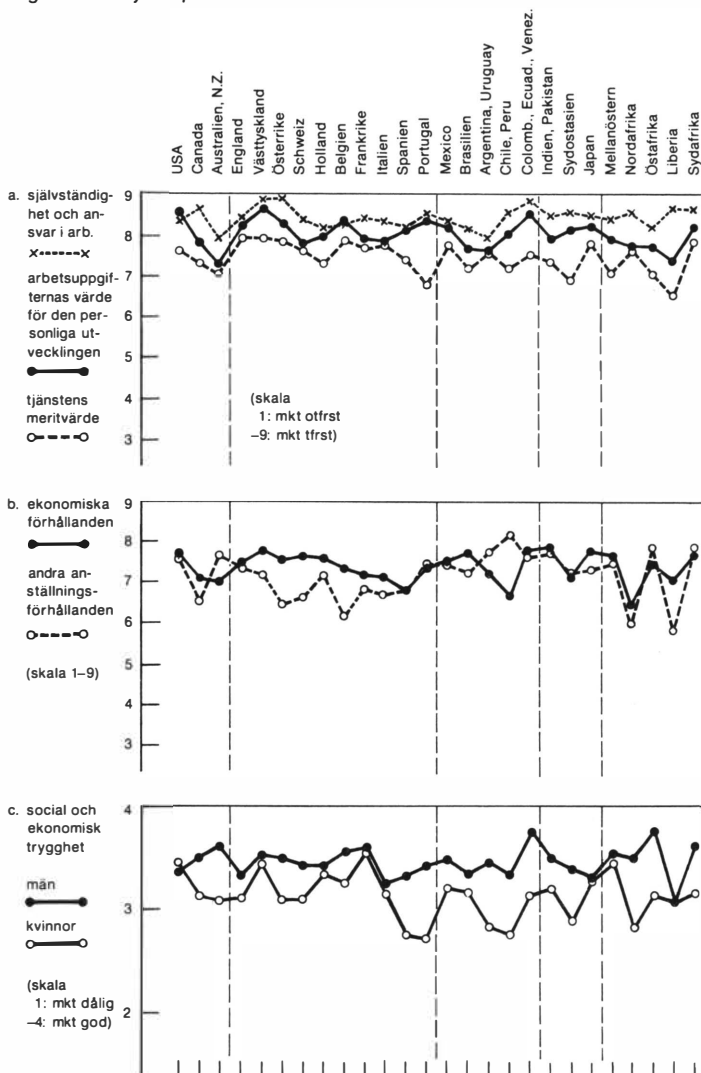
Vad beträffar *kontakten med moderbolaget* bekräftas för de flesta enskilda länder vad vi tidigare konstaterat, nämligen att man bedömer den egna kännedomen om moderbolagets förhållanden mer positivt än moderbolagets insikter i ens egna arbetsvillkor (figur 12:2d). I bägge avseendena förefaller kontakten vara något bättre i Centraleuropa än på andra håll.¹

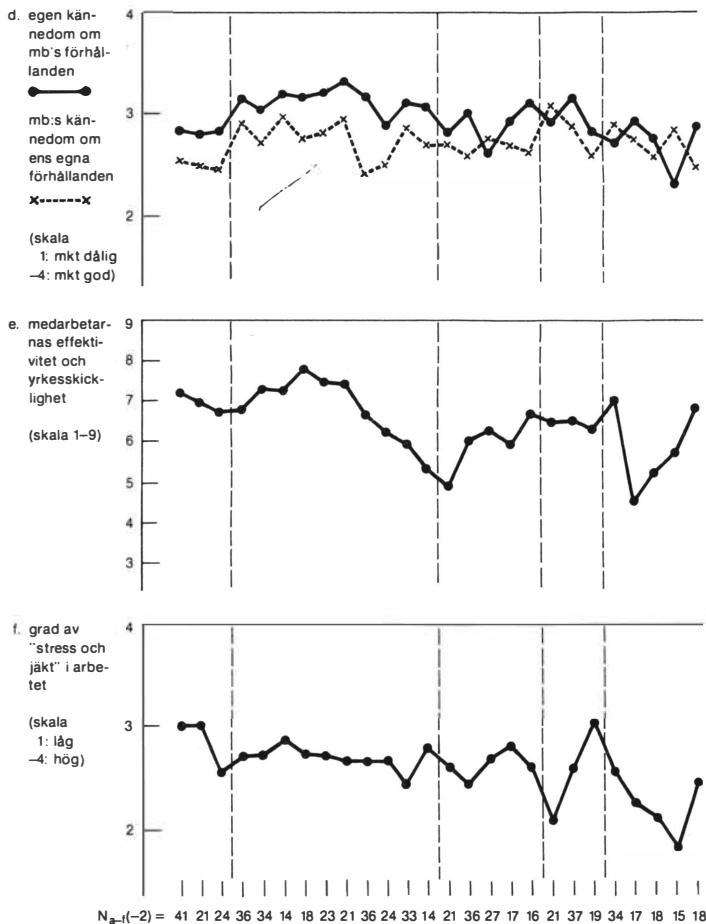
Bedömningarna av medarbetarnas *effektivitet och yrkesskicklighet* kan antas beskriva hur lokala synsätt och normer i arbetslivet ter sig i "svenska" ögon. De förhållanden man möter i olika värdländer kan i varierande grad svara mot tillämpade kriterier med hänsyn till att synen på arbetet, sätten att arbeta, kunnande etc i mycket torde vara kulturellt betingade. Omdömena om medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet varierar också betydligt mellan olika länder (figur 12:2e). De subjektiva beskrivningar det här gäller torde, förutom faktiska förhållanden i värdlandskulturen, delvis också spegla bedömarens egen förmåga att utifrån sina synsätt och normer fungera tillsammans med företrädare för värdlandskulturen. Skillnader skulle här kunna bero på kulturbarriärer.

I figur 12:2e kan tre grupper av länder grovt särskiljas med hänsyn till den effektivitet och yrkesskicklighet som tillmäts medarbetarna. Denna anses som ganska eller mycket god i Centraleuropa samt de anglosaxiska

¹ I Liberia är kännedomen om "vad som sker i moderorganisationen i Sverige" närmast dålig. Detta kan bero på att Gränges för de LAMCO-anställda inte är moderbolag i vanlig administrativ eller juridisk mening, varför svenskarna kanske har mindre skäl att upprätthålla en löpande kontakt i arbetet.

Figur 12:2 Synen på arbetssituationen ländervis





länderna utanför Europa, som ungefär medelgod i Sydeuropa, Latinamerika och Asien och som närmast dålig i Afrika utom Sydafrika. (Bedömningarna från några länder avviker dock från detta mönster.) Vad som i stort skiljer grupperna åt men förenar länderna inom dem är såväl kulturella förhållanden allmänt som kanske särskilt teknologisk eller industriell nivå. Rangkorrelationerna för å ena sidan ländernas genomsnittsvärden och å den andra oberoende beskrivningar är signifikanta för t ex "släktskap" med Sverige (jfr kapitel 8) avseende religion ($r = 0,61$; $p.01$), språk ($r = 0,60$; $p.01$) liksom för olika västliga mått på industriell och teknologisk standard såsom BNP per capita ($r = 0,71$; $p.01$), elkonsument per capita ($r = 0,64$; $p.01$) samt antal exemplar av dagliga tidningar per 1 000 invånare ($r = 0,67$; $p.01$).

En hög effektivitet i den bemärkelse utlandssvenskarna torde mena är karaktäristisk för arbetslivet i västliga, teknologiskt avancerade länder. Här svarar möjligen medarbetarnas sätt att fungera bättre mot svenskarnas bedömningskriterier än i andra länder. Dessa kriterier kan fötänkas särskilt beakta sådana sidor av arbetslivet som slutligen återspeglas i västliga mått på välfärd och industriell standard. Bakom sådana grova beskrivningskriterier torde dock en mångfald mer konkreta förklaringsfaktorer finnas såsom utbildningsaspekter, t ex läskunnighet och tekniskt kunnande, sociala och ekonomiska villkor, bostads-, hälso- och klimatförhållanden, landets tradition av företagande, allmän livssyn och mentalitet, t ex synen på arbetsrollen, inställning till arbete och produktion, tidsbegrepp.

Ett förklaringsmönster liknande det ovan förefaller tillämpligt på länderprofilen för graden av *stress och jäkt* i arbetet, alltså synen på möjligheterna att "slippa" sådant (figur 12:2f). De i denna mening "stressigaste" länderna är Japan, USA och Canada. Minst "stressiga" är Indien, Östafrika och Liberia. (I Japan anser 75 procent av svenskarna att det är "ganska" eller "mycket" svårt att undvika stress och jäkt i arbetet, i Liberia är motsvarande andel bara 7 procent.) Länderna i den förra gruppen är kanske de mest avancerade i-länderna, de i den senare är utpräglade u-länder. Även om bedömningarna för några länder avviker från mönstret tycks det i stort vara så att man beskriver arbetet som mer stressigt, ju mer industriellt och teknologiskt utvecklat värdlandet är. Genomsnittsbetygerna för de olika länderna rangkorrelerade med kriterier på industriell standard är således ganska höga, t ex för BNP per capita ($r = 0,62$; $p.01$), antal dagliga tidningar per 1 000 invånare ($r = 0,67$; $p.01$) samt antal telefoner per 100 invånare ($r = 0,61$; $p.01$). Även om vi gärna vill tolka det sista sambandet bokstavligt, torde

det liksom de övriga snarare återspegla mer generella förhållanden betingade av värdländernas välfärd och teknologiska nivå. Härmed är inte sagt att andra kulturdimensioner skulle sakna betydelse. Länderrangerna för kulturellt "avstånd" från Sverige (enligt kapitel 8), vilket i och för sig samvarierar med välfärdsfaktorierna, har om ock lägre så signifikanta samband med bedömningarna av stress och jäkt. (Rangkorrelationerna är tex för religion $r = 0,49$; $p.01$ och för språk $r = 0,49$; $p.01$).

Med tanke på tex värdena för länder som Japan och Indien är vi emellertid benägna att främst söka förklaringar i värdlandets industriella standard. Moderna och teknologiskt avancerade industrisamhällen kännetecknas bla av sådana allmänna drag som att verksamheter av olika slag sker i stor skala, med långtgående organisation, reglering, specialisering och arbetsfördelning, av ett stort beroende mellan olika verksamheter samt mellan individen och systemet—omvärlden, av ständig förändring snarare än stillastående, av ett omfattande informationsflöde, stor rörlighet, fysiskt av människor och varor samt socialt mellan olika samhällsskikt etc. Forskare har pekat på en mängd faktorer i den industrialiserade livsmiljön som sk psykosociala orsaker till stress i en strikt bemärkelse.¹ I samhällen längre ned på industrialiseringsskalan finns rimligen också stressfaktorer om än av delvis annat slag.

Svaren på vår fråga om stress och jäkt i arbetet torde dock knappast kunna tolkas annat än som beskrivningar av den egna arbetssituationen i bemärkelsen "høgt arbetstempo", "mycket att göra". En sådan tolkning erbjuder emellertid också en intuitivt rimlig förklaring till det erhållna ländermönstret. Det är således troligt att successivt høgre nivåer av industriell och teknologisk standard möjliggör och i viss mån nödvändiggör ett høgre tempo i arbetslivet. Hårdraget, och kanske väl bokstavligt tolkat med hänsyn till faktorierna på industriell nivå, skulle våra resultat kunna vittna om att "maskinen, inte människan, bestämmer takten" eller om att där teknologin skulle kunna underlätta arbetet och minska individens arbetsbörda, presterande eller produktivitet i stället är mål i sig.

I detta sammanhang är det intressant att jämföra i-länder och u-länder med avseende på om graden av stress och jäkt, tolkad som en beskrivning av arbetstempot, inverkar lika mycket på trivselen i arbetet eller allmänt. I frågelydelsen betecknades stress och jäkt som något att "slip-

¹ Se tex "Urban conglomerates as psycho-social human stressors". A contribution to the UN conference on the human environment, UD och Jordbruksdepartementet, Stockholm 1971.

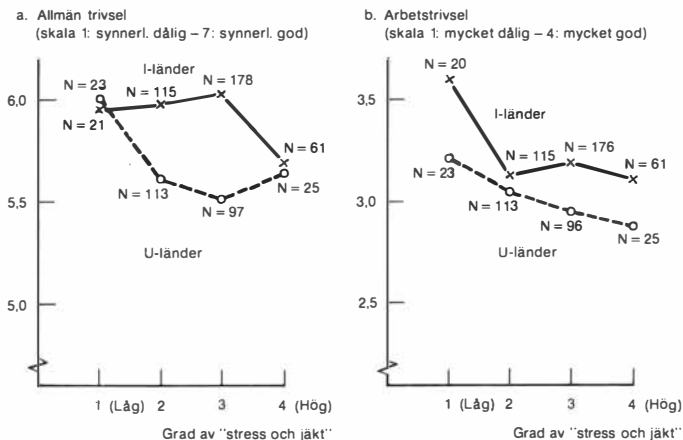
pa", dvs något negativt. Att man närmast upplever det så antyds också av att graden av "stress och jäkt" totalt sett visar negativa om ock svaga samband med kriterierna på arbetstrivseln ($r = -0,08$; $p.05$) och allmän trivsel ($r = -0,04$; $e.s.$). Vid en jämförelse mellan i- och u-länder skulle man kunna misstänka att en hög grad av stress och jäkt skulle bidra mindre till en sämre trivsel i i-länder än i u-länder, detta av två varandra närliggande skäl. För det första skulle individens anspråk på ett lagom "långt" arbetstempo kunna vara anpassade till vad som är normalt i den omgivande miljön. Där det normala är ett högt arbetstempo, vilket tycks vara fallet i i-länder, skulle det faktum att också det egna arbetet beskrivs som stressigt och jäktigt inte behöva betyda att man trivs sämre än om man hade ett mindre stressigt arbete. I u-länder med ett normalt sett lägre arbetstempo skulle å andra sidan en beskrivning av det egna arbetet som stressigt kunna innebära att anspråken på ett lagom "långt" arbetstempo inte är tillgodosedda, varför ett högt tempo för egen del skulle bidra till en sämre trivsel.

Den andra tanken bakom hypotesen ovan är helt enkelt att det kan vara lättare och mindre påfrestande att för egen del ha mycket att göra, dvs att själv hålla ett högt arbetstempo i en miljö där ett sådant är normalt än i en omgivning med lägre arbetstakt, en omgivning som man är beroende av i genomförandet av de egna arbetsuppgifterna. Ytterligare en faktor som kanske kan bidra till att ett högt arbetstempo skulle vara mer påfrestande i u-länderna är klimatet.

Även om det förefaller som om de negativa sambanden med graden av stress och jäkt är något starkare i u-länder än i i-länder för såväl arbetstrivsel ($r = -0,15$; $p.05$ respektive $r = -0,09$; $p.10$) som allmän trivsel ($r = -0,09$; $p.10$ respektive $r = -0,06$; $e.s.$), är skillnaden mellan sambanden inte statistiskt säkerställd. Korrelationer som dessa anger emellertid graden av linjärt samband mellan två variabler och kan dölja icke-linjära relationer. Det skulle därför kunna vara så att trivseln försämras vid en viss grad av stress och jäkt, och att denna "tröskel" svarar mot olika skalvärden för i- och u-länder i beskrivningar av hur "stressigt" det egna arbetet är.

Figur 12:3a antyder att så skulle vara fallet åtminstone vad gäller allmän trivsel. Härvid skulle tröskeln i i-länder ligga högre på skalan, dvs man tycks här fördrå en högre grad av "stress och jäkt", ett högre arbetstempo innan den punkt nås där trivseln försämras. I i-länder sker detta först mellan skalstegen "ganska" och "mycket" dåliga möjligheter att slippa stress och jäkt i arbetet ($p.05$), i u-länder redan mellan skalstegen "mycket" och "ganska" goda möjligheter ($p.05$). Så långt får en

Figur 12:3 Trivsel i i-länder och u-länder och grad av "stress och jäkt" i arbetet



"tröskelhypotes" stöd.

Beträffande kriteriet på arbetstrivsel är dock inte bilden likadan (figur 12:3 b). Här tycks för i-länderna en tröskel föreligga mellan de två lägsta skalstegen på "stressskalan" medan successivt högre steg inte svarar mot en lägre arbetstrivsel. De få svenskar som i i-länderna anser sig ha "mycket goda" möjligheter att slippa stress och jäkt bedömer alltså sina tjänstgöringsförhållanden mer positivt än andra (p.001). I u-länderna tycks arbetstrivseln däremot entydigt bli något sämre ju mer av stress och jäkt man rapporterar.

Ingenting talar i och för sig för att graden av stress och jäkt måste förhålla sig på samma sätt till arbetstrivsel som till allmän trivsel. Den ursprungliga hypotesen tycks i en modifierad "tröskelvariant" få visst stöd beträffande allmän trivsel. För arbetstrivseln är bilden mindre entydig, men tendensen i materialet motsäger åtminstone inte grundhypotesen. Beträffande såväl trivselkriterierna som "stress"-variabeln bör dock påpekas att de utgör ganska svaga mått för en analys av detta pretentiösa slag.

Svårigheter i arbetet

Slutligen skall redovisas svaren på en fråga om problem i arbetet. Dess lydelse och fyra typer av problem som utgjorde svarsmöjligheter framgår av tabell 12:3. Vid besvarandet kunde man ange en eller flera av dessa och härutöver själv formulera andra. Det senare utnyttjades dock ganska sparsamt, främst för preciseringar inom de angivna problemområdena. Frågan avser en allmän bedömning som inte nödvändigtvis speglar problem man själv erfarit. Bedömningarna kan dock betraktas som kvalificerade i bemärkelsen att de gäller svårigheter i den egna befattningen.

I tabell 12:3 redovisas andelen av männen, i en viss befattning eller region samt totalt, som angivit var och en av de olika problemtyperna bland de främsta. Hälften av männen nämner således svårigheter att fungera enligt värdlandets normer och arbetsvanor. Problem i förhållandet till den lokala kulturen förefaller överhuvudtaget vanligast. Hit hör även relationerna till inhemsk personal. Många kommentarer gäller således sådana svårigheter, t ex:

"Att acceptera den inhemska arbetskraftens för oss ovana attityder" (Mexico). "Att acceptera landets negativism till att lära och producera" (Zambia). "Svårigheter med arbetsdisciplinen bland inhemsk personal" (Libanon). "Problem med anpassning till att den inhemska personalen har långt ifrån samma utbildning som man har i Sverige" (Spanien). "För att samarbetet ska gå friktionsfritt fordras anpassning, takt och kunskap" (Indien). "Fransk personal är mer individuell än svensk. I chefsställning måste man ta kommandot på ett diplomatiskt sätt" (Frankrike). "Svårigheter på grund av misstänksamhet i början hos inhemska kolleger. Det kan vara svårt att bli av med stämpeln utläning" (Sydafrika). "Har man inte en känsla för den absoluta nödvändigheten att effektivt försöka förstå den inhemska befolkningens mentalitet, så har man alla de i frågan angivna svårigheterna" (Frankrike). "En person med tillräcklig utbildning om de psykologiska grundförutsättningarna bör ej få problem" (Brasilien). "Har man bara tålamod och överseende uppstår inga problem" (Filippinerna).

Också de andra problemtyperna i tabell 12:3 väljs ganska ofta. Det bör kunna tolkas som att alla är tämligen vanligt förekommande. Av andra källor till problem pekar flera kommentarer på värdlandets språk och dettas dialekter. I övrigt är kommentarerna ofta av innebörden att det beror på personen i fråga vilka problem han möter. Några allmänna kommentarer hänför problem till vad man anför som specifikt svenskt:

"Man får inte vara för svensk och för stelt inriktad på sin skolutbildning" (Argentina). "Den svenska jämlikheten utgör nog ett problem om en person inte kan ändra vanor" (Italien). "Problem uppstår om personen är alltför indoktrinerad av det svenska världssamvetet" (Brasilien).

Andra kommentarer tar upp mer konkreta svårigheter, tex "att planera realistiskt i ett land som detta" (Spanien). "Att följa med invecklade och ständigt skiftande regler för importtillstånd" (Algeriet). "Att anskaffa kvalificerad utrustning och tjänster" (Singapore). "Att mutsystem förekommer på de mest oväntade ställen" (Italien). "Att vänja sig vid 60 timmars arbetsvecka" (Brasilien). Att den som kommer från Sverige "med säkerhet kommer att sakna korridorsnacket från HK" (Schweiz).

Vissa problemtyper tycks särskilt förknippade med en bestämd befattning eller snarare typ av arbetsuppgifter. Således gäller problem med utåtriktade kontakter, särskilt försäljningspersonal och enhetschefer, medan relationer till inhemsk personal främst anförs av administratörer och tekniker (tabell 12:3 a). Intresse- eller "lojalitetskonflikter" samt problem i relationen till inhemsk personal förefaller i synnerhet gälla posten som vice VD. Bland de få personer det här gäller nämns dessa bägge problemtyper oftare än tex av enhetschefer (p.10; p.10).¹ Förklaringen skulle kunna vara att en befattning som vice VD ur moderbolagets synpunkt motiveras av ambitioner att genom en högt uppsatt egen representant kontrollera verksamheten i sammanhang där den formella VD-posten med hänsyn till lokal opinion, praxis eller bestämmelser är förbehållen personer av inhemsk nationalitet. Uppgiften att fungera som "skugg-VD" torde också ibland åvila funktionschefer inom ekonomi, administration och produktion. Möjligen kan dock särskilda omständigheter föreligga där en svensk formellt förordnats till posten som vice VD. Åtminstone torde ett sådant arrangemang kunna vara iögonfallande för inhemsk personal som möjligen känner sig övervakad och styrd av främmande intressen, vilket i sig kan försvåra samarbetet mellan befattningshavaren och lokala medarbetare. Detta kanske särskilt om posten som vice VD inte är knuten till någon mer konkret funktion i den lokala linjeorganisationen utan så att säga "hänger i luften". Härtill kommer att den buffertroll som beskrevs i kapitel 2 kan antas vara särskilt uttalad och påfrestande där moderbolagets representant i den lokala organisationen är formellt underordnad en inhemsk VD. En sådan mellanställning bör föranleda problem av just de typer vi här funnit, nämligen i

¹ Chi-2-prövning korrigerad enligt Yates

Tabell 12:3 "Vilken eller vilka svårigheter tror Ni i första hand skulle möta en person som utan tidigare utlandserfarenhet kom till Ert land för att tjänstgöra i en befattning motsvarande Er egen?" (Procent av antalet respondenter i a. viss befattning, b. viss region)

		Svårigheter			
		att etablera och upprätthålla arbetskontakter "utåt" med kunder, leverantörer etc	att nå fungerande arbetsrelationer med inhemsk personal	att fungera enligt värdlandets normer och arbetsvanor	att förena den svenska moderorganisationens och den lokala verksamhetsenhets intressen
a. Befattning	N				
VD	(153)	48	41	51	25
v VD	(14)	28	71	36	50
Funktionschef inom					
ekonomi, admin.	(51)	33	49	53	14
försäljn, inköp	(46)	54	26	50	17
teknik, prod.	(48)	21	46	52	23
Tjänsteman inom					
ekonomi, admin.	(45)	16	44	53	27
försäljn, inköp	(59)	42	39	37	22
teknik, prod.	(176)	22	40	49	15

b. <i>Region</i>	N				
Centraleuropa	(164)	34	39	43	30
Sydeuropa	(69)	39	38	51	14
USA, Canada	(63)	40	33	43	21
Latinamerika	(106)	33	50	53	16
Afrika (ej Sydafrika), Mellanöstern	(83)	25	57	51	11
Asien (ej Japan)	(54)	30	46	57	13
Japan	(18)	44	56	61	33
Australien	(22)	27	45	64	27
Sydafrika	(16)	38	38	31	31
Totalt	(589)	34	44	49	21

relationen till inhemska medarbetare samt lojalitetskonflikter avseende moderbolagets intressen och lokala.

Beträffande regionala skillnader i vad man nämner som de främsta arbetssvårigheterna tycks kontakten "utåt" oftare bereda problem i i-länder än i u-länder (tabell 12:3b). Svårigheter som gäller relationen till värdlandets kultur blir i stort vanligare med växande kulturbarriärer såsom dessa preciserats i kapitel 8.¹ Intressekonflikter nämns genomgående minst ofta som problemkälla. De tycks vara något vanligare i utpräglade industriländer än annorstädes. De anges dock inte speciellt ofta i regionen USA–Canada, vilket hade kunnat förväntas mot bakgrund av motsvarande uppgifter från moderbolagen i Sverige enligt kapitel 4. De olika problemtyperna i frågelydelsen ingår nämligen också som svarsmöjlighet i moderbolagens bedömningar. En jämförelse mellan de inbördes rangordningarna av dem med hänsyn till hur ofta de nämnts visar att lojalitetskonflikter är det problem som för regionen USA–Canada–Australien anges oftast i moderbolagen men minst ofta av utlandssvenskarna själva. Med risk att uttolka för mycket ur denna jämförelse skulle detta kunna antyda att vad som i moderbolagen ter sig som intressekonflikter inte nödvändigtvis uppfattas så av de svenskar som arbetar i dessa länder. En motsvarande jämförelse avseende problem i relationerna till inhemsk personal antyder att sådana på de flesta håll är vanligare än man föreställer sig i moderbolagen. Möjligen kommer just sådana svårigheter mindre ofta än andra till moderbolagets kännedom. På det hela taget är ändå överensstämmelsen god för olika regioner mellan vad moderbolagen och utlandssvenskarna själva ser som vanligt förekommande arbetsproblem.

SAMMANFATTNING

Enligt bedömningarna av olika förhållanden i arbetssituationen trivs man i stort sett mycket bra med sitt arbete. Detta gäller särskilt beträffande behov av personlig art såsom självständighet och ansvar i arbetet samt arbetets värde för den personliga utvecklingen. Det gäller också beträffande tjänstgöringens yttre ram såsom anställningsförhållanden och ekonomiska villkor. Synen på medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet varierar här mera.

¹ Australien faller dock ur detta mönster i avseendet "svårigheter att fungera enligt värdlandets normer och arbetsvanor". Sådana problem nämns här oftare än t ex i USA–Canada (p. 10).

Vi fann att de svenskar som är anställda i större företag, till skillnad från mindre, är bättre informerade om vad som sker i moderbolaget och ser mer positivt på sina anställningsvillkor. Bedömningarna i det senare avseendet varierar dock även mellan enskilda större företag. Vidare fann vi att de som inte har kontrakt med moderbolaget i Sverige ser mindre positivt på sina anställningsförhållanden och på sin sociala och ekonomiska trygghet än de som har anställningsrelation till moderbolaget i Sverige. Högre befattningshavare, dvs enhets- och funktionschefer, ser allmänt mer positivt på anställningsförhållandena än personer i lägre ställning. Detta gäller bl a synen på självständighet och ansvar i arbetet, på kontakten med moderbolaget samt i synen på medarbetarna. Å andra sidan anser cheferna sitt arbete som mer stressigt.

För de flesta aspekterna av arbetssituationen varierar bedömningarna över tiden enligt det bekanta U-formade mönstret, även om förändringarna inte är särskilt uttalade. Mest varierar synen på medarbetarna över tiden. Detta speglar snarast hur individens förhållande till värdlandskulturen förändras och belyser, liksom vi tidigare sett beträffande de yttre levnadsvillkoren, hur hans bild präglas av hans eget psykologiska tillstånd och därmed förknippade behov.

Med hänsyn till skillnader i bedömningar från olika länder fann vi att man anser sitt arbete som mer meriterande ju mer teknologiskt avancerat värdlandet är, eller ju högre dess välfärd. Samma tendens gäller synen på medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet. Det senare torde delvis återspegla faktiska skillnader i medarbetarnas kunskaper, utbildning och sociala och ekonomiska villkor, men kan också tänkas hänga samman med kulturskillnader i andra dimensioner vilka präglar individens möjligheter att förstå och fungera tillsammans med inhemska medarbetare.

I teknologiskt mer avancerade länder, sådana med högre industriell standard och välfärd, upplever man också sitt arbete som mer "stressigt". Detta skulle i viss mån kunna återspegla att i västliga industriländer sådant som presterande och produktivitet mer än tex i u-länder utgör en kulturell norm. Det skulle likaväl kunna återspegla att priset för den typ av välfärd som i-länderna erbjuder är ett uppdrivet och "stressigt" arbetstempo. Det är oklart huruvida ett sådant inverkar negativt på individens trivsel. I vissa delar antyder resultaten att man i i-länder bättre än i u-länder skulle fördra "stress" i bemärkelsen av ett högre arbetstempo utan att trivseln försämras.

13 Hemlängtan, isolering, familjesammanhållning och ambassadörskänsla

Här skall behandlas några aspekter som svårligen kan sammanfattas under en gemensam rubrik men som var för sig ansetts intressanta i samband med livet utomlands och den omställning det kräver. Det gäller betydelsen av utlandsvistelsen för den egna personliga utvecklingen och för familjens sammanhållning, samt frågor om isolering, hemlängtan och om man upplever sig som representant för Sverige, något som vi här skall benämna "ambassadörskänsla". I alla dessa avseenden bygger resultaten på uppgifter från enbart kvinnorna. Detta inte för att det som studeras skulle gälla dem särskilt utan snarast för att det inte kunnat inrymmas i männens formulär, utöver de många frågorna om arbetssituationen.

För att få en bild av hur kvinnorna upplever sin situation i dessa avseenden har vi utgått från ett antal påståenden som antas indikera tex hemlängtan, upplevd isolering etc. Respondenterna har fått ta ställning till varje påstående genom att "helt" eller "i viss mån" antingen instämma i eller ta avstånd från det. Beroende på hur man valt har svaren tolkats som att man känner sig mer eller mindre isolerad etc enligt en skala 1-4. Då påståendena är allmänt formulerade behöver inte den uppfattning som redovisas vara uttryck för personliga erfarenheter eller avse den egna faktiska situationen. Vi utgår dock i vår tolkning från att man knappast tar avstånd från ett allmänt hållet påstående som indikerar tex hemlängtan, om man för egen del längtar hem.

Personlig utveckling

Ett påstående gäller synen på om vistelsen utomlands berikar den egna personligheten. Det återges nedan tillsammans med svarens fördelning på de olika alternativen samt den för alla påståendena gemensamma introduktionen:

"Nedan följer åtta påståenden som kan tänkas vara giltiga eller ogiltiga för svenska fruar som tillsammans med sin familj är bosatta utanför Sverige. Påståendena kan i varierande grad överensstämma eller inte överensstämma med Er egen uppfattning. Vi ber Er att för varje påstående kryssa för i vilken utsträckning Ni instämmer i det eller tar avstånd från det."

Påstående:

"En längre tids utlandsvistelse är av synnerligen stort värde för ens egen personliga utveckling." (N = 469)	76 % instämmer helt
	23 % instämmer i viss mån
	0 % tar i viss mån avstånd
	1 % tar helt avstånd

Av svarsfördelningen sluter vi oss till att man så gott som genomgående ser utlandslivet som värdefullt för den personliga utvecklingen. Om ställningstagandena tolkas som en skala indikerande i vilken utsträckning man anser utlandsvistelsen berikande, en skala från 1 ("tar helt avstånd") till 4 ("instämmer helt"), är genomsnittet totalt sett 3,74, dvs nära skalans maximum. Variationen i bedömningarna är mycket liten och några samband med personförhållanden har inte konstaterats. Inte heller tycks synen på utlandsvistelsens värde variera nämnvärt över tiden. För olika tidpunkter avser det lägsta genomsnittsvärdet dem som bott i sitt värdland sju–elva månader (3,64), det högsta dem som bott där tio år eller längre (3,86). Inte heller mellan bosatta i olika länder föreligger några väsentliga skillnader. De anglosaxiska länderna visar som lägst ett genomsnittsvärde av 3,83. I dessa länder har svenskarna inte minst språkligt möjlighet till god kontakt med värdlandsmiljön. Av de övriga länderna finns bara tre med genomsnitt lägre än 3,60, nämligen ländergruppen Colombia–Ecuador–Venezuela (3,46) samt Mellanöstern (3,52) och Liberia (3,35). I dessa länder gäller stationeringarna oftast projektarbeten, och åtminstone i de bägge senare områdena bor vanligen många svenskar koncentrerat på enstaka orter och lever socialt ganska avskilt från den lokala miljön i övrigt. Graden av faktisk social kontakt med värdlandsmiljön skulle kunna vara en faktor av betydelse för hur berikande man upplever utlandslivet.

Med hänsyn till helhetsbilden kan vi dock bara principiellt och hypotetiskt diskutera vad som ligger bakom de överlag starkt positiva bedömningarna. Innebörden av att uppleva en annan kultur torde bl a vara att man inser och med tiden accepterar att saker och ting kan vara annorlunda än vad man själv ursprungligen ser som normalt, naturligt och rätt, att detta gäller också sådant som är centralt för en själv, att det gäller en

stor mängd avseenden vilka tillsammans bildar ett system av synsätt, värderingar och sätt att leva som skiljer sig från det man själv står för som bärare av den egna kulturen. Vad som skulle kunna bidra till att man känner sig utvecklas personligen kan, utöver erfarenheten av själva omställningen till det nya, tänkas vara att man lär sig tolka och bedöma olika förhållanden i omvärlden eller hos sig själv, med förutom den egna kulturen som "mall" också värdlandets.

I den mån en utlandsvistelse bidrar till förvärvandet av ett sådant perspektiv med "flera utgångspunkter" bör i princip också antalet möjliga tolkningar öka och därmed möjligheten att välja den mest adekvata. Man skulle individens förståelse av omvärlden och även av sig själv kunna bli bättre. Också förståelsen i bemärkelse av tolerans skulle kunna öka genom att individen, i medvetande om att flera tolkningar är möjliga, inte ser den han väljer som den enda och absolut riktiga.

Familjesammanhållning

Mycket talar för att sammanhållningen inom familjen bör bli starkare i samband med utlandsvistelsen. Vid flyttningen och installationen i värdlandet, liksom senare under vistelsen där, möter familjemedlemmarna gemensamma problem och beslutsituationer i viktiga frågor angående barnens skolgång, kontraktsförlängning osv. Härtill kommer att familjen vanligen representerar en kulturellt homogen enklav i en åtminstone till en början främmande miljö. Upplevelsen av gemenskap kan förstärkas och familjens funktion som källa för trygghet accentueras. Familjen och hemmet erbjuder en miljö där man erhåller bekräftelse och förståelse av synsätt och beteenden. Enligt Komarovskij (1968) ökar således kommunikationen mellan familjemedlemmarna under ovana levnadsförhållanden. Lanier (1975) framhåller att familjemedlemmarna kommer närmare varandra i samband med stationering utomlands. Å andra sidan är det inte otänkbart att problem i samband med anpassning till den nya miljön också kan innebära påfrestningar på sammanhållningen.

Påstående:

"En längre tids utlandsvistelse stärker i hög grad sammanhållningen inom familjen." (N = 465)

43 %	instämmer helt
42 %	instämmer i viss mån
10 %	tar i viss mån avstånd
5 %	tar helt avstånd

De allra flesta av kvinnorna, 85 procent, anser att utlandsvistelsen befrämjar familjesammanhållningen. Ställningstagandet till påståendet bör i viss mån också kunna tolkas som ett grovt kriterium på hur man upplever sammanhållningen vid tidpunkten för enkäten, detta trots att påståendet är allmänt hållet och formellt avser effekten av utlandsvistelsen som helhet. Beroende på i vilken utsträckning man instämmer i det bör svaren liksom i det förra avsnittet tolkas som att sammanhållningen varierar från låg ("tar helt avstånd") till hög ("instämmer helt") enligt en 4-gradig skala.

Familjesammanhållningen i denna mening tycks inte hänga samman med *personförhållanden* såsom utbildning, "social status" (i bemärkelsen av mannens befattningsnivå), förekomst av eget förvärvsarbete och antal barn i familjen. Den bedöms dock som något högre av kvinnor i åldern 35–50 år (3,36) än av såväl yngre (3,13; p.01) som äldre kvinnor (3,0; p.05). Detta skulle i sin tur kunna ha att göra med att barnen växer upp. Ju äldre de är, desto högre bedöms sammanhållningen vara ($r = 0,08$; p. 10).¹

Något samband med faktorer som värdlandskännedom eller synen på olika yttre levnadsförhållanden föreligger inte. Däremot råder ett positivt samband med bedömningen av social och ekonomisk trygghet ($r = 0,10$; p.05). Beroende på i vilken riktning man tänker sig ett eventuellt orsakssamband kan ett sådant resultat synas vara förvånande eller inte. Å ena sidan förefaller det troligt att en god sammanhållning bidrar till större trygghet i en allmän bemärkelse. Å andra sidan kan det tyckas som om sammanhållningen borde vara större där den "behövs" bäst, dvs där tryggheten är mindre god.

Familjesammanhållningen har också samband med kvinnornas trivsel ($r = 0,10$; p.05). Den tycks dock inte hänga samman med om bägge makarna trivs lika bra eller om den ena trivs bra och den andra dåligt. Det senare förhållandet skulle annars kunna tänkas bidra till spänningar inom familjen.

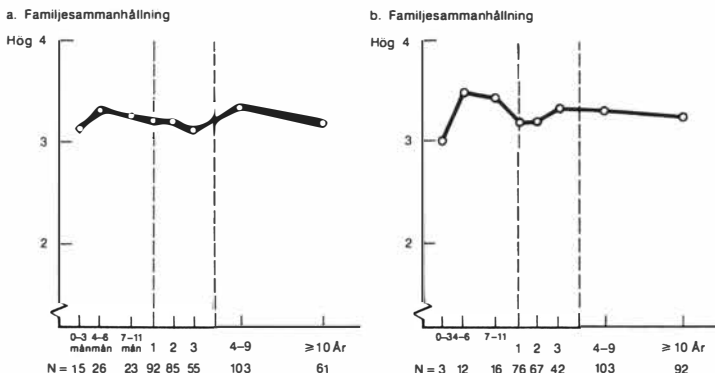
Är familjesammanhållningen lika god hela tiden? I figur 13:1 a och b visas genomsnittliga skalvärden för samma svarsmaterial grupperat med hänsyn till två olika tidsaspekter, den tid man bott i värdlandet och den tid som förflutit sedan man lämnade Sverige.²

En förändring över tiden i familjesammanhållningen framträder bara

¹ Bearbetningen avser barn under 18 år.

² Bägge tidsaspekterna är var för sig relevanta som utgångspunkt för att belysa hur familjesammanhållningen utvecklas. Detta gäller också de övriga avseenden som behandlas i detta kapitel.

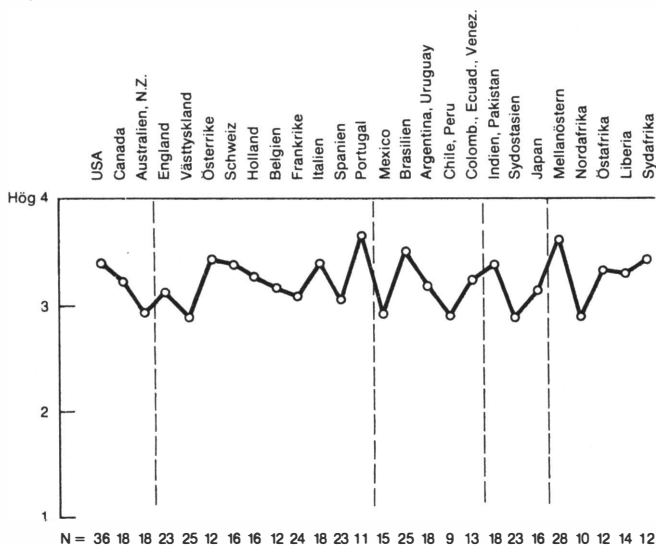
Figur 13:1 Familjesammanhållning (skala 1–4), tid i vädlandet (a) och tid sedan man bodde i Sverige (b)



om man ser till utvecklingen från det man lämnade Sverige och härvid enbart under den tid som svarar mot den sk kulturchocksfasen. I övrigt ligger genomsnittsvärdena på en konstant hög nivå. Under denna period är man således särskilt benägen att instämma i att sammanhållningen blir större av en utlandsvistelse (p.01). En tolkning av detta som att den faktiskt upplevs som större rimmar väl med den psykologiska innebörd vi lägger i kulturchocksbegreppet. Behovet av psykologiskt stöd är störst just då, och familjen utgör till skillnad från omgivningen i övrigt en social miljö där individens föreställningar bekräftas och förstärks. Känslan av gemenskap kan härigenom accentueras. När småningom vädlandets synsätt kommit att dominera referensramen kan han känna sig "hemma" också utanför familjen och behovet av dess stöd i denna mening upplevs mindre starkt. (Det verkar fö rimligt att ett sådant förklaringsmönster kan vara särskilt tillämpligt i samband med det "stora steget" att lämna Sverige och att det därför skulle återspeglas tydligare i familjesammanhållningen om utvecklingen från utflytningspunkten renodlats såsom i figur 13:1 b).

Med hänsyn till var man bor tycks en svag tendens i svarsmaterialet indikera en lägre familjesammanhållning i större städer ($r = -0,07$; e s). För olika länder kan konstateras att genomsnittet överallt ligger ganska högt på skalan och att den variation som finns snarare gäller enstaka länder än större geografiska eller kulturella områden enligt det sätt på vilket länderna ordnats i figur 13:2. Någon entydig förklaring till skill-

Figur 13:2 Familjesammanhållning ländervis (skala 1–4)



naderna kan inte föreslås genom en granskning av vilka länder som visar särskilt höga eller relativt låga värden. Bland i-länder gäller det senare Västtyskland och Australien–N.Z. Bland u-länder gäller det tex Chile–Peru, Sydostasien och Nordafrika. Möjligen skiljer sig de senare ländergrupperna från andra jämförbara genom att de enskilda länder som ingår var för sig är små marknader ur de svenska företagens synpunkt. Det är därför vanligt att flera länder tillsammans utgör försäljningsdistrikt, vilket kan innebära att mannen i familjen tillbringar mycket tid hemifrån p.g.a. resor. Ett sådant förhållande skulle möjligen kunna återspeglas i bedömningarna. (I tex Mellanöstern där de flesta av svenskarna är knutna till projektverksamhet kan männens arbete antas vara ganska stationärt. Här är genomsnittsvärdet högre än för Nordafrika (p.05), där relativt fler svenskar arbetar vid försäljningsbolag.)

Isolering

Här avses social isolering i negativ bemärkelse, ett tillstånd av otillfredsställda behov av social kontakt avseende kontakternas omfattning eller deras innehåll. Kvinnorna fick ta ställning till två påståenden som avsågs indikera upplevd isolering:

Påstående:

<i>Skalvärde:</i>	Tar helt avstånd (1)	Tar i viss mån avstånd (2)	Instäm- mer i viss mån (3)	Instäm- mer helt (4)	Sa
"Som svensk fru bosatt utomlands kan man ofta känna sig isolerad från omvärlden utan- för den egna familjen" (N = 467)	32 %	18 %	38 %	12 %	100 %
"Som svensk fru bosatt utomlands kommer ens egen person i and- ra hand oftare än i Sverige" (N = 468)	42 %	20 %	25 %	13 %	100 %

Svaren tolkas här som att närmare hälften av kvinnorna känner av isolering, dvs instämmer helt eller delvis. Härvid är man mer benägen att välja det extrema svarsalternativet i skalans positiva del (tar avstånd) än i dess negativa (instämmer). (Notabelt är för just dessa av påståendena att svarsfördelningen är sk bimodal.) Tolkat som graden av upplevd isolering (skala 1–4) är korrelationen mellan svaren på de bägge påståendena $r = 0,35$, dvs de torde delvis mäta samma sak. Trots att sambandet är väl lågt för att svaren på påståendena tillsammans skall utgöra ett tillräckligt homogent index på upplevd isolering (alfakoefficient 0,52), skall ett sådant baserat på varje respondents genomsnittssvar användas nedan (skala 1–4), detta i enlighet med de ambitioner som ursprungligen legat bakom bearbetningen av svarsmaterialet. Det bör dock understrykas att det är frågan om ett ganska dåligt index.

Graden av upplevd isolering enligt detta index visar signifikant sam-

band bara med en av *personfaktorerna*, nämligen utbildningsnivå ($r = -0,08$; $p.10$). Ju högre denna är, desto mindre isolering. För ålder, eget förvärvsarbete, männens befattning samt barnens antal och ålder ligger korrelationen kring noll.¹ Bland övriga faktorer noteras att familjesammanhållningen tycks vara större bland de mer isolerade ($r = 0,09$; $p.05$), samt att en god *vårdlandskännedom* har samband med en lägre grad av isolering ($r = -0,18$; $p.001$).² Också den *yttre levnadsmiljön* tycks spela in. Ju mer positivt man ser på sin levnadsstandard, bostads-, mat- och sjukvårdsförhållanden samt tillgång till kultur och nöjen, desto lägre grad av isolering rapporterar man ($p_{\max}.05$).

Värt att notera är också att graden av upplevd isolering har ett negativt samband med i vilken utsträckning behovet av inhemskt umgänge är tillfredsställt ($r = -0,17$; $p.001$). (Den senare variabeln bygger på en sammanvägning till en 9-gradig skala enligt kapitel 10 av bedömingarna av hur lätt eller svårt det är att få inhemska bekanta samt den betydelse man tillmäter inhemskt umgänge.) Däremot har graden av isolering inget samband med om umgänget faktiskt är huvudsakligen inhemskt eller svenskt ($r = 0,01$). Detta är i linje med den innebörd vi ger begreppet isolering, nämligen att det gäller huruvida behoven av social kontakt är tillfredsställda oavsett om det faktiska umgänget har den ena eller den andra inriktningen. En hög grad av isolering står härvid för otillfredsställda sociala behov, alltså något negativt. Mot denna bakgrund är det heller inte förvånande att det föreligger ett negativt, och förhållandevis högt, samband med den allmänna trivseln i vårdlandet ($r = -0,34$; $p.001$).

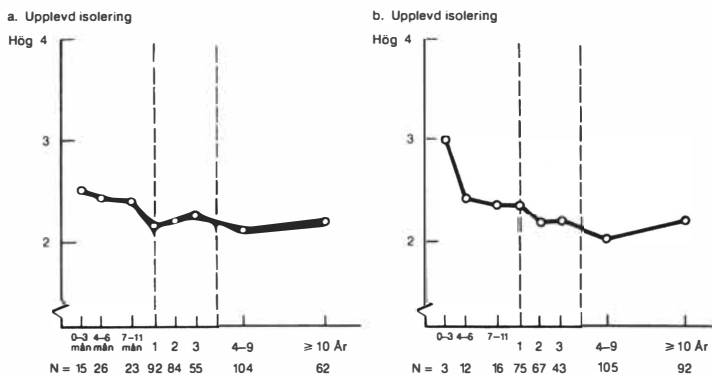
Isoleringen tycks vara störst den första tiden i vårdlandet eller utomlands överhuvudtaget (figur 13:3 a och b). Omedelbart efter inflyttningen kan kontakten med vårdlandsinvånare, egna landsmän eller andra förmodas vara begränsad för att sedan växa i takt med att man lär känna folk på bostadsorten och etablerar ett umgänge.

Med hänsyn till vilket land det gäller kan något lätt tolkbart mönster inte utläsas ur figur 13:4. Då graden av upplevd isolering antas återspegla huruvida behov av social kontakt är tillfredsställda, är det inte att

¹ Beträffande förekomst av eget förvärvsarbete finns dock en svag negativ tendens ($r = -0,05$; es). De kvinnor som har sådant upplever möjligen mindre isolering än övriga.

² Det högsta sambandet för enskilda bedömningsaspekter gäller språkkunskaper ($r = -0,17$; $p.001$). Signifikanta negativa samband råder också för övriga aspekter ($p_{\max}.05$) utom kännedom om vårdlandets traditioner och kulturella bakgrund ($r = -0,03$; es) samt synen på hur de egna levnadsvanorna överensstämmer med vårdlandets ($r = -0,05$; es).

Figur 13:3 *Upplevd isolering (skala 1–4), tid i värdlandet (a) och tid sedan man bodde i Sverige (b)*

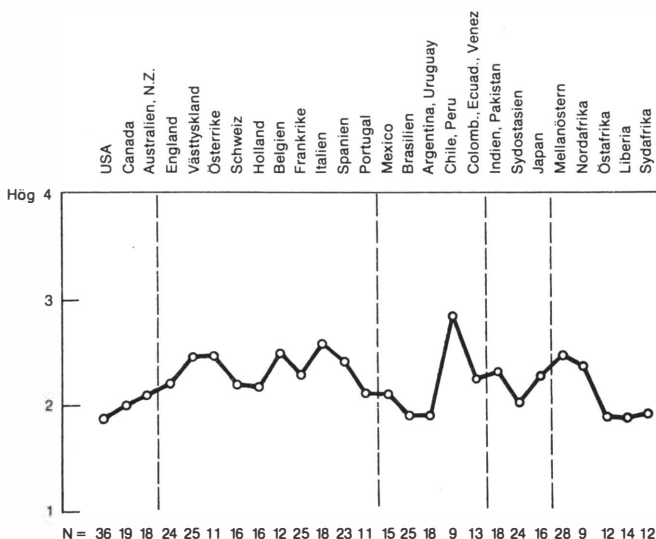


förvänta att länderprofilen beskriver kulturbarriärer av den typ som gällde inriktningen av umgänget. Där barriären är hög kan sådana kontaktbehov tänkas tillgodosedda genom svenskt eller internationellt umgänge i stället för inhemskt. Det kan tex noteras att graden av upplevd isolering är högre i några europeiska länder än i flera kulturellt "avlägsna" u-länder. Rangkorrelationerna avseende värdlandets likhet med eller "närhet" till Sverige är således låg för aspekten språk ($r = -0,09$; es) samt välfärd enligt BNP per capita ($r = -0,04$; es). Det förefaller rimligt att relativt höga eller låga skalvärden i länderprofilen kan hänga samman med olika faktorer i skilda länder. Så skulle tex en förhållandevis låg grad av isolering i engelskspråkiga länder ändå kunna ha samband med att svenskarna kan språket väl, kan ta del av vad som händer lokalt, tex knyta kontakter med värdlandets invånare. För Chile-Peru, som visar det högsta skalvärdet, skulle ett skäl till en relativt hög isolering kunna vara att de internationella och svenska kolonierna där är små.¹

Vidare har förut påpekats beträffande Chile-Peru att männen möjligen är särskilt mycket borta från hemmet på grund av resor. Det skulle tala för en relativt hög grad av isolering också för tex Sydostasien, vilket dock inte är fallet. (Här torde dock den sociala miljön på de flesta håll vara mer internationellt präglad.) Beträffande Nordafrika och Mellanös-

¹ Genomgående för olika bedömningsavseenden gäller att antalet enkätsvar på vilka genomsnitten grundas är särskilt litet för Chile-Peru.

Figur 13:4 Upplevd isolering, ländervis (skala1–4)



tern skulle en relativt högre grad av isolering där än i övriga afrikanska länder möjligen kunna återspegla för arabkulturerna speciella villkor som allmänt begränsar kvinnors handlings- och rörelsefrihet. I Saudiarabien får kvinnor t ex inte köra bil.

Hemlängtan

Hemlängtan ses här som en upplevelse av saknad efter sådant som ursprungsmiljön, dvs Sverige, representerar, förhållanden man vant sig vid, vuxit "ihop" med och har känslomässiga bindningar till. Den kan avse allmänna eller speciella förhållanden, fysiskt eller socialt, personliga relationer till släkt, vänner etc. Det är naturligt att man som bosatt utomlands känner hemlängtan, tillfälligtvis eller mer permanent och mer eller mindre starkt. Detta behöver dock inte innebära att man "längtar hem" i bemärkelsen att man inte längre vill stanna i värdlandet utan flytta tillbaka till Sverige. Hemlängtan kräver således inte att man verk-

ligen önskar ge upp det man har för att återfå det man "saknar", utan kan stanna vid själva upplevelsen eller känslan av saknad.

Påstående:

	Tar helt avstånd	Tar i viss mån avstånd	Instäm- mer i viss mån	Instäm- mer helt	Sa
"Sverige är det land där man bör bo på äld- re dagar" (N = 467)	16 %	22 %	30 %	32 %	100 %
<i>Skalvärde:</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	
"Efter en tid utom- lands längtar man inte tillbaka till Sverige" (N = 468)	19 %	28 %	34 %	19 %	100 %
<i>Skalvärde:</i>	(4)	(3)	(2)	(1)	

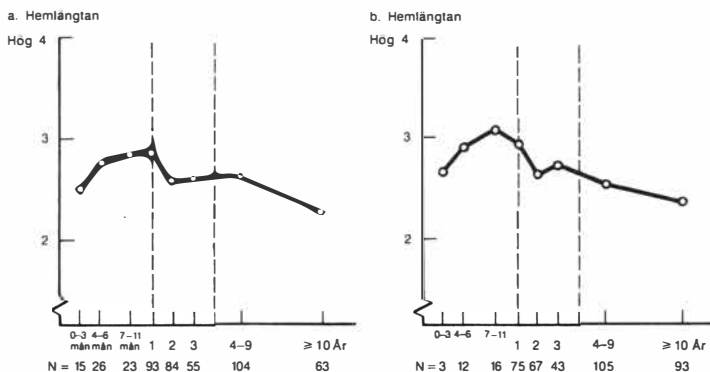
Kvinnorna fick ta ställning till två påståenden som avsågs indikera hemlängtan. Enligt det första är hemlängtan stark för ungefär en tredjedel, enligt andra för ungefär en femtedel. (Det senare påståendet är negerat, varför svaren tolkats enligt en omvänd skala.) Sambandet mellan svaren på de två påståendena är $r = 0,33$. Liksom för avseendet isolering bildar för hemlängtan varje respondents genomsnittspoäng ett index av låg homogenitet (alfakoefficient 0,50). Detta skall dock av samma skäl som för isoleringsaspekten användas i det följande.

Hemlängtan enligt detta index förefaller bli mindre med stigande ålder ($r = -0,13$; $p.01$) och/eller, vilket vi skall se nedan, den tid man bott i värdlandet ($r = -0,14$; $p.01$) eller varit borta från Sverige ($r = -0,17$; $p.001$). Liksom för isolering är hemlängtan svagare hos kvinnor med högre utbildning ($r = -0,13$; $p.01$), men härutöver också hos dem med högre social status mätt såsom nivån av mannens befattning ($r = -0,14$; $p.01$).¹ Variabeln familjesammanhållning har möjligen ett svagt samband med hemlängtan ($r = 0,07$; es). Däremot föreligger ett ganska starkt positivt samband med graden av upplevd isolering ($r = 0,29$; $p.001$). Vidare gäller att ju mer man anser sig känna till värdlandets förhållanden, desto mindre längtar man hem ($r = -0,14$; $p.01$),² likaså ju mer nöjd man är med bostaden ($r = -0,16$; $p.001$) och

¹ Definierad som tjänstemän och chefer (funktionschef eller enhetschef).

² Ej signifikant för kännedom om sociala och politiska förhållanden samt om lokala nyheter. För övriga avseenden $p_{\max.10}$.

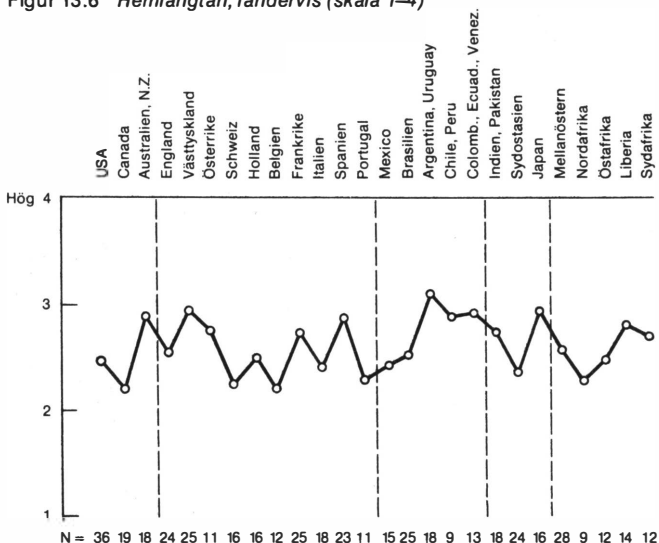
Figur 13:5 Hemlängtan (skala 1–4), tid i vädlandet (a) och tid sedan man bodde i Sverige (b)



den egna levnadsstandarden i förhållande till vad man tror att man skulle haft i Sverige ($r = -0,15$; $p.01$). Av yttre miljöförhållanden i övrigt är det bara synen på ordning och säkerhet i gatulivet som signifikant samvarierar med hemlängtan. Ju sämre dessa förhållanden anses vara, desto mer längtar man hem ($r = -0,13$; $p.01$). De med starkare hemlängtan har i viss mån också ett mer svenskorienterat umgänge ($r = -0,09$; $p.05$) och tätare brevkontakt med Sverige ($r = 0,08$; $p.10$). Överhuvud förefaller hemlängtan, liksom fö graden av upplevd isole-ring, ganska väl spegla den allmänna trivseln ($r = -0,30$; $p.001$).

Detta torde bli förklara bilden av hur hemlängtan varierar över tiden (figur 13:5a och b). Denna visar ett förlopp motsatt det som tidigare konstaterats för trivsels utveckling. Hemlängtan förefaller härvid bli starkare (dock ej statistiskt signifikant) under den sk kulturchocksfasen för att sedan successivt minska. Även mot bakgrund av den principiella tolkning vi gjort av trivsels U-förlopp är en sådan bild rimlig. Benägenheten att satsa återvända "i tanken" till bekanta och entydiga miljöer bör stiga när klarheten minskar i de dominerande "svenska" föreställningarna, vilket antas ske under den första delen av kulturchocksfasen. Senare under denna kommer lokala förhållanden och synsätt att betraktas som naturliga och normala, dvs att ta över dominansen av referensramen. Härvid blir det i princip dessa och inte längre "svenska" synsätt som behöver försvaras och förstärkas. Följden blir att hemlängtan minskar.

Figur 13:6 Hemlängtan, ländervis (skala 1–4)



Länderprofilen är svårtolkad (figur 13:6). Det enda som egentligen kan sägas är att hemlängtan inte förefaller växa med det geografiska avståndet till Sverige. Genomsnittsvärdena är relativt höga för både det närbelägna Västtyskland och det avlägsna Australien, låga för t ex Belgien och USA. Inte heller det kulturella "avståndet" från Sverige tycks vara avgörande. (Rangkorrelationen för "släktskap" med Sverige avseende religion är t ex $r = 0,00$.) Liksom för isolering kan skälen till relativt höga eller låga genomsnittsvärden tänkas variera mellan olika länder. Vilka skälen är kan vi inte bedöma. Möjligen skulle för Argentina, som visar ett relativt högt värde, en bidragande orsak kunna vara otrygghet med hänsyn till dåliga lokala ordningsförhållanden, bl a betingade av stor politisk oro vid undersökningstillfället.

Ambassadörskänsla

Denna term skall här få beteckna individens upplevelse av sig själv som representant för sitt ursprungsland. I uttrycket vill vi lägga en national-

känsla i delvis ganska ytlig mening. Med att representera avses närmast att utåt företräda vad det egna landet står för som nation, kultur, i officiell politik etc och inte nödvändigtvis vad individen personligen föredrar eller lever upp till. Känslan av identitet med ursprungslandet torde dock till en del bottna i en upplevd samhörighet av den djupare art som i kapitel 1 kallas nationell identitet. Till en del kan den emellertid också tänkas vara uttryck för ett slags rolluppfattning baserad på vad individen tolkar som förväntningar från omgivningen i värdlandet. Bägge dessa faktorer torde i varierande doser samtidigt finnas med i bilden. Oavsett om det är enligt honom själv eller omgivningen som individen "hör hemma" i ursprungslandet bör ambassadörskänslan ibland göra sig påmind, t ex i sammanhang där detta land förs på tal.

Kvinnorna ombads ta ställning till de två påståendena nedan vilka avses indikera ambassadörskänslan:

Påstående:

<i>Skalvärde:</i>	Tar helt avstånd (1)	Tar i viss mån avstånd (2)	Instäm- mer i viss mån (3)	Instäm- mer helt (4)	Sa
"Utomlands känner man sig som ambassa- dör för Sverige" (N = 468)	15 %	18 %	51 %	16 %	100 %
"Även om man är kri- tisk mot en del förhål- landen i Sverige så för- svarar man dem när de diskuteras utomlands" (N = 467)	12 %	21 %	47 %	20 %	100 %

I bägge påståendena instämmer (helt eller i viss mån) två tredjedelar av kvinnorna. Tolkad enligt skalan 1–4 som graden eller styrkan av "känslan" är korrelationen mellan svaren på påståendena $r = 0,32$. Till- sammans bildar de i form av genomsnittlig svarspoäng ett index som trots låg homogenitet (alfakoefficient 0,48) skall användas som mått på i vilken utsträckning en respondent omfattar ambassadörskänslan.¹ Vad

¹ Detta med hänsyn till att den mer omfattande bearbetningen av materialet avser detta index och inte, vilket kanske varit lämpligare, svaren på de enskilda påståendena.

vi härvid mäter torde dock mer än en känsla gälla attityden till och benägenheten att se sig själv som företrädare för Sverige.

Ambassadörskänslan i denna mening tilltar med åldern ($r = 0,31$; $p.001$) och/eller den tid man bott i värdlandet ($r = 0,23$; $p.001$) eller utanför Sverige ($r = 0,21$; $p.001$). Den förefaller mer uttalad bland kvinnor med relativt hög social status (enligt nivån på männens befattning, $r = 0,11$; $p.05$). Övriga personförhållanden tycks här sakna betydelse, likaså faktorer i den lokala yttre miljön. Bland kvinnor med höga värden i variablerna familjesammanhållning ($r = 0,20$; $p.001$), isolering ($r = 0,21$; $p.001$) och hemlängtan ($r = 0,26$; $p.001$) är också känslan av att representera Sverige relativt starkt uttalad. Detta kan kanske tolkas som att ambassadörskänslan bygger på djupare bindningar till Sverige. Å andra sidan är den mer uttalad också bland kvinnor med större värdlandskännedom ($r = 0,14$; $p.01$)¹ och med ett mer värdlandsorienterat umgänge ($r = 0,09$; $p.05$). Särskilt i kontakten med folk från värdlandet eller andra länder torde man möta förväntningar att "svara för" Sverige och informera om det. I detta sammanhang kan det möjligen synas förvånande att man bland dem som redovisar den starkaste ambassadörskänslan (över skalvärdet 3,0) mer sällan än andra läser svenska dagstidningar ($r_{\text{phi}} = -0,13$; $p.01$). Slutligen skall här nämnas att känslan av att representera Sverige inte har något signifikant samband med allmän trivsel ($r = 0,06$; $e.s.$).

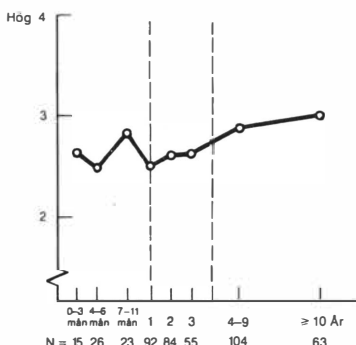
Under kulturchocksfasen tycks ambassadörskänslan bli starkare ($p.10$) för att mot slutet av det första året i värdlandet avta. Härafter tilltar den åter med åren (figur 13:7 a och b). Utvecklingen under det första året kan hypotetiskt förklaras enligt den teoretiska bilden av anpassningsprocessen. Så länge svenska eller andra inadekvata synsätt dominerar referensramen minskar klarheten i dem, varför de kan behöva stöd i form av att individen inför sig själv eller andra bekänner sig till och markerar delaktighet i sådant som Sverige står för och härigenom också tar avstånd från värdlandets förhållanden som bidrar till oklarheten. När de senare småningom ter sig naturliga och kommit att dominera referensramen bortfaller i princip detta behov för att i viss mån ersättas av behovet att känna sig inhemsk. Känslan att företräda Sverige kan härvid bli mindre uttalad.

Vad den teoretiska ansatsen inte kan förklara är däremot att ambassadörskänslan sedan åter tilltar. Möjligen skulle detta kunna hänga

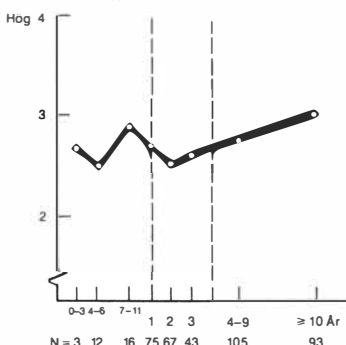
¹ Avser index för värdlandskännedom. Signifikanta samband ($p_{\text{max}}.10$) råder även för enskilda aspekter av värdlandskännedom utom kännedom om lokala institutioner och myndigheter.

Figur 13:7 *Ambassadörskänsla (skala 1–4), tid i värdlandet (a) och tid sedan man bodde i Sverige (b)*

a. Ambassadörskänsla



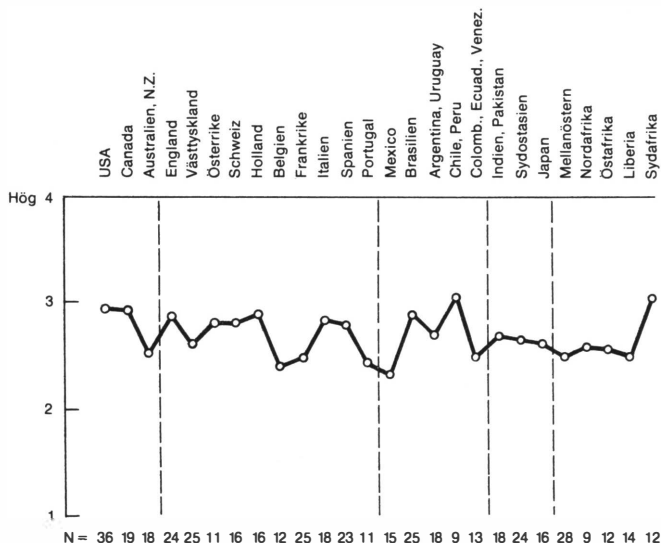
b. Ambassadörskänsla



samman med att tillräcklig klarhet småningom uppnåtts i nyförvärvade lokala synsätt, varför individen kan inta en mer avspänd inställning till "ambassadörskänsla", mindre präglad av behov att för egen del nå balans och inre harmoni. Men den skisserade utvecklingen medför inte bara att han betraktar värdlandet på ett nytt sätt. Han kommer också att se på Sverige med nya ögon, så som mer "utifrån". Bilden blir här till med tiden mindre differentierad, detaljer sjunker undan eller bearbetas i minnet och en delvis ny helhetssyn träder fram. Bilden av det aktuella Sverige kan också antas bli allt mindre baserad på direkta egna erfarenheter annat än från tillfälliga sverigebesök och i stället alltmer komma att bygga på andrahandsinformation. Härvid bör den tendera att sammanfalla med den officiella sverigebild som erhålls genom svenska eller lokala massmedia. Pool (1965) rapporterar således att amerikanska affärsmän, ju mer de varit utomlands, anslöt sig till USAs officiella utrikespolitiska hållning och att de med tiden kom att se sig själva mindre som företrädare för enbart det egna företaget och mer som representanter för USA som nation. Perspektivförändringar av detta slag skulle hypotetiskt kunna förklara bilden i figur 13:7b av en med tiden tilltagande ambassadörskänsla. Härvid skulle vårt kriterium på denna närmast återspegla benägenheten att se sig som företrädare för den officiella sverigebild.

Länderprofilen i detta avseende tycks vid en första anblick inte visa något tolkbart mönster (figur 13:8). En närmare granskning avslöjar dock ett ganska tydligt sådant av innebörden att man är mer benägen att

Figur 13:8 *Ambassadörskänsla, ländervis (skala 1–4)*



se sig som representant för Sverige i länder där umgänget är mer världsorienterat. Rangkorrelationen för ländernas genomsnittsvärden samt den andel av svenskarna (totalt för män och kvinnor) som anger sig huvudsakligen ha inhemskt umgänge är hög ($r = 0,65$; $p.01$). (Motvarande rangsamband med hänsyn till världlandets språkliga "släktskap" med Sverige är $r = 0,53$; $p.01$.) Vi har tidigare konstaterat ett svagt men signifikant direkt samband mellan umgängesinriktning och ambassadörskänsla, varvid det framhölls att det särskilt bör vara i kontakten med personer från andra kulturer som denna hållning aktualiseras. Härutöver förefaller det intuitivt som om de länder där ambassadörskänslan är starkast, USA–Canada, Chile–Peru samt Sydafrika, också är länder i vilka Sverige vid enkättidpunkten 1971/72 av olika skäl rönt ett särskilt intresse.

Synen på sverigebildens förändring 1969–71/72

I den mån ambassadörskänslan gäller benägenheten att svara för den officiella sverigebilden i världlandet, vilken är då denna? Någon univer-

sell bild finns knappast. I varje land torde man betrakta Sverige ur de aspekter som motiveras av egna intressen, samhälls- och kulturförhållanden. På många håll lär någon särskild bild av Sverige inte existera annat än möjligen som producent av "ost och fina klockor". Allmänhetens kännedom om Sverige kan alltså antas vara liten i många länder.

Vi har valt att inte fråga om innebörden av en eventuell sverigebild, inte heller om den är positiv eller negativ, men att i stället låta frågan lyda: "Har enligt Er mening Sveriges allmänna anseende i Ert bosättningsland förändrats under de två-tre senaste åren?" Svarsalternativen var "förändring till det bättre", "förändring till det sämre" samt "ingen förändring". Utrymme gavs för kommentarer. Frågan ställdes av utrymmesskäl enbart till männen och således inte till kvinnorna vilka besvarat frågorna om ambassadörskänslan. Någon direkt koppling mellan dessa bägge aspekter har inte avsetts.

Anledningen till att tidsperioden "två-tre senaste åren" valts är att den svarar mot ett skede ungefär från början av 1969 till årsskiftet 1971/72, under vilket Sverige i några sammanhang rönt stor internationell uppmärksamhet. Det gäller t ex gruvstrejken vid LKAB, Sveriges kritik av USAs krig i Vietnam och Olof Palmes tillträde som statsminister vilket på sätt och vis kan ses som en markering av en, med en term från diplomatin, mer "öppenhjärtig" hållning i vissa utrikespolitiska frågor.

Trots att det är frågan om starkt tidsbundna samt nu i stort sett inaktuella uppgifter, har vi bedömt det som intressant att redovisa svarsfördelningar för olika regioner eller länder. Svaren får tas för vad de är, uppgifter från svenskar engagerade i företagsverksamhet, och av vilka ungefär hälften inte bott i sitt värdland tre år. En helt adekvat uppfattning om eventuella förändringar i synen på Sverige hade givetvis krävt att man vänt sig till personer ur den inhemska befolkningen.

Enligt tabell 13:1 anger cirka hälften av svaren på de flesta håll att sverigebilden inte förändrats under tidsperioden. Att döma av många kommentarer bör detta i huvudsak tolkas som antingen att bilden är oförändrat positiv eller att någon sverigebild inte existerar, det senare särskilt i u-länderna där kännedomen om Sverige ofta är liten. (Inte någon kommentar tillsammans med svaret "oförändrat" antydde att bilden skulle vara negativ.) I övrigt anger i nästan alla länder relativt fler att Sveriges anseende skulle ha försämrats under tiden 1969-71/72 än att det skulle ha förbättrats. I och för sig tycks det inte orimligt att man är allmänt mer benägen att beteckna sådant som är negativt som förändring än sådant som är positivt. Dessutom torde lokala massmedia, som

Tabell 13:1 Svenskarnas syn på förändringen 1969–71/72 av Sverige-bilden i världlandet (procent)

Världland	För-sämrad	Oför-ändrad	För-bättrad	Sa
England (N=35)	26	66	8	100
Västtyskland (N=32)	50	47	3	100
Frankrike (N=28)	53	29	18	100
Övriga Västeuropa (N=130)	48	47	5	100
USA (N=41)	61	32	7	100
Canada (N=20)	30	60	10	100
Australien, N.Z. (N=20)	25	60	15	100
Sydafrika (N=18)	44	50	6	100
Övriga Afrika, Mellanöstern (N=75)	16	61	23	100
Latinamerika (N=99)	24	67	9	100
Asien, Japan (N=67)	30	63	7	100

väsentligen kan antas förmedla sverigebilden, bla med hänsyn till nyhetsvärdet mer ta fasta på negativa än positiva förhållanden. Enligt Fjaestad & Nowak (a a) skildrar massmedia således fler negativa händelser än positiva och lägger i neutrala händelser tonvikten på det negativa. Mot denna bakgrund är huvudtendensen i svarsfördelningarna i tabell 13:1 inte anmärkningsvärd, särskilt som det man i olika länder anför som orsaker till en oförändrad sverigebild väl överensstämmer med vad som enligt UD:s pressöversikt för år 1971 förekommit om Sverige i den lokala pressen. Relevant blir då snarare än tendensens riktning dess omfattning eller "styrka" i olika länder. Härvid förefaller en försämring främst ha gällt bilden i i-länderna och särskilt USA där skälet vanligen anges som Sveriges hållning i Vietnam-frågan. (Denna anføres för övrigt som negativt bidragande även i Sydostasien.) I Västeuropa men ingen annanstans framhålls mycket ofta som skäl till en försämrad bild att Sveriges rykte som socialt mönsterland rubbats. Preciseringar avser här vanligen gruvstrejken, knark- och ungdomsproblem samt arbetslösheten. Nordafrika–Östafrika samt Allendes Chile (tillsammans med Peru) är de enda regioner där relativt fler anger en förbättring än en försämring. En mer positiv syn på Sverige tillskrivs här vanligen svenskt u-landsstöd. I Östafrika, som vid enkättidpunkten nyligen haft besök av statsminister Palme och då fått löften om mer svenskt stöd, indikerar mer än hälften av svaren en förbättring. Bortsett från Chile–Peru är svars-

mönstret för enskilda länder i Latinamerika ungefär som i tabell 13:1. Som bidragande till en försämrad sverigebild i Brasilien anges särskilt vad svenska tidningar skrivit om detta land. (Närmast åsyftas här några i Brasilien uppmärksammade artiklar om massmord på indianer och om politisk tortyr.) Bland orsaker till förändringar i sverigebilden under 1969–71/72 vilka återkommer i svaren men inte särskilt för vissa länder eller regioner märks, som positivt bidragande, Sveriges rykte för sociala trygghetsåtgärder samt industriprodukter av hög teknisk kvalitet, som negativt ryktet för sex, synd, porr, vänstervridning och om en ambition att agera "världssamvete" i politiken.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi sökt belysa hur kvinnorna upplever sin situation i några avseenden som vi av olika skäl bedömt vara intressanta i samband med livet utomlands. Vi fann att så gott som alla ser sin utlandsvistelse som värdefull för den personliga utvecklingen. Vi kan tänka oss att det man upplever som berikande väsentligen ligger i att man, baserat på egna erfarenheter, lär sig tolka och bedöma förhållanden i omvärlden, och i viss mån hos sig själv, med förutom den egna kulturen som mall även värdlandets. Individens tillförs mao ännu ett sätt, förutom sitt ursprungliga perspektiv, att förstå och tolka olika förhållanden. Han är härigenom mindre bunden till ett visst synsätt som det enda riktiga och absoluta. En bättre förståelse i bemärkelsen tolerans av sådant som avviker från vad han vant sig vid, ser som normalt osv torde också kunna förknippas med erfarenheter av att leva utomlands.

De allra flesta av kvinnorna instämmer också i att familjesammanhållningen stärks av en längre tids utlandsvistelse. Den huvudsakliga förklaringen till att så skulle ske söker vi i det förhållandet att familjemedlemmarna kommer "närmare" varandra i ett sammanhang där familjen såsom en kulturellt och i övrigt homogen grupp vistas i en främmande miljö. Härigenom skulle upplevelsen av gemenskap bli starkare.

Enligt vårt mått på upplevd isolering, i bemärkelsen av otillfredsställda behov av social kontakt utanför den egna familjen, skulle sådan erfaras av omkring hälften av kvinnorna. Härvid är att notera att något samband inte föreligger med inriktningen av det faktiska umgänget. Såväl svenskt som inhemskt umgänge kan erfaras som otillfredsställande. Individens upplevelse bör ses i relation till hans specifika behov av

social kontakt.

Drygt hälften av kvinnorna instämmer också i påståenden som indikerar hemlängtan. Här avses en känsla av saknad av sådant som ursprungslandet, Sverige, representerar i form av personliga relationer, bekanta förhållanden etc. Hemlängtan, såsom vi mätt den, har samband med bl a en svenskorienterad hållning i umgänget och en tätare brevkontakt med Sverige.

Vi studerade också vad vi kallar för ambassadörskänsla, med vilken vi avser individens upplevelse av sig själv som representant för sitt ursprungsland, dvs Sverige. Av kvinnorna instämde två tredjedelar i påståenden som indikerade en upplevelse av detta slag.

Graden av familjesammanhållning, hemlängtan och ambassadörskänsla visar ett i förhållande till det bekanta U-mönstret omvänt förlopp över tiden. Individens upplevelse i dessa avseenden skulle alltså bli starkare under kulturchocksfasen för att sedan avta. Sådana reaktioner stämmer väl med den psykologiska innebörd vi ger kulturchocken. Gemensamt för de tre aspekterna är att de uttrycker behov av kontakt eller samhörighet med något bekant, förutsägbart, förståeligt i miljöer eller förhållanden. Under kulturchocksfasen ter det sig således naturligt att familjens funktion som källa för förståelse, gemenskap och trygghet förstärks. Likaså att sådana bekanta förhållanden och förutsägbara eller "trygga" relationer som man levde med i hemlandet ter sig mer attraktiva. Behovet att utåt, men kanske ytterst för sig själv, markera en identitet med och hemmahörighet i Sverige kan också antas bli starkare under kulturchocksfasen. Denna reaktion kan också tolkas som ett sätt att ta avstånd från den lokala verklighet som representerar ett "hot" genom att inte stämma med individens förväntningar eller bekräfta hans föreställningar.

Upplevelser i aspekterna familjesammanhållning, isolering och hemlängtan tycks inte bestämmas av de kulturdimensioner som vi i andra sammanhang har sett konstituera kulturbarriärer. Både upplevd isolering och hemlängtan är således högre i vissa västeuropeiska länder än i flera kulturellt och geografiskt avlägsna sådana. Förklaringar bör här snarast sökas i enskilda länders specifika förhållanden eller i de villkor som gäller svenskarna här. Beträffande ambassadörskänslan förefaller denna vara särskilt uttalad i länder där umgänget är förhållandevis världlandsorienterat. Den har också ett visst direkt samband med en världlandsorienterad hållning, vilket antyder att känslan att företräda ursprungslandet särskilt accentueras i sociala sammanhang av internationell kontakt.

14 Vad bestämmer trivseln?

I detta kapitel återknyts resonemanget till studiens huvudkriterium på subjektiv anpassning, nämligen svaret på den direkta frågan om hur man trivs. I kapitel 9 diskuterades trivselns samband med bla personförhållanden, värdland och hur lång tid man bott i värdlandet. I kapitel 10–13 behandlas individens syn på sin situation i olika avseenden utan direkt anknytning till trivseln. Hur man upplever olika sådana förhållanden kan emellertid också antas vara av betydelse för trivseln allmänt. Så kan tex det faktum att individen upplever ett visst, för honom centralt förhållande som dåligt tänkas prägla hans trivsel i stort i värdlandet. I detta kapitel skall därför bedömningar i de olika aspekterna av den egna situationen betraktas som oberoende variabler, och vi skall se i vilken utsträckning de hängersamman med allmän trivsel (beroende variabel).

De bedömningar som skall tas upp är bla de som tidigare har diskuterats i separata kapitel om värdlandskännedom, synen på yttre levnadsförhållanden och på arbetssituationen. Härvid kan det dock också vara intressant att se om dessa förhållanden har högre eller lägre samband eller, hypotetiskt, spelar större eller mindre roll för trivseln beroende på dels i vilket värdland man bor, dels hur länge man bott där, dvs i vilken fas av anpassningsprocessen man befinner sig. På några punkter skall därför dessa bägge aspekter belysas. Slutligen skall vi söka skapa oss en viss uppfattning om i vilken utsträckning trivseln kan förutsägas eller förklaras med hjälp av inte bara en utan flera av de faktorer som ingår i studien.

Variabeln allmän trivsel har för de flesta bearbetningar, som tas upp i detta kapitel, omdefinierats i bemärkelsen att den skala längs vilken respondenternas svar tolkas har komprimerats från tidigare sju skalsteg till att här omfatta bara fyra kategorier motsvarande "dålig trivsel" (tidigare skalvärdena 1–4) samt de övriga skalstegen såsom tidigare "ganska god" (5), "mycket god" (6) och "synnerligen god" (7). Även om detta innebär att vi inte helt tar tillvara de metriska möjligheter som den ursprungliga skalan ger, har vi ansett det motiverat av praktiska skäl att till en kategori sammanföra de få svar som indikerar olika grad av dålig trivsel (för män 7, för kvinnor 10 procent). Detta medför dock knappast några för tolkningen avgörande skillnader i storleken av de

samband som skall redovisas jämfört med vad som erhållits enligt den ursprungliga 7-gradiga skalan. (Så har tex enligt den senare skalan sambandet mellan mannens och hustruns trivsel konstaterats vara $r = 0,60$; med den komprimerade skalan är det $r = 0,66$.) Variabeln trivsel är således för resultaten i tabell 14:1 och 14:3 definierad i de angivna fyra kategorierna. Tabell 14:2 är dock baserad på den ursprungliga definitionen av trivseln.

Korrelation och förklaringsvärde

Beroende på hur högt eller lågt samband olika faktorer har med trivseln kan denna mer eller mindre väl förutsägas eller förklaras. De samband vi här studerar beskrivs i form av korrelationskoefficienter. Dessa uttrycker grad av linjärt samband mellan storleken av värdena i två faktorer, tex ålder och trivsel. Korrelationskoefficienter kan dock ofta mer gripbart tolkas i termer av förklarad variation i fördelningen av värdena på den beroende variabeln. Den s k *determinationskoefficienten*, som är lika med korrelationskoefficienten i kvadrat (r^2), uttrycker således hur stor proportion eller andel av den totala variationen i den ena variabeln, tex trivsel, som kan förutsägas eller förklaras av ("förknippas med" eller möjligen "bero på") variation i den andra variabeln, tex åldersskillnader. Determinationskoefficienten anger således det förklaringsvärde som i ett visst sammanhang, för ett visst undersökningsmaterial, kan tillskrivas tex faktorn ålder.

Om vi tex i vårt fall skulle ha funnit att korrelationen mellan ålder och trivsel var $r = 0,40$ (eller $r = -0,40$), är förklaringsvärdet $0,40^2 = 0,16$. Det innebär att vi genom att känna till en persons ålder skulle ha tillgång till 16 procent av den information vi behöver för att korrekt förutsäga hur väl han trivs. Om korrelationen i stället hade varit 1 (eller -1) skulle vi genom åldern veta allt vi behövde för att förutsäga trivseln. Om korrelationen å andra sidan vore 0,0 vore vi inte ett dugg hjälpta av att veta hans ålder. I det exempel, där förklaringsvärdet var 16 procent, kan den resterande delen av variationen i trivsel inte förklaras av åldersfaktorn. Dessa 84 procent betraktas som felvarians, dvs som slumpmässig variation hänförlig till mätningsfel o dyl. Detta trots att den i och för sig kanske förklaras av andra faktorer än ålder, tex utbildning, vilket värde land det gäller etc.

Om flera faktorer visar samband med trivseln, kan man inte utan vidare summera förklaringsvärdena för de enskilda faktorerna för att totalt förklara mer av variationen i trivsel. Det beror på att faktorerna kan ha samband med varandra sinsemellan och sås var för sig förklara delvis samma variation i den beroende variabeln. Bara om korrelationen är noll mellan två faktorer kan deras respektive förklaringsvärden direkt adderas. Om tex sambandet mellan ålder och språkkunskaper vore noll, men bägge faktorerna var för sig hade samband med trivseln, skulle, om vi redan kände en persons ålder, våra möjligheter att förutsäga hans trivsel förbättras motsvarande förklaringsvärdet för faktorn språkkunskaper, förutsatt att vi förutom åldern också fick kännedom om dessa. (Om sambandet mellan ålder och språkkunskaper i stället vore 1 (eller -1) skulle kännedom om språkkunskaperna inte alls förbättra möjligheten att förklara trivseln utöver vad som kunde förutsägas redan genom kännedom om åldern.) Även om två faktorer förutom samband med trivseln har samband med varandra, kan man dock renodla den ena faktorns tillskott i förklaringsvärde utöver vad som genom faktorernas inbördes samband redan är inkluderat i förklaringsvärdet för en tidigare beaktad variabel. Detta gäller också om ytterligare faktorer beaktas. Varje enskild faktors tillskott i förklarad variation utöver vad som hänför sig till tidigare beaktade faktorer kan härigenom adderas till ett totalt förklaringsvärde. Det uttrycker hur väl en persons trivsel kan förutsägas, om man samtidigt känner till vad som gäller för honom i flera avseenden. Senare i detta kapitel skall vi med hjälp av stegvis regressionsanalys studera hur mycket av trivseln som på detta sätt bestäms av flera i vår studie ingående faktorer tillsammans.

I detta sammanhang bör slutligen påpekas att när vi talar om samband och förklaringsvärde, detta inte behöver innebära att den "beroende variabeln" trivsel orsaksmässigt "beror på" en viss eller flera faktorer (oberoende variabler). Samvariation mellan två variabler kan ju bero på något bakomliggande förhållande. För övrigt säger ett samband under de betingelser som gäller för vår studie inget om att den oberoende variabeln skulle ha föregått den beroende i tiden, vilket krävs för att ett orsakssamband skall föreligga. Härmed inte sagt att man vid tolkningen av ett samband bör utesluta möjligheten av en orsakssamband. Sådana kan te sig mer eller mindre rimliga med hänsyn till allmänna förväntningar eller bakomliggande teori. Med tanke på denna studies explorativa karaktär har vi genomgående i framställningen förhållit oss fria att utifrån resultaten spekulera i hypotetiska orsakssamband.

Bedömda förhållandens samband med trivseln

Vilken roll för trivseln spelar olika förhållanden i individens situation såsom han upplever dem? I tabell 14:1 redovisas korrelationer mellan å ena sidan bedömningar i de avseenden som tidigare diskuterats och å andra sidan trivseln. Sambanden är överlag låga men i de flesta fall signifikanta. De högsta korrelationerna ligger kring 0,30–0,40, dvs enstaka faktorer skulle kunna förklara 10–15 procent av trivselns variation.

Bland aspekterna av *värdlandskännedom* förefaller trivseln mest hänga samman med i vilken utsträckning man anser sig leva enligt lokala levnadssätt. Ju mer så är fallet, desto bättre trivs man. I botten skulle här kunna ligga en positiv upplevelse av fungerande och naturlig delaktighet i det omgivande större sammanhanget och det pågående livet i värdlandet. Däremot tycks insikter i vad som historiskt betingar aktuella levnadsmönster vara av mindre betydelse för den faktiska trivseln. Med tanke på att språkets betydelse för trivsel och anpassning i samband med utlandsstationeringar ibland kanske något ensidigt betonas kan också sambandet för de subjektiva bedömningarna av egna språkkunskaper te sig lågt. I den mån bedömningarna svarar mot faktiska kunskaper, vilket vi från kapitel 10 har anledning att i viss utsträckning tro, skulle en möjlig förklaring till att sambandet inte är högre kunna vara att trivseln inte är särskilt starkt knuten till språket utöver vad som utgör "nödiga kunskaper" för praktiskt bruk. Utan att förringa värdet av goda språkkunskaper kan det dock vara befogat att påpeka det närmast självklara att sådana inte är någon garanti för god trivsel.

Beträffande *yttre levnadsförhållanden* förefaller trivseln av de aspekter vi studerat mest ha att göra med hur man upplever något till synes så påtagligt som matförhållandena. Ett förhållandevis högt samband gäller också synen på den egna levnadsstandarden jämförd med vad man tror man skulle haft i Sverige.¹ Här torde man med levnadsstandard närmast ha avsett materiell sådan. Att en aspekt som social och ekonomisk trygghet visar relativt lågt samband med trivseln bör inte tolkas som att villkoren i dessa avseenden skulle vara oväsentliga. Snarare torde det vara så att de skillnader i bedömningarna som här föreligger närmast gäller om tryggheten är "ganska" eller "mycket" god. På denna nivå av social och ekonomisk trygghet med tillfredsställande förhållanden som

¹ Variabeln levnadsstandard är definierad som en 5-gradig skala från "väsentligt lägre" till "väsentligt högre" än i Sverige enligt kapitel 7.

grund kan skillnader i villkoren tänkas vara av mindre betydelse för trivseln.

Bland aspekterna på *arbetssituationen* tycks det vara svaren på frågan om tjänstgöringsförhållandena allmänt som främst har samband med allmän trivsel och härutöver möjligen relationerna till lokala medarbetare. (Beträffande den låga korrelationen för aspekten formella anställningsvillkor hänvisas till tolkningen avseende social och ekonomisk trygghet ovan.)

Av de bedömningsaspekter som hittills diskuterats förefaller att döma av använda index vad vi kallar yttre levnadsförhållanden spela störst roll för trivseln, dvs fysiska och sociala förhållanden i vårdlandsmiljön. Bland övriga aspekter kan relativt höga samband noteras för aspekterna hemlängtan och upplevd isolering. De är naturligt nog förknippade med en låg trivsel. Huruvida det härvid är bindningar till Sverige respektive otillfredsställande sociala relationer som leder till låg trivsel eller denna som leder till att man längtar hem eller isolerar sig, är i detta sammanhang mindre intressant. Bägge tolkningarna skulle fö kunna vara riktiga samtidigt.

Det högsta sambandet i tabell 14:1 gäller dock den andra *makens trivsel*. Korrelationen är $r = 0,66$, vilket innebär att denna faktor ensam skulle kunna förklara 44 procent av variationen i männens och kvinnornas trivsel. Givetvis är det centralt för den egna trivseln att de som står en närmast, dvs familjen, också trivs med tillvaron, särskilt i en miljö som kanske i övrigt ter sig främmande. Som tidigare nämnts är dock även andra förklaringar till ett högt samband rimliga. Den egna situationen som bedöms kan antas vara i stort identisk för man och hustru. Likheter mellan makarna som personer eller i erfarenhetsbakgrund kan innebära att man bedömer och utvärderar sin situation likartat. Man kan dessutom vid besvarandet av enkätformulären ha rättat sina svar efter varandras. I vilken utsträckning detta skett kan vi inte bedöma. Också i andra avseenden är överensstämmelsen mellan makars svar påfallande hög, tex i synen på levnadsstandarden ($r = 0,80$) samt bedömningen av i vilken utsträckning man tillämpar vårdlandets levnadsvanor ($r = 0,50$).

Samband i olika regioner

Varierar då de olika bedömda förhållandenas samband med trivseln beroende på var man bor? I tabell 14:2 visas korrelationerna för några avseenden. För enskilda aspekter av *vårdlandskännedom* föreligger möjligen en tendens att sambanden är högre i i-länder än i u-länder. Hypote-

Tabell 14:1 Korrelationer mellan allmän trivsel (4-gradig skala) och bedömningar av den egna situationen

Bedömningar av:			b) yttre levnadsförhållanden			c) arbetssituationen		d) upplevd isolering, hemlängtan etc	
a) egen värdlandskännedom									
	män	kv		män	kv		män		kv
1. i det lokala språket	0,24	0,20	1. matförhållanden	0,32	0,30	1. tjänstg.förhåll. allmänt	0,29	upplevd isolering (index, alfa 0,52)	-0,35
2. om sociala och politiska förhållanden	0,17	0,19	2. kultur och nöjen	0,18	0,28	2. medarbetares effektivitet och yrkesskicklighet	0,23	hemlängtan (index, alfa 0,50)	-0,30
3. om myndigheter och institutioner	0,20	0,21	3. ordningsförhållanden	0,27	0,24	3. grad av "stress och jäkt"	-0,07	familjesammanhållning	0,05
4. om nyheter och aktuella händelser	0,27	0,24	4. kommunikationer	0,15	—	4. kännedom om mb:s förh.	0,16	ambassadörskänsla	0,04
5. om landets utveckling, traditioner och kulturella bakgrund	0,13	0,15	5. friluftsliv	0,27	—	5. mb:s kännedom om ens egna förhållanden	0,12	egen trivsels samband med makas/makas trivsel	0,66
			6. klimatsförhåll.	0,26	—	6. självständighet o ansvar	0,11		
			7. bostadsstandard	—	0,21				
			8. hälso- och sjukvård	—	0,27				

6. egen tillämpning av lokala levnadsvanor	0,30	0,28	9. social och ekonomisk trygghet	0,12	0,10	7. arbetsuppgifternas värde för den personliga utvecklingen	0,08
			10. levnadsstandard jfrt med vad man tror man skulle haft i Sverige	0,32	0,29	8. tjänstens meritvärde	0,09
						9. ekonomiska villkor	0,17
						10. formella anställn.villkor andra än ekon.	0,04
Index allmän världslandskänedom (pkt 1–6; alfa män = 0,73; kvinnor = 0,72)	0,33	0,33	Index yttre levnadsförhållanden (män pkt 1–6, alfa = 0,59; kvinnor pkt 1–3, 7, 8, 9, alfa = 0,64) ¹	0,41	0,39	Index arbetssituationen (pkt 2, 6–10, alfa = 0,63)	0,25

¹ Uppgifterna avseende män och kvinnor är ej jämförbara

För signifikans krävs

p.001	män r=0,13	kvinnor r=0,16
p.05	män r=0,08	kvinnor r=0,09
p.10	män r=0,07	kvinnor r=0,08

tiska förklaringar till att så skulle vara fallet kan bl a sökas dels i typen av värdsamhälle, dels i svenskarnas ambitioner och möjligheter att passa in i dess levnadsmönster. En i i-länderna större betydelse för trivseln av sådana kunskaper som här bedömts kunde tex bero på att individens praktiska nytta och därmed behov av sådana kunskaper kanske är större i de som informationssystem betraktade mer komplexa samhällena. Behovet skulle också kunna vara större ju högre ambitioner man har att leva världsorienterat, ambitioner som vanligen är mer långtgående i i-länder än i u-länder eller kulturellt mer främmande samhällen. Här kan det dock vara värt att notera att korrelationen (för index) är förhållandevis hög i ett kulturellt avlägset i-land som Japan, där som vi tidigare sett svenskarna inte lever särskilt världsorienterat, och där de också trivs sämre än i många andra länder. I den mån man här lyckas lära känna värdsamhället förefaller detta ge utdelning i form av bättre trivsel. Beträffande korrelationerna i tabell 14:2 mellan språkaspekten och trivsel kan noteras att inget samband tycks finnas i bl a engelskspråkiga länder. Förklaringen torde ligga i att skillnaderna i synen på de egna språkkunskaperna här närmast gäller om man behärskar engelskan mer eller mindre perfekt, vilket kan tänkas spela mindre praktisk roll för trivseln så länge man ändå kan språket väl.

Sambanden med trivseln för vad vi kallar *yttre levnadsförhållanden* har för korrelationerna i tabell 14:2 sammanfattats i de grova index, olika för män och kvinnor, som tidigare diskuterats. De varierar inte särskilt mycket från region till region. Även om korrelationerna för män och kvinnor inte är jämförbara kan kännedom om i vilka avseenden de skiljer sig ge en viss vägledning vid tolkningen. Det för männen högsta sambandet och det för kvinnorna lägsta gäller Japan. Det skulle här kunna vittna om betydelsen för männens trivsel av klimatförhållanden och möjligheter till friluftsliv, vilka särskilt för Japan bedömts som dåliga. Dessa aspekter ingår ej i index för kvinnorna. Det för dem högsta men för männen lägsta sambandet gäller Afrika–Mellanöstern. Detta skulle på motsvarande sätt kunna vittna om betydelsen för kvinnornas trivsel av hälso- och sjukvårdsförhållanden, vilka anses som särskilt dåliga i dessa länder. Denna aspekt har inte bedömts av männen.

Beträffande vårt kriterium på *arbetstrivsel*, dvs den allmänna synen på de tjänstgöringsförhållanden under vilka man arbetar, förefaller korrelationerna i tabell 14:2 åtminstone ytligt sett bekräfta den bestickande tesen att arbetssituationen blir mer central för den allmänna trivseln, ju längre bort från huvudkontoret man befinner sig. Att döma av svarsfördelningarna för kriteriet på arbetstrivsel, vilka är ganska lika för olika

Tabell 14:2 Korrelationer mellan allmän trivsel (7-gradig skala) och olika bedömningar av den egna situationen regionvis

Bedömningar av	N ₋₂ =		egen vördlandskänedom				index ¹				yttre levnadsförhållanden (index) ²		tjänstgör.för.hållanden allmänt	egen trivsels samband med makes/makas trivsel ³
			språkkunskaper	om traditioner och kulturell bakgrund	tillämpn av lokala levnadsvanor									
	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	kv	män	
Centraleuropa	184	132	0,22	0,37	0,20	0,30	0,39	0,43	0,22	0,42	0,39	0,38	0,12	0,58
Sydeuropa	71	52	0,26	0,22	0,26	0,24	0,30	0,29	0,43	0,41	0,46	0,35	0,13	0,62
USA, Canada,														
Austral, N.Z.	87	72	0,00	-0,15	0,20	0,10	0,20	0,28	0,23	0,21	0,32	0,43	0,25	0,45
Latinamerika	117	80	0,05	0,01	0,07	0,02	0,29	0,19	0,22	0,10	0,38	0,20	0,36	0,62
Afrika, Mellanöstern														
(ej Sydafrika)	83	64	0,07	0,42	0,09	0,00	0,01	0,03	0,18	0,37	0,23	0,54	0,43	0,48
Sydafrika	18	12	0,47	0,52	0,08	0,07	0,24	0,29	0,25	0,22	0,45	0,23	0,51	0,40
Asien (ej Japan)	58	42	0,17	0,09	0,08	0,14	-0,10	0,15	0,16	0,09	0,46	0,35	0,41	0,57
Japan	19	16	0,37	0,43	0,13	0,45	0,40	0,27	0,51	0,53	0,51	0,17	0,48	0,49

¹ Index avser de sex kunskapsaspekterna i tabell 14:1

² Index som i tabell 14:1. Korrelationerna för män och kvinnor ej jämförbara

³ Variabeln trivsel är för dessa beräkningar definierad i bara tre kategorier eller nivåer: låg (skalvärde 1–4), medelgod (skalvärde 5) och hög trivsel (skalvärde 6–7)

regioner, tycks förklaringen till ett sådant mönster inte ligga i att den allmänna trivseln skulle vara särskilt förknippad med en låg nivå av arbetstrivsel betingad av tex svåra yttre förhållanden. En förklaring skulle i stället kunna vara att man i Västeuropa och annorstädes lägger olika innebörd i bedömningen av arbetsförhållandena och härvid i de avlägsna länderna intolkar något som är starkare förknippat med den allmänna trivseln. (Denna möjlighet har inte kontrollerats.) I övrigt är det svårt att lämna någon rimlig förklaring till det funna mönstret. Skulle det kunna vara så att arbetsituationen generellt är mer central för trivseln vid stationeringar i avlägsna länder genom att mer utpräglat framstå som skälet till att man befinner sig där? Eller genom att i kulturellt mer svårtillgängliga länder representera den främsta kontakten med värdlandets "genuina" kultur? Eller genom att man här upplever det som att det "utöver arbetet" inte finns "så mycket att göra"? Från en person med erfarenhet av arbete i Japan har den tolkningen föreslagits att "man tyr sig till arbetet såsom det enda man verkligen behärskar" i en kulturellt främmande miljö. Närmare en förklaring än till att ställa frågor kommer vi dock inte på denna punkt.

Samband under anpassningsförloppet

Som tidigare nämnts kan korrelationer mellan olika faktorer och trivsel på sätt och vis tolkas i termer av faktorernas betydelse för trivseln. Givetvis är det härvid vanskligt att tolka en serie av korrelationer för successiva tidpunkter som en bild av hur betydelsen för trivseln utvecklas. De numeriska värdena är starkt känsliga för slumpvariation. De korrelationer vi rör oss med är överlag ganska låga och motsvarar uttryckta som förklaringsvärden små variationer över tiden. Mot bakgrund av allmänna eller teoretiskt grundade förväntningar kan dock de mönster över en serie av tidpunkter som framträder te sig mer eller mindre rimliga betraktade som bilder av en utveckling.

Beträffande *värdlandskännedom* mätt såsom index tycks sådan ha en viss betydelse för kvinnornas trivsel i början av vistelsen i värdlandet, men inte för männens (figur 14:1 a). Den utveckling som serien av korrelationer beskriver för männens del är dock snarare den vi hade förväntat oss, dvs ett lågt samband i början som växer då individens referensram och behov efter en tid omorienteras mot sådant som gäller värdlandet. Detta mönster framträder för både män och kvinnor i den aspekt av kanske mer tillämpat värdlandskunnande som gäller i vilken utsträckning man anser sig följa lokala levnadsvanor (figur 14:1 b).

I fråga om synen på de egna språkkunskaperna syns dock inget sådant mönster (figur 14:1 c). Här förefaller i början de kvinnor som anser sina språkkunskaper vara goda att trivas bäst. Unde själva kulturchocksfasen tycks dock goda språkkunskaper varken bidra till bättre eller sämre trivsel, dvs korrelationerna ligger kring noll. Kan det vara så att man i början just genom goda språkkunskaper kan känna sig mer hemma i värdlandet, om ock på "falska premisser", i bemärkelsen att språkkunskandet under den första "turistfasen" är i tjänst hos bakomliggande inadekvata föreställningar? Och att det, när dessa efter någon tid försvagats eller luckrats upp, "inte hjälper" om man i språket har ett verktyg för kommunikation, eftersom man då ändå i sin föreställningsvärld saknar "fack" att sortera in i eller hämta information från? En sådan förklaringsansats, här tillspetsat formulerad, är givetvis att betrakta som en spekulaton.

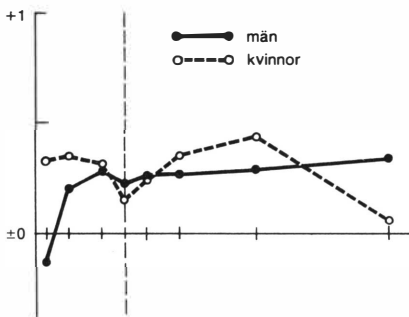
Vi är hänvisade till sådana också då det gäller betydelsen för trivseln av kunskaper om värdlandets utveckling, traditioner och kulturella bakgrund (figur 14:1 d). Kännedom om dessa förhållanden tycks just i början av vistelsen i värdlandet spela en ganska stor roll för kvinnornas trivsel, men inte för männens. Kan det vara så att sådana kanske mindre direkt tillämpbara kunskaper är mer centrala i det "turistperspektiv" som individen i början kan antas omfatta, men att de så småningom kommer i skymundan för behov av mer direkt tillämpliga kunskaper? Härvid skulle ett i början starkare samband för kvinnorna än för männen kanske kunna hänföras till att männen genom sitt arbete ganska omedelbart kommer in i ett "pågående" sammanhang där tillämpat kunnande är viktigt. Enligt figur 14:1 e spelar också upplevelsen av arbetsförhållandena en ganska stor roll för männens trivsel under den första tiden i värdlandet. Beträffande de yttre levnadsförhållandena slutligen förefaller dessa genomgående över tiden spela en förhållandevis stor roll för trivseln i bemärkelsen att ju bättre de anses vara, desto bättre trivs man (figur 14:1 f).

Beroendet av makens trivsel

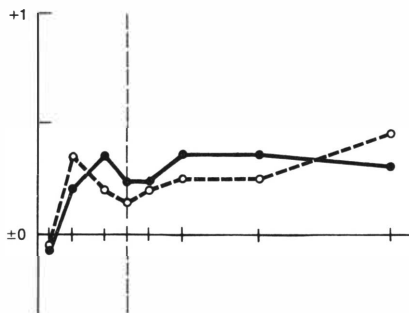
Enligt figur 14:2 är sambandet mellan makars trivsel högst ($r = 0,77$) efter fyra-sex månader i värdlandet, dvs under den period då trivseln sjunker att döma av de U-formade anpassningsförlopp vi tidigare funnit för både män och kvinnor. Teoretiskt (enligt kapitel 5) antas denna fas svara mot en minskning av klarheten i de synsätt som individen tagit med sig från Sverige eller bakgrundslandet men som fortfarande dominerar refe-

Figur 14:1 *Korrelationer mellan trivsel och bedömningar av den egna situationen med hänsyn till hur länge man bott i vädlandet (tidsskala nederst)*

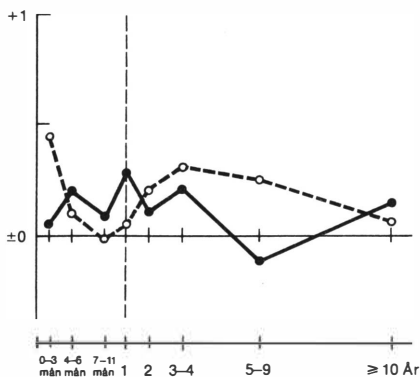
a. Allmän vädlandskänedom (index)



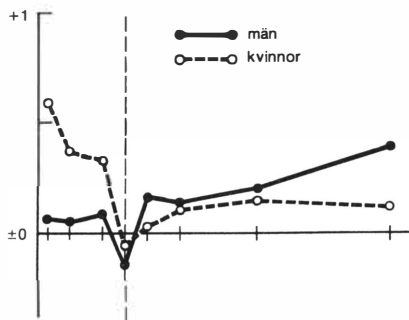
b. Tillämpning av lokala levnadsvanor



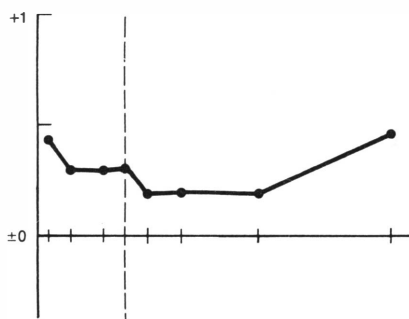
c. Kunskaper i det lokala språket



d. Kunskaper om värdlandets utveckling, traditioner och kulturella bakgrund

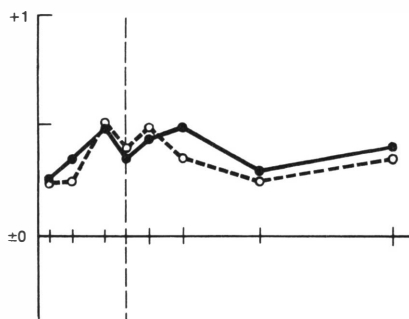


e. Arbetsförhållanden allmänt



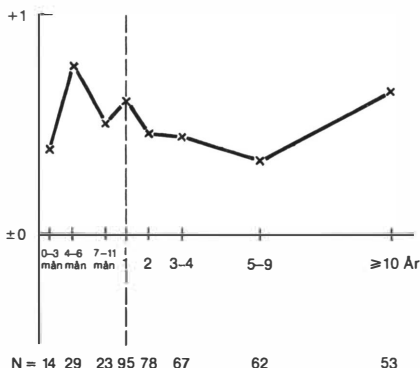
f. Yttre levnadsförhållanden (index)

(uppgifter för män och kvinnor ej jämförbara)



	0-3	4-6	7-11	1	2	3-4	5-9	≥ 10 År
$N_{a-t(-2)}$ män	25	51	69	129	93	89	90	81
kv	14	29	23	94	84	85	73	63

Figur 14:2 Korrelationer mellan makars trivsel¹ med hänsyn till hur länge man bott i vårdlandet



¹ Trivsel definierad i tre kategorier som i tabell 14:2

rensråmen. Tilltron till dessa föreställningar försvagas genom att de inte bekräftas i den nya miljön. De behöver därför få stöd och bekräftelse från annat håll för att nedgången i klarhet skall motverkas. Här torde makan/maken ligga närmast till hands eftersom makarna kan antas dela de synsätt som är "hotade". Vardera makens behov av stöd svarar således mot den andras förutsättningar att ge sådant. Teoretiskt bör därför vardera partens trivsel vara särskilt starkt beroende av den andras under just denna fas i anpassningsprocessen. (I förra kapitlet såg vi också att familjesammanhållningen förstärks under denna tid.) I figur 14:2 är sambandet mellan makars trivsel högre för tidsintervallet fyra-sex månader än för intervallet noll-tre månader (p.05). Den allra första tiden i vårdlandet svarar teoretiskt mot en period under vilken de dominerande föreställningarna visserligen är felaktiga men ändå förhållandevis klara och därför inte kräver lika mycket stöd eller försvar som senare. Efter intervallet fyra-sex månader är sambandet lägre (jämfört med intervallet sju-elva månader p.10; ett år e s; två år p.05). Detta tillskriver vi på teoretiska grunder det förhållandet att sedan de inadekvata synsätten försvagats så att i stället de som är adekvata i vårdlandsmiljön har kommit att dominera referensramen, makarna inte i lika hög grad är hänvisade till varandra för stöd av sina föreställningar. Sådant kan nu också hämtas i den omgivande miljön.

Trivseln och föreställningsramens omorientering

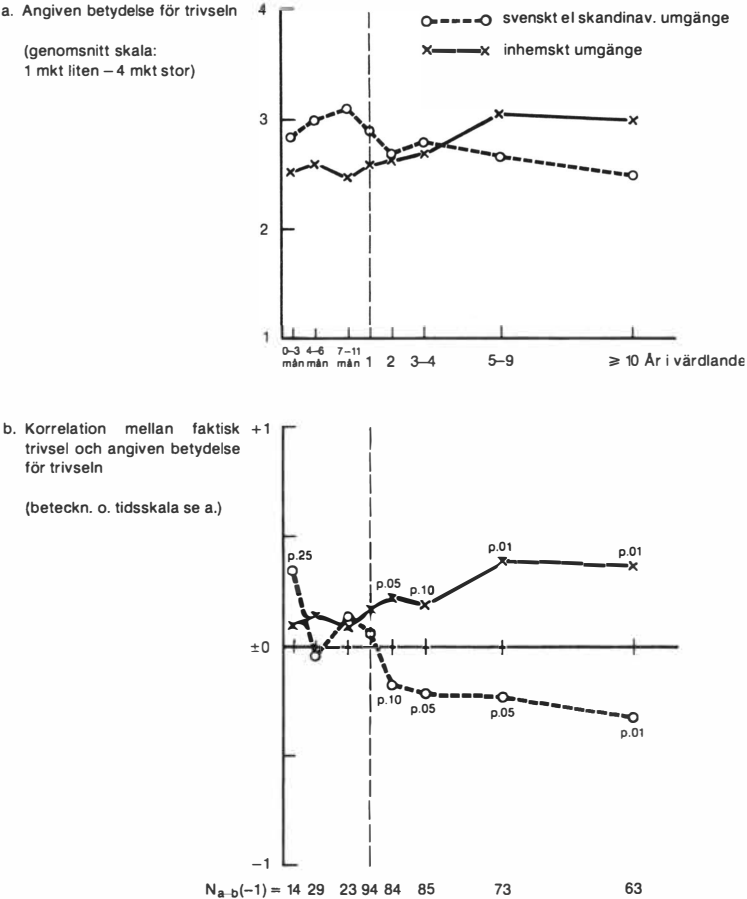
Även om resultaten på många punkter förefaller kunna väl förklaras med hjälp av vår modell av anpassningsprocessen, har kopplingen mellan empiri och teori hittills enbart bestått i bedömningar av om resultaten verkar rimliga mot den teoretiska bakgrunden. Någon mer direkt anknytning av empiriska resultat till de faktorer på vilka modellen av anpassningsförloppet är grundad har inte skett och heller inte avsetts. Huvudkomponenterna i den principiella bilden är annars de bägge alternativen och som vi antar motstridiga systemen av synsätt och föreställningar som ingår i å ena sidan ursprungs- eller bakgrundslandets kultur och å andra sidan värdlandets. Förenklat uttryckt kämpar sås dessa bägge system om att få dominera referensramen, dvs styra beteenden och tolkningar. Härvid utgår vi från att ursprungs- eller bakgrundslandets, i vårt fall närmast svenska, synsätt till en början dominerar men att värdlandets så småningom tar överhand. Det är innebörden av denna utveckling i termer av förändringar i referensramens klarhet¹ som härvid tänks förklara den sk kulturchocken, vilken bör återspeglas i bla en trivselsvacka.

Svaren på två av enkätens frågor skulle kunna ses som mer direkta uttryck för hur starkt individens referensram präglas av svensk- eller värdlandsorienterade värderingar och synsätt. Den ena frågan löd: "Vilken betydelse för Er trivsel vill Ni tillmäta umgänge med andra svenskar eller skandinaver?" Den andra var av samma lydelse utöver att den gällde "umgänge med personer ur den inhemska befolkningen". Samma fyra svarsalternativ gavs i vardera frågan, "mycket liten" eller "ganska liten betydelse", "ganska stor" eller "mycket stor betydelse". Svaren skall i bägge fallen tolkas som en skala 1–4, varvid poängen åsatts enligt den ovan nämnda ordningen. Vi betraktar svars-poängen som uttryck för hur starkt individen omfattar svenska respektive värdlandets synsätt, dvs i vilken grad han refererar till dem i sådant som gäller hans trivsel. Då den analys som redovisas nedan inte avsetts ursprungligen, har frågan om betydelsen av inhemskt umgänge inte ställts till männen. Resultaten bygger således på uppgifter från enbart kvinnorna.

I figur 14:3a visas de genomsnittliga svars-poängen för grupper av kvinnor som bott olika lång tid i värdlandet. Betraktat som en utveckling kan en viss ökning skönjas i betydelsen av svenskt umgänge under den

¹ Med referensramens klarhet avses individens upplevelse av de dominerande synsätten som oemotsagda och entydiga, tilltron till dem eller känslan att stå på en fast "grund" i tolkningar och beteenden. (Se fö kapitel 5.)

Figur 14:3 Utvecklingen över tiden av (a) angiven betydelse för trivseln av svenskt umgänge samt (b) av sambandet mellan angiven betydelse och faktisk trivsel (kvinnor)



första delen av kulturchocksfasen, en ökning, dock inte statistiskt signifikant, vilken följs av en minskning. I linje med vad som tidigare tillämpats, t ex avseende hemlängtan och familjesammanhållning, skulle detta kunna tolkas som att ökningen och därefter minskningen svarar mot växande behov att förstärka till en början förhärskande svenskorienterade synsätt, behov som sedan bortfaller då värdlandsorienterade synsätt tagit över. Enligt bedömningarna ökar således betydelsen av inhemskt umgänge men blir först efter flera år större än betydelsen av svenskt.

Det väsentliga för en mer direkt prövning av rimligheten i vår teoretiska bild är emellertid utvecklingen av sambandet med den *faktiska* trivseln mätt med den direkta frågan om hur man trivs. En sådan analys skulle kunna visa i vilken grad man under olika faser verkligen "hämtar" trivsel ur en svensk- eller värdlandsorienterad hållning. Teoretiskt skulle trivseln i början vara knuten till svenskorienterade synsätt, men detta i successivt mindre grad då de inte bekräftas i värdlandsmiljön och bara så länge de fortfarande dominerar referensramen. När värdlandets synsätt tagit över, bör det i stället vara till klarheten i dessa som trivseln är knuten. Då de bägge typerna av synsätt antas vara motstridiga, bör dessutom gälla att ju mer man håller fast vid svenskorienterade synsätt sedan de värdlandsorienterade tagit över, desto mindre blir klarheten i de senare och desto sämre trivseln. Sambandet mellan faktisk trivsel och den grad i vilken man refererar till en svenskorienterad hållning bör således utvecklas från positivt till negativt och däremellan vara noll, i princip just när dominansen av referensramen övergår till värdlandsorienterade synsätt. Denna tidpunkt bör också sammanfalla med kulturchocken, dvs botten i den faktiskt konstaterade trivselsvackan, och således infalla under senare hälften av det första året i värdlandet. På motsvarande sätt bör vid denna tidpunkt korrelationen vara noll även mellan trivsel och den grad i vilken man refererar till en värdlandsorienterad hållning, detta efter att dessförinnan ha varit negativ och för att senare bli positiv.

Enligt figur 14:2b tycks detta hypotesmönster i grova drag bekräftas av de empiriska resultaten, även om det inte på alla punkter får ett statistiskt tillfredsställande stöd. Sambandet med en svenskorienterad hållning tycks vara positivt i början när trivseln faktiskt sjunker för att sedan bli signifikant negativt när trivseln stiger (jfr figur 9:9). Teckenväxlingen tycks ske kring slutet av det första året. Trivsels samband med en värdlandsorienterad hållning växer till signifikant positivt, dock utan att dessförinnan ha varit negativt. Det senare skulle möjligen kunna

tolkas som att världlandsorienterade synsätt i början inte upplevs som reella alternativ eller som konflikterande med de dominerande svenska.

Det är vanskligt att *isolera* tolka resultaten i figur 14:2b som stöd för den principiella bilden av anpassningsprocessen. Det beror dels på det statistiska materialets egen bräcklighet, dels på svagheten i de antaganden på vilka tolkningen av de empiriska resultaten bygger, främst att vi kan utläsa ett förlopp ur uppgifter från olika grupper med successivt längre världlandstid, och att vi kan tolka gruppdata på individnivå. Betraktade som komplement till den ytliga överensstämmelse mellan empiri och teori som vi funnit på andra punkter passar resultaten dock väl in i helhetsbilden av vad som gäller under kulturchocksfasen och bör kunna tolkas som ett visst stöd för vår modell avseende de djupare faktorerna bakom anpassningsförloppet.

Hur väl kan trivseln förklaras?

I början av detta kapitel sades att förmågan att förklara eller förutsäga en persons trivsel med vetskap om vad som gäller för honom i ett annat avseende, tex ålder, kunde uttryckas som den kvadrerade korrelationen mellan det aktuella avseendet, tex ålder, och trivsel. Möjligheten att förklara trivseln kunde kanske förbättras om vi kände till personens förhållanden också i andra avseenden. Principen för hur detta går till har tidigare beskrivits. Enligt den metod vi använt, sk stegvis regressionsanalys, införs en oberoende variabel i taget, dvs "stegvis" i analysen. För den första erhålls förklaringsvärdet som kvadraten på korrelationen med den beroende variabeln, här trivsel. För den närmast införda variabeln erhålls dess tillskott i förklaringsvärde utöver vad den tidigare variabeln "redan förklarat". För den tredje variabeln erhålls dess tillskott utöver de bägge tidigare etc. Tillskotten i förklaringsvärde kan adderas till ett totalt förklaringsvärde för de variabler som beaktats.¹

Storleken av varje enskild variabels förklaringsvärde beror på vilka variabler som tidigare förts in i analysen. Med hänsyn till vad man är intresserad av i varje enskilt fall måste således en viss ordning bestämmas för införandet av variablerna. För vår del var ambitionen att erhålla en allmän uppfattning om hur mycket av trivselns variation som kunde

¹ Det totala förklaringsvärdet för flera variabler kallas multipel determination och är, analogt med vad som inledningsvis anförts, lika med kvadraten på den multipla korrelationen mellan de oberoende variablerna och den beroende.

förklaras med hjälp av ett stort antal variabler utan att intresset var knutet till några särskilda bland dessa. Vi valde därför att med datorns hjälp låta den variabel först introduceras som ensam bäst kunde förklara trivseln, herefter den som gav det närmast största tillskottet i förklaringsvärde etc. För att begränsa antalet steg i analysen avbröts den när ingen återstående variabel kunde ge ett tillskott utöver vad tidigare införda variabler förklarat om mer än 3 procent (eller i vissa fall 5 procent) av den totala variationen i trivseln.

Förutom den beroende variabeln kunde det användas dataprogrammet samtidigt beakta 30 variabler såsom möjliga att tas in i analysen. Bortsett från vissa modifieringar var variabeluppsättningen i stort densamma för de olika bearbetningarna. En allmän uppfattning om vilka variabler som ingick ges i noten till tabell 14:3. Av tabellen framgår de totala förklaringsvärden som erhöles samt för varje bearbetning vilka variabler som togs in i analysen. Här bör dock påpekas att resultaten från olika bearbetningar inte är strikt jämförbara p.g.a delvis olika variabeluppsättningar, skillnader i introduktionsordning och olika minimikrav på tillskott i förklaringsvärde.

Av tabell 14:3 framgår att den andel av den totala variationen i trivseln som förklaras av våra variabler är ganska liten. Den uppgår för olika bearbetningar till mellan cirka 25 och 35 procent, bortsett från den avseende gifta män där hustruns trivsel ingår som oberoende variabel.

En allmän granskning av vilka enskilda variabler som bidrar till att förklara trivseln visar att för männens del, sedan hustruns trivsel beaktats, bara index för synen på yttre levnadsförhållanden tillkommer, och detta med ett mycket litet bidrag till det totala förklaringsvärdet (a).¹ Om variabeln "hustruns trivsel" uteslås från analysen, förklarar "yttre levnadsförhållanden" trivseln bäst (b). Sedan även detta index uteslås, kommer för de män som bott bara en kort tid i värdlandet tre enskilda bedömningsaspekter av den yttre miljön att falla ut (c). För dem som bott längre i värdlandet förklaras trivseln bäst av synen på den egna levnadsstandarden samt av i vilken utsträckning man anser sig tillämpa lokala levnadsvanor.

För kvinnornas del tycks trivseln vara förknippad med i stort samma faktorer. Sedan index för yttre levnadsförhållanden² uteslås från analysen, kommer dock inte de häri ingående enskilda bedömningsaspek-

¹ Vi har tidigare diskuterat olika tolkningar av det höga sambandet mellan makars trivsel. Någon bearbetning där männens trivsel betraktas som oberoende och kvinnornas som beroende variabel har ej gjorts.

² Ej jämförbart mellan män och kvinnor.

Tabell 14:3 Totalt förklarad variation i trivseln

Beroende variabel	Mäns trivsel:				Kvinnors trivsel:			
	a. Gifta män N=472	b. Samtl män N=637	c. Män med vårdlands- tid < 1 år N = 154	d. Män med vårdlands- tid ≥ 1 år N=482	e. Samtl kv N=472	f. Samtl kv N=472	g. Kv med vårdlands- tid ≤ 1 år N=164	h. Kv med vårdlands- tid > 1 år N=308
Minimikrav på till- fört förklaringsvärde	3 %	5 %	3 %	3 %	5 %	3 %	3 %	3 %
Förklarad variation för ober. variabler (enl den ordning de införts i analysen)	1. makas trivsel 44 %	1. yttre levnförh 17 %	1. matförh 14 %	1. levnstd 11 %	1. yttre levnförh 15 %	1. uppl isol 12 %	1. uppl isol 12 %	1. levn- std 13 %
	2. yttre levn förh 4 %	2. levnstd 6 %	2. klimat- förh 5 %	2. tillämpln av lokal livsstil 8 %	2. uppl isol 9 %	2. tillämpln av lokal livsstil 7 %	2. matförh 9 %	2. uppl isol 9 %
			3. ordn- förh 5 %	3. frilufts- möjligh 5 %		3. levnstd 4 %	3. tfrst inh umg 5 %	3. hem- längtan 5 %
			4. utb- nivå 4 %			4. tfrst inh umg 4 %		4. tillg t kult o nö- jen 5 %

						5. tillg t kult o nöjen 3 %	5.tfrst inh umg 3 %
Totalt förklarad variation i trivsel	48 %	23 %	28 %	24 %	24 %	30 %	35 %

Följande variabler ingick, dvs kunde tas in i analysen. Inom parentes anges vilka bearbetningar som avses i den mån en variabel inte genomgående finns med, tex (enbart a), (män) etc. Om de kategorier i vilka en variabel definierats för dessa bearbetningar skiljer sig från vad som tidigare tillämpats eller i övrigt från dem som används i bilaga 4, anges också de som här används.

Personförhållanden:	civilstånd (män), ålder, utbildningsnivå (lägre än/gymnasium el högskola), befattning (män; ej chefsställn/chefsställn), förvärvsarbete i Sverige (kvinnor; förekomst el ej) samt i värdlandet (motsv), antal omyndiga barn (enbart a) samt deras genomsnittsålder (enbart a)
Tidaspekter:	värdlandstid (ej c, d, a, h), Sverigetid (ej c, d, g, h), tidigare utlandserfarenhet
Rumspekter:	värdland (i-/u-land), bostadsortens storlek (män)
Levnadsvanor:	privatspråk (män; svenska/annat), umgängesinriktning (svenskt el skandinaviskt/annat), grad i vilken behov av inhemskt umgänge är tillgodosett (kvinnor, skala 1–9), brevkontakt med Sverige (frekvens), planer att återvända till Sverige (män; avser/avser ej, vet ej)
Yttre levnadsförhållanden:	index (enbart a, b, e), enskilda bedömningsaspekter i index (ej a), levnadsstandard (jämförd med vad man tror skulle gälla i Sverige, skala 1–5), social och ekonomisk trygghet
Värdlandskännedom:	index (enbart a, b, e), enskilda bedömningsaspekter i index (ej a, förutom aspekten ”tillämpning av lokal livsstil”)
Övriga aspekter (kvinnor):	familjesammanhållning, upplevd isolering (index), hemlängtan (index), ambassadörskänsla (index), makas trivsel (enbart a)

terna i förgrunden utan i stället variabeln "upplevd isolering". Det gäller såväl totalt sett (f) som bland kvinnor med kortare (g) och längre (h) vårdlandstid.¹ Ett annat förhållande som genomgående tycks spela in är i vilken utsträckning man upplever möjligheterna till inhemskt umgänge som tillfredsställande.² Dessa bågse aspekter av social kontakt svarar tillsammans för en stor del av den förklarade variationen i kvinnornas trivsel. Frågor i dessa två avseenden har tyvärr inte ställts till männen.

Bland de variabler som inte föll ut i analyserna är tidsfaktorer, typ av vårdland, personförhållanden, faktiska levnadsvanor samt aspekter av vårdlandskännet. Jämfört med faktorer som makans/ makens trivsel, yttre levnadsförhållanden, levnadsstandard och åtminstone för kvinnorna aspekter av social kontakt förefaller de således kunna vara av mindre betydelse för trivselen. Detta innebär dock inte att de skulle sakna samband med denna; sådana har tidigare konstaterats. En jämförelse av detta slag är dessutom missvisande genom att variabler som avser vissa personförhållanden, levnadsvanor och typ av vårdland har definierats i mycket grova kategorier, bl a med hänsyn till tolkningsmöjligheterna.³ Även om variablerna hade kunnat definieras mer nyanserat, vet vi dock inte om de skulle ha bidragit bättre till att förklara trivselen i termer av linjär samvariation eller om vi skulle ha kunnat förklara totalt mer av trivselen. I studier av detta slag brukar tillskotten i förklarad variation vara små sedan några få variabler beaktats, och det totala förklaringsvärdet kan vanligen inte höjas mycket.

Allmänt sett torde det inte vara möjligt att i sammanhang som detta förklara all variation i den beroende variabeln. Såsom trivselvariabeln definierats representerar den förmodligen inte en tillräckligt nyanserad skala för att återspegla hur individen upplever sin situation annat än som en approximation av hans sanna trivsel. Felvarians kan också hänföras

¹ För att denna bearbetning skall kunna baseras på ett tillräckligt stort antal observationer har "början av utlandsvistelsen" här utsträcks till en vårdlandstid av mindre än två år.

² För definitionen av denna variabel se kapitel 13 s 339.

³ Härigenom tenderar sambanden att bli lägre än om variablerna kunnat definieras i mer nyanserat graderade skalor. Genom att för denna analys definiera typ av vårdland som antingen i- eller u-land har vi avhått oss möjligheten att förklara den variation i trivselen som är att hänföra till skillnader mellan olika i-länder respektive mellan u-länder. Variabeln vårdland definierad i dessa grova, om ock tolkbara kategorier skulle ensam förklara cirka 2 procent av den totala variationen i trivselen för män och kvinnor tillsammans. Enligt en skattning genom variansanalys skulle variationen i trivsel, hänförlig till de 26 enskilda länderna eller ländergrupperna, uppgå till omkring 12 procent av den totala variationen. Denna siffra kan emellertid inte tolkas meningsfullt, då den inte hänför sig till någon entydig dimension eller grund för klassificering av länderna.

till slarv, tillfälliga stämningar, feltolkning av frågelydelsen och annat i en okontrollerad svarssituation, liksom till mer systematiska skevheter av typen att svara enligt vad man tror är socialt önskvärt snarare än vad man faktiskt står för. Med hänsyn till att det gäller något till synes så individuellt som trivsel, torde inte heller ett stort antal oberoende variabler av den allmänna typ som kan beaktas i en enkätstudie räcka till för att ge full klarhet om vad som bestämmer trivseln.

Icke desto mindre kan man fråga sig vad som, förutom det ovan anförda, kan förklara de omkring 70 procent av variationen i trivseln som vi inte kunnat förklara. Trivseln hänger rimligen samman med många faktorer utöver dem vi har beaktat. Bland sådana av mer allmän art kan det gälla ytliga aspekter på olika sidor av individens livssituation av den typ vi studerat, men vilka vi försummat att belysa. Det kan också gälla djupare liggande faktorer av typen personlighetsdrag vilka knappast kan beaktas i en studie som denna. Härtill kommer givetvis en mångfald för varje individ specifika förhållanden hänförliga till bl a hans speciella fysiska och sociala omgivning, individuella drag och egenskaper, personliga erfarenheter, behov och ambitioner.

SAMMANFATTNING

I detta kapitel har vi sökt belysa olika faktorerers betydelse för trivseln genom att studera deras samband med denna i form av korrelationer. Såsom är vanligt vid denna typ av studier är sambanden inte särskilt höga. För enskilda faktorer och bedömningsaspekter ligger korrelationerna som högst på cirka $r = 0,30-0,35$, vilket skulle kunna förklara 10–15 procent av variationen i trivseln.

Sådana enstaka faktorer är t ex synen på den egna levnadsstandarden, på lokala matförhållanden, de egna levnadsvanornas överensstämmelse med lokala samt allmän arbetstrivsel. Likaså är för kvinnornas del faktorer som upplevd isolering och hemlängtan förknippad med allmän trivsel eller snarare återspeglings av denna. Det i särklass högsta enskilda sambandet med individens trivsel gäller dock makans/makens trivsel. Denna faktor skulle i princip ensam kunna förklara 44 procent av variationen i trivseln. Resultatet understryker den stora betydelse som makan/maken och rimligen övriga familjemedlemmar har för den enskilda individens trivsel i samband med livet utomlands. Andra förklaringar än denna till ett högt konstaterat samband mellan makars trivsel är dock rimliga.

Totalt sett kan vi med hjälp av flera variabler förklara omkring hälften av variationen i trivseln. Bortsett från faktorn makas/makes trivsel uppnås i olika bearbetningar en totalt förklarad variation av 25–35 procent. De för trivseln viktigaste faktorerna förefaller vara hur man upplever fysiska och sociala villkor i den yttre miljön, synen på den egna levnadsstandard, i vilken utsträckning man anser sig tillämpa lokala levnadsvanor, samt för kvinnorna något som ej studerats beträffande männen, nämligen olika aspekter av social kontakt såsom upplevd isolering och i vilken utsträckning man är tillfredsställd med möjligheterna till inhemskt umgänge.

Med avseende på hur olika faktorerers betydelse för trivseln utvecklas över tiden finner vi att vikten av makans/makens trivsel växer och når ett maximum under kulturchocksfasen, vilket vi tolkar som uttryck för att vardera makens behov av stöd från den andra är störst under denna fas. På denna punkt, liksom tidigare på flera andra, visar resultaten en yttlig överensstämmelse med vad som ter sig rimligt enligt den teoretiska bilden av anpassningsprocessen. För att pröva modellen i något djupare mening sökte vi få en bild av huruvida den faktiska trivseln i början betingas av en svenskorienterad hållning för att i samband med kulturchocksfasen i stället knytas till en vädlandsorienterad. Resultaten ger ett visst stöd för att så skulle vara fallet.

15 Barnen

Beträffande barnen kan vi inte beskriva hur de trivs, alltså deras subjektiva anpassning. I stället skall vi i några avseenden belysa deras situation genom uppgifter från modern. Det gäller dels två aspekter av barnens levnadsvanor – språkbruk och kamraternas nationalitet – dels två aspekter av deras uppväxtmiljö – inriktningen av uppfostran samt typ av skola. I bägge dessa avseenden intresserar vi oss främst för om barnens situation präglas av en vördlands- eller en svenskorienterad hållning. Beträffande levnadsvanor, där vi främst tar fasta på barnens språkpreferenser, är resultaten kanske mer direkt uttryck för barnens egen hållning. Skoltyp och inriktning av uppfostran är snarare villkor som kan förklara en viss hållning. De återspeglar kanske mer föräldrarnas ambitioner och egen orientering i vördlandsmiljön.

I kapitlet om de vuxnas levnadsvanor medtogs som jämförelse också uppgifter om barnens språkbruk och om motsvarigheten till de vuxnas umgänge, deras kamrater. Vi såg att barnen snabbare än de vuxna föreföll anta vördlandets levnadssätt. Detta bör tex avseende språkbruk i hemmet kunna tolkas som att barnen fortare accepterar och anpassar sig till vördlandets normer. Att så vanligen är fallet bestyrks av flera författare (se tex Smolicz & Wiseman 1971, Johnston 1972). Förklaringen torde ligga i att barn allmänt sett kanske lättare än vuxna kan ställa om sig till nya förhållanden, men också i att barnens yttre situation i olika avseenden är annorlunda än de vuxnas.

I barndomen förvärvas grundläggande värderingar och beteendenor- mer från omgivningen såsom familjen eller det samhälle, den kultur där en individ växer upp. Det sker under den sk socialisationsprocessen. Även om denna i en vid mening kan antas fortgå hela livet, torde barn i många avseenden vara mer receptiva och ta starkare intryck än vuxna och deras uppfattningar och föreställningar vara mer påverkbara och mindre fast rotade. Vid en flyttning till en ny kultur kan de därför ha lättare att lära sig och acceptera dess normer. För vuxna kan i stället förmågan till "resocialisation" i en ny kultur tänkas vara begränsad genom att synsätt och beteenden förankrats och "fixerats" i samband med socialisationen till den egna ursprungskulturen (se tex Dunér 1972, Maretzki 1965).

Beträffande den yttre situationen kan barnen mer påtagligt än de vuxna antas vara beroende av rent lokala förhållanden, t ex möjlighet att finna kamrater och tillgång till skolor. De kan i olika situationer av kontakt med den lokala kulturen i ett nytt land tänkas erfara starka krav på konformitet med dess synsätt och normer. Fö medför en utlandsflyttning ofta flera omställningar än den till värdlandskulturen i stort, t ex i form av täta skolbyten.

Enligt en enkät från 1965 (SOU 1966:55) bland utlandssvenskar med barn i svenska skolor i utlandet eller i Sverige hade närmare 50 procent av de barn som gått nio år i skolan bytt skolform två gånger.¹

Innebörden av omställningen till utlandslivet måste för barn likaväl som för vuxna bero på individuella faktorer, liksom av yttre förhållanden som bosättningsland och bosättningsort. Av vikt i detta sammanhang bör härutöver vara den faktiska åldern och åldern vid inflyttningen till värdlandet och dessutom inställningen hos föräldrarna till barnens assimilering av värdlandskulturen.

Enligt uppgifter från hustrun fanns i de familjer som besvarade enkäten sammanlagt 862 barn, varav 80 procent var 15 år eller yngre. Den vanligaste familjestorleken var fyra personer, dvs två barn. I enkäten inhämtades åldersuppgifter för samtliga barn. Som mått på åldern har vi emellertid vid bearbetningen inte använt varje enskilt barns ålder utan den genomsnittliga åldern för barnen inom varje familj. Genomsnittsåldern (faktisk ålder) för de omyndiga barnen var åtta år och den genomsnittliga åldern vid inflyttningen till värdlandet (inflyttningsålder) sex år. Uppgifter om barnens kön begärdes inte i enkäten. (Fördelningar över faktisk ålder, inflyttningsålder och barnantal återfinns i bilaga 3.)

Uppfostran

Begreppet uppfostran står till en del för vad som ovan benämnts barnets socialisation. Termen uppfostran avser dock sådan snarast sedd ur föräldrarnas synpunkt, dvs det aktiva överbringandet till barnen av värderingar och normer. Principiellt gäller den överförandet av en kulturtradition mellan två generationer, från föräldrar till barn där de senare från

¹ Med byte av skolform avsågs här en förflyttning mellan: vanlig skola i Sverige, svensk skola i utlandet, internatskola i Sverige, internationell skola i utlandet, inhemsk skola i utlandet. Antalet byten mellan olika skolor men inom en viss skolform kan således vara högre än antalet byten mellan olika skolformer.

början "saknar" en sådan. De traditioner, värderingar och normer som genom uppfostran överförs till barnet kan antas återspegla fast förankrade föreställningar hos föräldrarna, vilka i sin tur kan härledas till det samhälle och den kultur där dessa vuxit upp. Det traditionella uppfostringsmönstret är därför ett kulturdrag som man är mindre benägen eller förmögen att ändra på, även om man i samband med en utlandsflyttning är villig att ändra levnadsvanor, beteendemönster och mer perifera kulturdrag (Gustafsson 1972). En bild av vilka uppfostringsprinciper som tillämpas kan därför ses som en beskrivning av barnens situation men även som uttryck för om föräldrarna anpassat sig till värdlandskulturen i en djupare mening.

Med avseende på barnens situation kan det emellertid vara befogat att ställa frågan om i vilken utsträckning uppfostringsprinciper förankrade i ursprungslandet eller influenser från den nya värdlandsmiljön blir avgörande för inriktningen av barnens vanor och beteenden. Även om föräldrarna är principiellt positiva till en djupare assimilering av värdlandskulturen hos barnen, är det inte säkert att de har förmåga att frigöra sig från värderingar förankrade i ursprungskulturen. Å andra sidan kan ett fasthållande vid sådana inte garantera att de kommer att omfattas av barnen. Ett snabbare, mer spontant och djupgående accepterande av värdlandets normer och levnadssätt hos barnen än hos föräldrarna kan medföra att barnen i olika situationer upplever hemmets och omvärldens krav som oförenliga och motstridiga (Eitinger 1971, Johnston a a). Förhållanden i hemmet kan komma att för barnen te sig onaturliga och irrelevanta, t ex att tala föräldrarnas modersmål inom familjen. Då barnen är beroende av att känna sig accepterade och ha trygga relationer med såväl föräldrar som med omvärlden i form av t ex inhemska kamrater, vilket i bägge fallen kräver en viss konformitet i uppfattningar och beteenden, föreligger principiellt förutsättningar för lojalitetskonflikter. Sådana kan fresta på identitetskänslan och leda fram till en valsituation, där barnen tvingas välja mellan att identifiera sig med hemmets eller omvärldens normsystem (Eitinger a a).¹ Denna typ av konfliktsituation avser ofta barn i puberteten (Smolicz & Wiseman a a, Eitinger a a), ett utvecklingsstadium som även i övrigt karaktäriseras av en kritisk inställning till föräldrars auktoritet och tendenser till frigörelse från föräldraberoende.

Föräldrarna själva kan vid en djupare och mer långtgående anpass-

¹ Identitetskänslan kan här beskrivas som en känsla av enhet och kontinuitet i jagupplevelsen över olika levnadssituationer och i olika relationer till omvärlden (se t ex Erikson 1968, Ofstad 1971).

ning till vrdlandskulturen hos barnen småningom komma att känna sig osäkra om vad som är riktiga principer för uppfostran (Gustafsson a a). Av samma skäl kan deras auktoritet inom familjen komma att rubbas genom att förutsättningarna att kunskapsmässigt vägleda barnen rörande vrdlandets förhållanden blir relativt mindre då barnens insikter växer snabbare. Föräldrarna kan också uppleva barnens vrdlandsorientering som "bristande intresse" för den kultur där de själva har sin frnkring. Johnston (a a) fann i en studie av polska, tyska och engelska immigranter i Australien att föräldrarnas motiv för att hålla fast vid ursprungslandets normer i hemmet ofta var en önskan att bibringa barnen insikter *ven* i detta lands kultur. I de fall där en eller båda föräldrarna var principiellt emot barnens assimilering i det australiska samhället var också spänningar mellan barn och föräldrar vanligast.

Underlaget för det ovan sagda r främst hämtat ur litteratur om immigration. Huruvida utlandssvenska föräldrars inställning till uppfostringsprinciper r jämförbara med dem som diskuteras i immigrantlitteratur r osäkert. Det tidsperspektiv som en utlandssvensk ursprungligen anlägger på utlandsbosttningens varaktighet r ofta att den r begränsad till några r, med en där på följande återflyttning till Sverige eller till annat land. Detta relativt korta tidsperspektiv bör bidra till en mindre benägenhet att överge ett svenskt uppfostringsmönster.

Till hustrun i barnfamiljerna ställdes frågan: "Strävar Ni att uppfostra Era barn i enlighet med bosättningslandets tradition och mönster eller enligt svensk tradition och svenska normer?"¹ De svarsalternativ som gavs var förutom svenskt eller vrdlandets mönster en möjlighet att ange att "ingen speciell inriktning av uppfostran" tillämpades.

Enligt svaren strävar drygt 60 procent av familjerna att tillämpa ett svenskt uppfostringsmönster.² Endast 6 procent av familjerna angav att de tillämpar vrdlandets principer för uppfostran, ytterligare 7 procent sade sig tillämpa en kombination av svenskt och inhemskt mönster. En ganska stor del av familjerna, 27 procent, angav sig inte tillämpa någon

¹ Hustrun i familjen har besvarat denna fråga. Svaren tolkas dock här som ett uttryck för bägge föräldrarnas ambitioner och betraktas som giltiga för familjen som helhet.

² Denna andel kan i viss mån jämföras med resultat från den nämnda studien (SOU 1966:55) som riktades till utlandssvenskar med barn i någon form av svensk skola. Frågan lydde härvid: "Anser Ni att utlandssvenska föräldrar, som avser att stanna hela livet i det främmande landet, br fostra sina barn till att känna sig som svenskar?" Hr svarade 80 procent jakande. Med hänsyn till att urvalsgrunden fr denna studie föreskrev att familjerna skulle ha något barn i någon svensk skolform kan preferenserna fr en uppfostran enligt svenska normer förväntas vara högre i denna grupp än i en som också omfattar utlandssvenskar utan barn i svensk skola.

speciell inriktning eller angav i kommentarer att uppfostran avsågs vara "internationell".

Benägenheten att tillämpa ett visst uppfostringsmönster kan tänkas hänga samman med bl a vilken kultur eller vilket värdland det är fråga om, yttre levnadsvillkor i denna miljö, men också med sådant som är att hänföra till föräldrarna och barnen själva.

I formuleringen av frågan om uppfostran ligger antagandet att ett val sker mellan ett svenskt uppfostringsmönster och värdlandets eller annat mönster. Beroende på hur gamla barnen var vid flyttningen till värdlandet kan givetvis inriktningen av uppfostran vara bestämd sedan länge och något val i egentlig mening inte komma i fråga. Olika länders mönster för uppfostran förutsätts dessutom vara olika. Vad en "svensk uppfostran" uttryckligen innebär kan dock inte preciseras här. Väsentliga skillnader kan emellertid antas föreligga mellan svenska uppfostringsprinciper och de i tex katolska länder. Liksom beträffande andra levnadsvanor, där en värdlands- och svenskorienterad hållning kan särskiljas, bör benägenheten att frånga ett svenskt uppfostringsmönster till förmån för ett inhemskt variera, beroende på hur hög kulturbarriär som råder mellan Sverige och olika värdländer. Av tabell 15:1 framgår hur barnfamiljer i olika regioner fördelar sig på angivna mönster för uppfostran.

I västliga i-länder vilka i avseenden som religion och språk är närmare "besläktade" med Sverige (jfr kapitel 8) anger en mindre andel av familjerna än i övriga regioner enbart att man tillämpar en svensk uppfostran. Inslag av inhemska principer förefaller vanligare här även om det överallt är få familjer som bara anger ett inhemskt mönster. I andra regioner håller man mer fast vid ett svenskt sådant.¹

Beträffande andra faktorer som kan tänkas ha samband med inriktningen av uppfostran skall här bara noteras en svag men inte statistiskt signifikant tendens att med längre tid i värdlandet frånga ett "renodlat" svenskt uppfostringsmönster. Moderns ålder tycks inte ha samband med vilket mönster man följer. Beträffande utbildning fann tex Johnston (a a) att immigrantföräldrar med hög allmän utbildning var mer positiva till att barnen assimilerades i det australiska samhället än föräldrar med låg utbildning. I vår studie kan inget motsvarande samband skönjas mellan moderns utbildningsnivå och preferenser för en inhemsk uppfostran. Däremot kan det möjligen vara så att mödrar med högre utbildning

¹ I den tidigare citerade studien (SOU 1966:55) återfanns inga regionala skillnader. Detta kan delvis bero på att urvalskriteriet (något barn i svensk skola) möjligen är uttryck för ambitionen att tillämpa en svensk uppfostran.

Tabell 15:1 Inriktning av uppfostran i olika regioner (procent)

Region	Mönster för uppfostran			ej speciellt, inter- nationellt	Sa %
	svenskt	svenskt o in- hemskt	in- hemskt		
Centraleuropa (N=108)	48	11	8	33	100
USA, Canada (N=48)	48	13	13	27	100
Australien, N.Z., Sydafrika (N=26)	46	12	12	31	100
Sydeuropa (N=43)	67	5	2	26	100
Latinamerika (N=67)	73	4	4	19	100
Afrika (ej Sydafri- ka)	73	0	2	25	100
Mellanöstern (N=48)	73	0	2	25	100
Asien (N=51)	73	0	2	25	100

(gymnasium eller högskola) oftare väljer en "ej speciell/internationell" inriktning (36 procent) jämfört med familjer där modern har lägre grundutbildning (28 procent; p.20).

En förutsättning för att man som förälder skall vara villig att ge efter på ursprungslandets uppfostringsprinciper till förmån för värdlandets bör vara att man finner sig väl tillrätta i värdlandet. En sådan hypotes stöds av svaren på frågan om allmän trivsel i värdlandet. De totalt 23 familjer som enbart anger att man tillämpar en inhemsk uppfostran trivs i genomsnitt bättre (6,45) än de som enbart anger ett svenskt mönster (5,57; p.001) och bättre än de som valt en "ej speciell/internationell" inriktning (5,87; p.05). Bland de senare är också trivseln bättre än bland dem som enbart tillämpar svenska principer (p.05).

Även om svaren på frågan om uppfostran främst återspeglar föräldrarnas egna ambitioner, torde de till en del också kunna vara uttryck för den utveckling de kan se hos barnen. Bl a därför skulle svaren här också kunna ha samband med förhållanden som närmast rör barnen själva. Dessas anpassning till värdlandskulturen kan tex ha att göra med den faktiska åldern liksom med inflyttningsåldern. Den senare kan bl a indikera hur långt barnen socialiserats till bakgrundslandets kultur och således får "ställa om sig" till ett nytt kulturmönster i värdlandet. Moderns svar om uppfostran har tolkats som om det gällde alla barn i familjen. Beträffande åldern har uppgifter om enskilda barn inte bearbetats separat, men vad vi här kallar faktisk respektive inflyttningsålder

utgör genomsnittet för samtliga barn i familjen. (Även om detta är ett grovt mått torde det inte vara alltför missvisande för den beskrivning som här åsyftas. Åldersskillnader mellan barnen i en familj är i allmänhet inte heller stora.)

Inriktningen av uppfostran förefaller inte variera med barnens faktiska ålder. Däremot sker uppfostran mindre ofta enligt ett "renodlat" svenskt mönster då det gäller barn som fötts i vördlandet eller kommit hit före treårsåldern (56 procent), detta jämfört med familjer där inflyttningsåldern är fyra år eller högre (66 procent; p.05). Det svarsalternativ som i stället valts för den förra åldersgruppen är främst en ospecificerad eller "internationell" inriktning. Även i dessa familjer avser dock mer än hälften av svaren en svensk uppfostran. Slutligen skall nämnas att inriktningen av uppfostran inte tycks ha samband med om det finns fler än ett barn i familjen eller ej.

Språkvanor

Ett lands språk kan ses som ett medel med vars hjälp man kan tränga in i och förstå landets kultur, men språket utgör också i djupare mening en väsentlig del av denna kultur. För en person som flyttat från sitt hemland ingår således det egna språket i dess ursprungskultur som "präglad" honom. Språket har tex samband med vårt sätt att tänka (se tex Chomsky 1965, Lenneberg 1967). Olika språk står för olika betydelsesystem, och innebörden av två olika språks verbala motsvarigheter behöver inte vara densamma. Beträffande de vuxnas språkvanor kunde konstateras att det åtminstone avseende familjespråket är fråga om en långvarig process då vördlandets språk anammas. En fullständig språklig assimilering i ett nytt land kan ta lång tid, ofta mer än en generation (Hansegård 1968). Inte minst betonas språkets betydelse för upplevelsen av den nationella identiteten (se tex Johnston a a, Oksaar 1971).

Ett barns språkliga mognadsprocess sker enligt ett regelbundet tidsmönster. Under de två första åren är språkinläringen relativt låg, främst beroende på fysisk omognad, även om utvecklingen under denna period innebär att viktiga intellektuella och mentala förutsättningar för resten av livet grundläggs. Den snabbaste språkinläringen sker i åldern två-tre år genom en samverkan av mental mognadsprocess och erfarenhetsmässig inläring. Språkinläringen är god även i åldrarna från tre år och upp till de tidiga tonåren beroende bl a på en hög receptivitet och

”en viss medfödd flexibilitet i organisationen av hjärnfunktioner för genomförandet av den komplexa integration av subprocesser som fordras för att tal och språk skall kunna utarbetas obehindrat” (Lenneberg a a s 158). Enligt Titone (1964) sker inläringen under dessa perioder till stor del genom imitation.

Tvåspråkighet

Det generella utvecklingsmönstret ovan beskriver i första hand inläringen av modersmålet. Det kan dock antas i viss mån också gälla inläring av ett andra språk utöver detta. Lenneberg (a a) hävdar att det efter tioårsåldern är otillräckligt att enbart exponeras för ett nytt språk för att lära det och att främmande språk måste läras genom medvetna ansträngningar. Vid inläring av ett nytt språk efter puberteten kan en främmande accent knappast undvikas. Detta kan möjligen ha samband med att förmågan till imitation avtar. Det innebär givetvis inte att man vid högre åldrar inte kan lära nya språk på så sätt att de kan behäskas och tillämpas väl. Att de åldrar vid vilka språkinläring lättast sker har preciserats innebär inte heller att det i dessa åldrar inte skulle vara någon skillnad mellan att lära modersmålet och ett andra språk. Enligt Belyayev (1963) innebär modersmålets förankring i kognitiva funktioner att det andra språket huvudsakligen måste inläras genom tänkande i modersmålets termer.

Även om tvåspråkighet som fenomen i samband med migration gäller också vuxna, har man främst studerat tvåspråkighet hos barn. Innebörden av begreppet är inte entydig. Ibland avses förmågan att tillämpa två språk, t ex så att man i de flesta situationer kan använda två språk och övergå från det ena till det andra vid behov. Ibland betonas i stället det faktiska användandet av två språk i vardagslivet. Detta skulle t ex vara fallet där barnen sinsemellan använder värdlandets språk och vid samtal med föräldrarna dessas modersmål, eller där vuxna talar olika språk i arbetet och på fritiden.

I diskussionen kring barns tvåspråkighet hävdas ibland att den kan ha negativa effekter på dels behäskandet av bägge språken, dels den intellektuella utvecklingen. Den språkliga förmågan i endera eller bägge språken skulle bli lidande av s k interferens, speciellt om inläring av det andra språket sker vid tidig ålder. Med språklig interferens menas avvikelser från ett språks normer under inflytande av ett annat språk (Oksaar 1966). Sådan sammanblandning av element från olika språk skulle kunna hämma själva talakten, liksom det ”inre språk” som antas vara

knutet till tänkandet. Ett av språken kommer dock vanligen att dominera, även om det alternativa språket kan komma att reserveras för vissa funktioner, bl a känslouttryck (se t ex Hansegård a a). Barnens kommunikation med föräldrarna, speciellt avseende nyanserade och subtila uttryck, skulle kunna bli lidande om tyngdpunkten i språkförmågan hos barn och föräldrar var förankrad i olika språk. Barnen kanske inte tillräckligt behärskar föräldrarnas modersmål, när detta talas inom familjen. Föräldrarna kanske har otillräckliga kunskaper i världsspråket, som behäskas och föredras av barnen.

Att generellt besvara frågan om tvåspråkighetens eventuella skadlighet är inte möjlig, då direkta och indirekta effekter av tvåspråkighet kan förekomma i en mängd olika avseenden. Ståndpunkten att barnens mentala utveckling skulle hämmas motsägs av Arsenian (1945), som hävdar att tvåspråkighet varken fördröjer eller påskyndar denna. Titone (a a) når efter en genomgång av olika forskningsresultat slutsatsen att den intellektuella förmågan snarast befrämjas. Oksaar (1966, 1971) hävdar likaså positiva effekter på intellektet, den analytiska förmågan och en nyanserad omvärldsbild, även om tvåspråkigheten kan ge ett litet och övergående handikapp under de första skolåren. Lambert (1972) följde i ett experiment tvåspråkiga barn i Canada från förskoleåldern upp till tioårsåldern och fann inga negativa effekter på vare sig förmågan i hemmaspråket, intellektuella aspekter eller barnens uppfattning av sig själva (self-concept). De tvåspråkiga barnen befanns dessutom mindre etnocentriska än de enspråkiga. Det har också diskuterats huruvida sociala och emotionella störningar kan vara att hänföra till tvåspråkighet. Oksaar (1966) och Titone (a a) har hävdat att sådana kan bero på kulturella spänningar och inte nödvändigtvis av tvåspråkigheten som sådan.

De principer som rekommenderas för att på bästa sätt samordna de två språken varierar. En sådan är principen om "en individ ett språk" (se t ex Hansegård a a), vilken innebär att samma person, exempelvis vardera föräldern, alltid talar samma språk, nämligen sitt eget modersmål, till barnet.¹ Detta skulle vara mest gynnsamt för barnets språkliga och allmänna utveckling. Anastasi (1966) m fl trycker på nödvändigheten att barnet kan behärska ett av språken fullständigt i alla situationer, även för abstrakta resonemang. Lambert (a a) anser, mot bakgrund av sina ovan refererade resultat, att vid tidig inlärnin g av andraspråket det språk

¹ Vilket språk som bör kallas *barnets* modersmål kan i många fall vara mindre klart: det första inlärd a språket, det bäst behärskade språket eller det språk som används i familjen ("av modern")?

bör prioriteras som troligen annars blir mest försummat. Även om de anförda principerna inte nödvändigtvis är motstridiga, ger litteraturen ingen entydig bild av vad som är att föredra. De ovan anförda principerna betonar således olika aspekter av tvåspråkigheten. Den första avser främst en stabilitet i barnets omvärldsuppfattning och kontinuitet över olika kommunikationssituationer, den andra betonar djupet i den språkliga uttrycksförmågan och den tredje snarast mångsidigheten i denna.

Frågan om vilken ålder hos barnet som är lämpligast för påbörjan av inlärnigen av det andra språket bör ses mot bakgrund av dels barns allmänna förmåga till språkinlärnning, dels de eventuella negativa effekter som tvåspråkigheten kan tänkas ha. Om den förra aspekten betonas bör det andra språket inläras så tidigt som möjligt, eventuellt redan i två-treårsåldern. Denna ståndpunkt tycks vinna alltmer terräng (Rüke-Dravina 1969). Å andra sidan kan risken för interferens med det första språket vara mindre om senare språk lärs först sedan det första mognat och färdigintegrerats, vilket i allmänhet anses ske vid åldern fyra eller fem år (Titone a a, Rüke-Dravina a a). Här skulle en lämplig ålder vara fyra-åtta år, då det första språket är färdigintegrerat och barnet fortfarande har en hög receptivitet och imitativ förmåga.¹

Språkkunskaper och hemmaspråk

Hustrun i barnfamiljerna ombads i vår enkät ange vilket eller vilka språk barnen *kan* tala och vilka språk de *helst* talar i hemmet. Svarsalternativen var svenska, landets språk och annat språk. Landets språk preciseras som "det språk som allmänt talas i landet/på orten". Detta torde i allmänhet vara landets officiella (eller något av flera) språk. Frågorna avser inte en gradering av barnens förmåga att tala språket. Vad som menas med att "kunna tala" ett språk är således beroende av moderns bedömningsgrunder.

I tre fjärdedelar av de studerade barnfamiljerna anges barnen kunna tala landets språk. Bland de barnfamiljer som bott ett år eller kortare tid i värdlandet anger modern i omkring hälften av fallen att barnen kan tala landets språk. Efter ungefär fem års vistelse i värdlandet är motsvarande andel över 90 procent. Endast i 2 procent av familjerna antyder enkätsvaren att barnen inte kan svenska. Om även de familjer inkluderas där barnen kan tala andra språk förutom svenska och värdlandets språk, kan

¹ Enligt andra författare (tex Belyayev a a) kan modersmålet inte anses konsoliderat förrän vid åtta-tioårsåldern och inlärnning av ett andra språk bör börja först därefter.

ur resultaten utläsas att barnen i över 90 procent av familjerna är två- eller flerspråkiga i bemärkelsen att "kunna tala" flera språk (bilaga 3 pkt 40).

En kanske mer adekvat indikator på barnens värdlandsanpassning är frågan om vilket språk barnen helst talar i hemmet. Intresset är här knutet till om detta i första hand är svenska eller värdlandets språk. Det gäller barnens preferenser och således inte huruvida de använder flera språk inom hemmet. I tablån framgår barnens språkpreferenser i familjer där de i princip har möjlighet att välja språk, dvs behärskar såväl svenska som värdlandets språk.

Andel familjer, där barn som behärskar värdlandets språk i hemmet helst talar:

svenska	64 %
värdlandets språk	16 %
både värdlandets språk och svenska	15 %
annat språk, enbart el tillsammans med svenska	<u>5 %</u>
	100 %

Vanligen föredrar barnen svenska som hemmaspråk. I omkring en tredjedel talas dock värdlandets språk i hemmet som det enda angivna eller tillsammans med svenska. Där man angivit flera svarsalternativ torde det enligt kommentarer oftast innebära att barnen växlar mellan olika språk, vanligen så att de sinsemellan talar värdlandets språk men med föräldrarna dessas modersmål.¹ (Att föräldrarna sinsemellan oftast talar svenska har framgått i kapitel 8. Av hustrurna angav 90 procent svenska som det språk man mest använde i familjen.)

Språkvanor i olika regioner och språkområden

Barnens språkkunskaper och preferenser avseende språkbruk i hemmet är i likhet med de vuxnas beroende av vilket värdland eller språk det gäller. Det framgår av tabell 15:2 där den regionala indelningen inte preciserar homogena språkområden. Således ingår tex England i Centraleuropa, Sydafrika i regionen Afrika–Mellanöstern. Uppgifterna avser dels den andel av barnfamiljerna, där hustrun anger att barnen kan tala värdlandets språk, dels andelen av de senare, där barnen i hemmet talar detta enbart eller tillsammans med svenska.

¹ Då några kommentarer dock antyder att flera barn föredrar olika språk, bör resultaten här tolkas försiktigt.

Tabell 15:2 Språkkunskaper och hemmaspråk i olika regioner (procent)

Region	Andel barnfamiljer där barnen kan tala värdlandets språk	Andel barnfamiljer där barnen är tvåspråkiga o talar värdlandets språk i hemmet
Centraleuropa (N=94)	88	23
Sydeuropa (N=37)	84	19
USA, Canada, Australien, N.Z. (N=63)	94	61
Latinamerika (N=53)	91	33
Afrika, Mellanöstern (N=49)	43	14
Asien (N=45)	40	33

Vad beträffar *kunskaperna* i värdlandets språk kan en markant skillnad konstateras mellan å ena sidan regioner med språk av indoeuropeisk stam, alltså germanska och romanska språk, samt å andra sidan regioner som språkligt och kulturellt i övrigt är mindre besläktade med Sverige. De språk man kan tala är således främst engelska, tyska, franska, spanska, italienska och portugisiska. För de övriga regionerna, där barnen i knappt hälften så stor andel av familjerna anges behärska landets språk, gäller dock att det är fråga om språkligt heterogena regioner med i många fall flera officiella språk inom ett visst land. Vad som i dessa fall avses med att tala "det språk som allmänt talas i landet eller på orten" är således inte entydigt. En del av svaren också i dessa områden avser med säkerhet engelska, t ex i Sydafrika, Indien och övriga f d brittiska kolonier i Asien.

Benägenheten att tala värdlandets språk i *hemmet* skiljer sig emellertid markant mellan regioner, även bland de västländer där barnen i mycket stor utsträckning behärskar det inhemska språket. Här intar ländergruppen USA-Canada-Australien en särställning, och benägenheten att använda värdlandets språk i hemmet är här väsentligt större än i någon av de övriga regionerna (p.001). Att det rör sig om en språkligt homogen grupp av länder med ett för barnen ganska lättillgängligt språk tycks emellertid inte vara den enda förklaringen till barnens preferenser, även om en bidragande faktor likväl måste vara att engelska är första främmande språk i svenska skolor och att många av barnen kan antas ha relativt goda förkunskaper.

Slutsatsen att det inte bara är språkkunskaperna som avgör vad barnen väljer att tala i hemmet motiveras av bla beräkningsgrunden för tabell 15:2, där faktorn språkkunskap hållits konstant på så sätt att de familjer, där barnen föredrar landets språk, har beräknats som andel av en större grupp, där alla "kan" detta språk.¹ Dessutom kan ur undersökningsmaterialet konstateras att den andel av familjerna där barnen talar engelska i hemmet är mindre i England (20 procent) än motsvarande andel i USA (62 procent, p.05), Canada (59 procent, p.10) och Australien (50 procent, p.20).² (Samma förhållande har för konstaterats beträffande de vuxnas familjespråk (jfr s 205). En motsvarande men inte statistiskt säkerställd tendens gäller barnen i Argentina, som något oftare än vad som gäller i andra spanskspråkiga länder tycks använda spanska i hemmet (47 procent, p.20). Det förhållandet att man i USA, Canada, Australien och Argentina inte (år 1971/72) hade tillgång till svenska utlandsskolor kan här tänkas spela en viss roll.

Tabell 15:3 redovisar barnens språkpreferenser i hemmet för några "homogena" språkgrupper. Preferenserna för engelska är markerade gentemot spanska (p.05), tyska och portugisiska (p.01) men inte gentemot franska. Det senare språket är möjligen vanligare i hemmen än tex tyska eller portugisiska i länder där dessa språk talas (p.20).

Hemmaspråk och uppfostran, skolor, kamrater

Resultaten antyder att inte bara språkkunskaper och språkets lättillgänglighet avgör vilket språk barnen helst talar i hemmet. Andra faktorer tycks också spela in. I kapitel 8 såg vi tex att vördlandsspråket med tiden blir vanligare som hemmaspråk. En faktor i barnens hemmiljö, som rimligen också har betydelse, är inriktningen av *uppfostran*. Bland barnfamiljer, där modern anger att uppfostran sker enligt svenskt mönster, är hemmaspråket i 77 procent av fallen svenska, att jämföra med 58 procent bland de familjer där uppfostran anges ske enligt annat mönster eller svenskt i kombination med sådant (p.001).

En annan aspekt av barnens situation är vilken typ av *skola* de går i. Bland familjer med något barn i inhemsk skola förekommer vördlandets språk i hemmet oftare (39 procent) än bland familjer med barn i svensk utlandsskola (10 procent, p.01). Några skillnader i förekomsten av svenska som hemmaspråk mellan barn som går i internationella skolor och i

¹ Vad modern menar med "att kunna" vördlandets språk kan dock möjligen vara olika i olika regioner.

² Chi-två-prövning korrigerat enligt Yates.

Tabell 15:3 Hemmaspråk i olika språkområden (procent)

I värdlandet talas:	Andel familjer där barnen talar värdlandets språk hemma enbart eller jämsides med svenska
engelska (N=77)	51
franska (N=17)	41
spanska (N=52)	29
portugisiska (N=26)	15
tyska (N=52)	13

svenska respektive inhemska kan inte utläsas ur resultaten. Däremot är andra språk än svenska eller värdlandets vanligare där barnen går i internationella skolor i värdlandet (p.01). Typen av skola tycks alltså ha betydelse för barnens språkvanor även i hemmet.

Inriktningen av umgänget med avseende på *kamraternas* nationalitet har också samband med hemmaspråket (p.001). I de familjer där barnens kamrater huvudsakligen är svenska är också hemmaspråket nästan alltid svenska (97 procent). Bland familjer där barnens kamrater är inhemska förekommer i 40 procent av fallen värdlandets språk i hemmet. Bakom dessa siffror och bakom sambandet mellan skoltyp och hemmaspråk kan ligga ett starkt inflytande på barnens vanor i hemmet från den yttre sociala miljön i värdlandet. I detta sammanhang skall slutligen bara nämnas att språkvanorna i hemmet inte tycks ha samband med om det finns ett eller flera barn i familjen.

Hemmaspråk och inflyttningsålder

Mot bakgrund av vad som tidigare sagts om barns språkinläring skall vi här studera om språkvanorna i hemmet har samband med åldersfaktorer. Härvid är det inte i första hand barnens faktiska ålder som är av intresse men snarare åldern vid flyttningen till värdlandet, den sk inflyttningsåldern. Beroende på vid vilken ålder barn möter ett nytt språk bör de ha lättare eller svårare att lära det och härvid rimligen också att anamma det som sitt eget naturliga språk. Ovan har sagts att den språkliga inlärningsförmågan är störst vid två-tre års ålder. Härafter skulle den avta, även om den fortfar att vara hög upp till de tidiga tonåren.

Därför kan vi förvänta oss dels att det bland barn av samma faktiska ålder är vanligare att värdlandets språk talas i hemmet, ju yngre barnen

var vid flyttningen till landet. Dels också att det bland barn som tillbringat lika lång tid i vårdlandet är vanligare att vårdlandsspråket talas i hemmet, ju yngre barnen var vid inflyttningen. De bägge formuleringarna uttrycker egentligen samma hypotes, nämligen betydelsen av en låg inflyttningsålder för anammandet av vårdlandets språk. Utgångspunkten är i den förra formuleringen den faktiska åldern, i den senare i stället hur lång tid man haft på sig att lära det nya språket, dvs snarast takten i inlärningsprocessen.

Figur 15:1 visar andelen familjer där barn av olika inflyttningsålder talar vårdlandets språk i hemmet, dels vid vissa faktiska åldrar (15:1 a), dels efter en kortare eller längre tids vistelse i vårdlandet (15:1 b). Uppgifterna om hemmaspråk tolkas här som moderns sammanfattning av språkvanorna för i förekommande fall flera barn inom familjen.¹ Att barnen använder vårdlandets språk i hemmet innebär att man angivit detta som hemmaspråk enbart eller tillsammans med svenska.

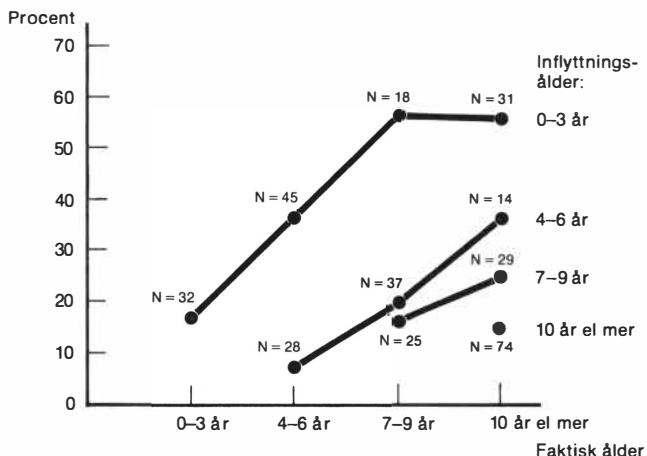
Figur 15:1 a visar att vårdlandets språk är vanligare i hem där barnen var yngre vid flyttningen till landet. Totalt sett är detta fallet för den lägsta inflyttningsåldern, jämförd med var och en av de högre inflyttningsåldrarna ($p.001$). Även om tendensen i figur 15:1 a förefaller entydig, kan emellertid ingen motsvarande skillnad konstateras mellan barn av inflyttningsåldern fyra–sex år och de som kom till vårdlandet vid högre åldrar. En precisering av jämförelsen till enskilda faktiska åldrar förändrar inte helhetsbilden i stort. Jämförd med inflyttningsåldern fyra–sex år är benägenheten att använda vårdlandets språk i hemmet större för den lägsta inflyttningsåldern vid såväl den faktiska åldern fyra–sex år som sju–nio år ($p.05$), däremot inte vid den faktiska åldern tio år eller mer. Även jämfört med inflyttningsåldrarna sju–nio år och tio år eller mer är vårdlandsspråket för enskilda faktiska åldrar i figur 15:1 a vanligare i hemmet bland barn som kommit till landet vid treårsåldern eller tidigare ($p_{\max}.05$). Jämförelser mellan de högre inflyttningsåldrarna visar inte heller här några statistiskt signifikanta skillnader.

Av figur 15:1 a framgår inte uttryckligen att det är inflyttningsåldern som svarar för skillnaderna i hemmaspråk. De barn av samma faktiska ålder som jämförs har vistats olika länge i vårdlandet och haft olika lång tid på sig att anamma dess språk. I figur 15:1 b har uppgifterna om

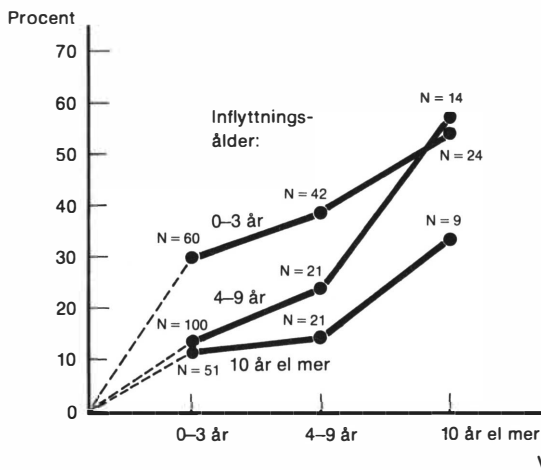
¹ Såväl den faktiska åldern, vilken avser enkättidpunkten, som inflyttningsåldern är härvid aritmetiska genomsnitt. Uppgifterna om inflyttningsålder har erhållits genom att den faktiska åldern minskats med det antal år som familjen bott i vårdlandet. Uppgift om längden av barnens vistelse har för figur 15:1 b erhållits som den tid familjen bott i vårdlandet. Där barnen fötts här, har i stället den faktiska åldern använts.

Figur 15:1 Barns inflyttningsålder och hemmaspråk¹ med hänsyn till (a) faktisk ålder och (b) tid i vädlandet

a. Vårdlandets språk
talas i hemmet



b. Vårdlandets språk
talas i hemmet



¹ Andel barnfamiljer där barnen helst talar vårdlandets språk hemma, antingen "enbart" eller tillsammans med svenska el annat språk

hemmaspråk i stället grupperats efter längden av vistelsen, varvid denna definierats i breda tidsintervall. Efter de tre första åren är vördlandets språk vanligare i hem där barnen fötts i eller kommit till vördlandet senast vid treårsåldern, detta jämfört med familjer där barnen vid inflyttningen var fyra-nio år (p.05) eller äldre (p.05).¹ Det förefaller alltså som om barn av den lägsta inflyttningsåldern under den första tiden i vördlandet anammar dess språk fortare än andra barn. Efter fyra-nio år i landet tycks också språkbruket vara mer vördlandsorienterat för den lägsta inflyttningsåldern, signifikant dock bara jämfört med inflyttningsåldern tio år eller mer (p.10). Däremot föreligger inga signifikanta skillnader mellan olika inflyttningsåldrar efter en tid i vördlandet av tio år eller mer.

Den lägsta inflyttningsåldern tycks alltså särskilt under de första åren i landet ha betydelse för om vördlandsspråket kommer att användas i hemmet. Förutsättningarna för en snabb inlärnin g och ett spontant accepterande av landets språk tycks alltså vara särskilt stora för barn som fötts i vördlandet eller kommit hit senast i treårsåldern. Det "försprång" för dessa barn som uppstår under de första åren bör delvis förklara varför vördlandsspråket här är vanligare i hemmet också efter en längre vistelse i landet. Även om utvecklingen mot en vördlandsorienterad hållning i början är långsammare för de högre inflyttningsåldrarna, förefaller dock skillnaderna i språkvanor att med tiden minska.

Den bild som framkommit överensstämmer i stort med vad som tidigare sagts om de åldersmässiga förutsättningarna för språkinlärnin g. Användandet av vördlandsspråket i hemmet bör dock i viss mån antyda en orientering mot vördlandets kultur utöver den rent språkliga förmågan. För de barn som vistas i landet under de tidiga utvecklingsstadier som generellt karaktäriseras av en snabb utveckling av den mentala mognaden och en hög receptivitet bör en sådan orientering vara mer naturlig än för barn som kommer till landet vid högre åldrar och som dessutom i högre grad måste "lära om".

Kamrater

Vi har tidigare konstaterat ett samband mellan nationaliteten hos barnens kamrater och språkvanor i hemmet. I kapitel 8 jämfördes barnens

¹ Efter noll-tre år men inte för längre vistelser är vördlandsspråket vanligare i hemmet för den lägsta inflyttningsåldern även jämförd med de mer precist angivna inflyttningsåldrarna fyra-sex år (p.05), sju-nio (p.10) och tio år eller äldre (p.05).

umgänge med de vuxnas med hjälp av svaren på frågan "Av vilken nationalitet är huvudsakligen barnens kamrater?" Nedan återges fördelningen av svaren (N = 304):

Nationalitet:

● svensk	15 %
● annan, annan och svensk	21 %
● inhemsk och svensk eller annan	11 %
● inhemsk	53 %

I omkring två tredjedelar av familjerna ingår således inhemska kamrater i barnens huvudsakliga umgänge. Att döma av svaren på en annan fråga tycks barnen i stort sett också ha lätt att finna kamrater i sin egen ålder på bostadsorten. I ungefär tre fjärdedelar av familjerna angavs så vara fallet (bilaga 3 pkt 41). Denna fråga avsåg dock inte bara inhemska kamrater.

Bland faktorer som utöver de inledningsvis nämnda har samband med barnens umgänge skall här bara noteras den tid de bott i värdlandet. Efter mindre än ett år i landet uppges barnen i 30 procent av familjerna huvudsakligen ha inhemska kamrater, efter tre år gällde detta cirka 60 procent (se figur 8:4). Beträffande möjligheterna att finna kamrater på bostadsorten bedömdes detta som lätt i 18 procent av familjerna med mindre än ett år i värdlandet, efter tre år var andelen 90 procent.

Inriktningen av umgänget tycks inte hänga samman med om det gäller familjer med ett eller flera barn. Beträffande åldersfaktorer förefaller varken den faktiska åldern eller inflyttningsåldern spela någon större roll. För den senare kan möjligen en tendens skönjas att de som fötts i värdlandet eller kommit dit senast i treårsåldern oftare har inhemska kamrater. Skillnaden är dock för jämförbara åldrar inte statistiskt säkerställd.

Av tabell 15:4 framgår att lättheten att finna kamrater och dessas nationalitet varierar mellan olika regioner, i stort enligt ett mönster liknande de vuxnas umgänge (jfr kapitel 8).¹ Barnen tycks överallt ha lätt att finna kamrater i sin egen ålder på bostadsorten. Möjligen är detta svårare i Sydeuropa, Nordafrika–Mellanöstern samt Asien. Det är också

¹ I tabellen har särskiljts svar som preciserar enbart en huvudsaklig umgängesinriktning, dvs sådana som enbart avser kamrater från värdlandet, från Sverige eller enbart från andra länder. Detta har skett för att renodlat belysa tendenser i svarsfördelningarna.

Tabell 15:4 Barnens umgänge i olika regioner

Region	Andel barnfamiljer där:					Sa %
	barnen har lätt att finna kamr (%)	barnens kamrater värdlan- det (%)	Sveri- ge (%)	andra länd (%)	olika länd (%)	
Centraleuropa (N=89)	73	75	9	7	9	100
Sydeuropa (N=34)	64	29	24	9	38	100
USA, Canada, Austr, N.Z. (N=61)	92	90	0	0	10	100
Latinamerika (N=43)	75	36	14	23	27	100
Nordafrika, Mellan- östern (N=24)	50	0	29	33	38	100
Övr Afrika (inkl Syd- afr) (N=23)	87	36	41	5	18	100
Asien (N=43)	67	14	14	37	35	100

i dessa regioner som umgänget med inhemska kamrater är minst vanligt. Här avser det i stället svenskar eller skandinaver och särskilt i Nordafrika-Mellanöstern och Asien barn av annan nationalitet. Om Sydafrika, där kamraterna vanligen är inhemska (89 procent), exkluderas ur regionen övriga Afrika återstår ingen familj där barnens umgänge huvudsakligen är inhemskt. I denna region gäller också särskilt för Liberia (LAMCO-kolonin) att kamraterna vanligen är svenska (67 procent). Bland andra enskilda länder som förefaller avvika från mönstret i sina respektive regioner bör nämnas Spanien, där barnen oftast umgås med svenskar (54 procent), och Argentina, där man i stället har inhemska kamrater (64 procent). Det senare kan möjligen ha att göra med avsaknaden av svensk skola.

Den av modern angivna inriktningen av uppfostran har också samband med barnens umgänge. Bland familjer där man anger sig tillämpa en uppfostran med inhemska inslag uppges kamraterna i 93 procent av fallen främst vara från värdlandet, att jämföra med 53 procent bland familjer som tillämpar en svensk uppfostran (p.001).

Av stor betydelse för vilka kamrater barnen kan få är givetvis också språkkunskaperna. Titone (a a) rapporterar t ex ett högt samband mellan språkfärdighet i värdlandets språk och frekvens av initiativ i lek- och umgängessituationer tillsammans med inhemska kamrater. För vår stu-

die gäller att där barnen uppgavs kunna landets språk, 80 procent av mödrarna också angav att barnen hade lätt att finna kamrater i sin egen ålder på bostadsorten. Där barnen inte behärskade värdlandets språk ansåg bara omkring hälften av mödrarna att barnen hade lätt att finna kamrater (p.001). Beträffande barnens faktiska umgänge gäller detta oftare inhemska kamrater i familjer där barnen kan värdlandets språk (62 procent) än i familjer där de inte behärskar detta (14 procent, p.001). Här bör det vara frågan om orsakssamband som i bägge riktningarna. Kunskaper i värdlandets språk är en väsentlig förutsättning för kontakt med inhemska kamrater, vilket i sin tur förbättrar barnens språkkunskaper.

Av betydelse för vilka kamrater barnen får är slutligen också vilken typ av skola de går i. Vi kan konstatera att jämfört med familjer, där barnen går i svenska skolor, barn i internationella skolor har en mer markant inriktning av umgänget till kamrater av annan nationalitet än svensk eller inhemsk (p.001). Motsvarande dominans för umgänge med inhemska kamrater gäller för familjer där barnen går i någon form av inhemsk skola (p.001).

Skolgång

Liksom föräldrarnas principer för uppfostran kan antas återspegla värderingar och attityder förankrade i ursprungslandet, kan ett lands skolsystem sägas uttrycka och förmedla grundläggande drag i ett visst samhälles kulturtradition. Valet av skolform för barnen, i den mån någon reell valfrihet finns, är således en mycket viktig fråga för föräldrarna och kan ses som en integrerad del av den uppfostran de vill bibringa barnen. Vi har tidigare i detta kapitel sett att de allra flesta av utlandssvenskarna strävar att uppfostra sina barn enligt ett svenskt mönster. I kapitel 4 konstaterades vidare att barnens skolgång för bedömare i svenska företag framstår som den kanske främsta orsaken till att utlandssvenskar återvänder till Sverige. Detta blir främst aktuellt när barnen kommer upp i högre skolstadier, där undervisningen avser en djupare allmänbildning eller en fackmässig specialisering. Det gäller givetvis speciellt om tillgången till sådan undervisning i värdlandet bedöms som begränsad eller otillfredsställande, eller om barnens skolgång i högre stadier medför praktiska problem, t ex splittring av familjen.

Årsskiftet 1971/72 fanns omkring 30 statsunderstödda svenska utlandsskolor i 21 länder. Skolorna är förlagda till större städer eller till orter där många svenskar finns. De drivs under huvudmannaskap av skolföreningar knutna till lokala svenska intressen, tex konsulat, företag, mission. Undervisningen avser i första hand låg- och mellanstadiet. Skolorna är av sk B-typ, vilket innebär att två eller flera klasser samläses. Högstadiundervisning förmedlas vid skolorna i Addis Abbeba, Madrid, Paris och London. I övrigt sker viss handledd undervisning på högre nivåer per korrespondens. Ett 80-tal lärare var vid årsskiftet 1971/72 knutna till de svenska utlandsskolorna. Undervisningen omfattade sammanlagt omkring 850 barn.

Möjligheten för föräldrarna att välja skoltyp är givetvis starkt lokalt begränsad. Förutom värdlandets skolor finns på många större orter internationella skolor, alltså skolor av annan än inhemsk eller svensk typ, ofta amerikanska, franska, engelska eller tyska. Dessa skolor har ibland undervisning motsvarande det svenska högstadiet.

Vilken typ av skola barnen kommer att gå i är således förutom av föräldrarnas preferenser beroende av lokala möjligheter. Man kan därför förvänta sig att barnens fördelning på skoltyper visar ganska stora olikheter mellan länder och regioner.

Uppgifterna i tabell 15:5 avser andelen av de familjer med barn i skolåldern, där något barn går i en viss typ av skola. I Centraleuropa samt i USA–Canada–Australien går barnen nästan alltid i inhemska skolor. I de senare länderna saknades fö svenska utlandsskolor vid enkättillfället. I Sydeuropa finns däremot fem sådana och denna skoltyp är här den som barnen oftast placeras i. I Latinamerika, Afrika–Mellanöstern och Asien dominerar internationella skolor. Även avseende valet av skola tycks således kulturbarriärer föreligga. Totalt sett kan dock konstateras att hälften av familjerna med barn i skolåldern har något barn i inhemsk skola och att relativt få har tillgång till eller väljer att placera barnen i svenska utlandsskolor. Barnens språkvanor och umgängesinriktning bör bli ses mot denna bakgrund.

Liksom möjligheterna att välja skola inte är desamma överallt, är givetvis de skoltyper som kommer i fråga beroende av vilket stadium som avses. Undervisningen vid de svenska utlandsskolorna avser i första hand låg- och mellanstadierna. Internationella skolor har ofta undervisning på högstadienivå. På högre stadier blir dessutom skolor i Sverige eller andra länder aktuella. Tabell 15:6 visar familjer med något barn i en ålder motsvarande visst skolstadium fördelade efter dels aktuell skoltyp och dels moderns preferenser avseende lämpligaste skoltyp för

Tabell 15:5 Aktuella skoltyper i olika regioner

Region	Andel av familjer med barn i skolåldern där något barn går i viss typ av skola (%):				
	inhemsk i värd- landet	svensk i värd- landet	internationell i värd- landet	i annat land	skola i Sve- rige
Centraleuropa (N=79)	80	6	16	4	8
Sydeuropa (N=28)	14	68	36	0	18
USA, Canada, Austr., N.Z. (N=58)	98	0	2	0	3
Latinamerika (N=46)	26	13	65	7	11
Afrika, Mellanöstern (N=41)	20	17	61	0	7
Asien (N=42)	17	7	74	2	5
Totalt (N=294)	51 %	14 %	37 %	2 %	9 %

det aktuella stadiet.¹ De senare bedömningarna bör kunna betraktas som kvalificerade i bemärkelsen att de gjorts av personer med egna barn i respektive stadier, och som kan antas ha erfarenhet av någon av skoltyperna samt intresse för skolfrågor avseende aktuellt stadium.

Beträffande de *aktuella* skoltyperna kan konstateras att för samtliga stadier inhemsk eller internationell skola i värdlandet är den vanligaste skolformen. I högstadieåldern förefaller däremot inhemsk skola i viss mån ersättas av skolgång i Sverige. Den vanligaste skolformen på detta stadium är dock internationella skolor i värdlandet.² På gymnasiestadiet blir också denna skoltyp mindre aktuell, synbarligen till förmån för svenska skolor. Här har omkring 40 procent av familjerna något barn som går i skola i annat land än föräldrarnas värdland. Beträffande gymnasiestadiet är dock värt att notera att omkring en fjärdedel av familjerna har barn i inhemska skolor.

¹ Frågelydelsen avseende preferenserna var: "Vilken typ av skola skulle Ni anse vara lämpligast för barn i de följande skolstadierna under förutsättning att barnens föräldrar är bosatta i Ert nuvarande bosättningsland?" De olika stadierna och skoltyperna framgår av tabell 15:6. Varje respondent har fått redovisa sina preferenser avseende samtliga skolstadier. Uppgifterna i tabell 15:6 avser dock bara de bedömningar som gäller stadier i vilka kvinnorna har egna barn.

² Det kan tyckas förvånande att jämfört med låg- och mellanstadierna en i stort sett lika stor andel av eleverna på högstadiet uppges studera vid svensk skola i värdlandet. Förutom undervisningen på de fyra orter, där de svenska utlandsskolorna har högstadium, kan det här vara frågan om handledd korrespondensundervisning.

Tabell 15:6 Aktuella skolutyer för barn i åldrar motsvarande olika skolstadier sam-
moderns bedömning av lämpligaste skolutyp (procent)

Skola	Lågstadium (årsk 1–3)		Mellanstadium (årsk 4–6)		Högstadium (årsk 7–9)		Gymnasium	
	barnen går i	modern föredr	barnen går i	modern föredr	barnen går i	modern föredr	barnen går i	modern föredr
svensk i värd- landet	14	20	15	21	13	16	2	9
inhemsk i värd- landet	44	33	42	32	32	19	33	27
internationell i värdlandet	42	47	41	46	41	47	22	15
i annat land					1	3	9	8
skola i Sverige								
internatskola			2	1	9	13	18	33
vanlig skola					4	2	16	8
Sa %	100	100	100	100	100	100	100	100
N=1	133	134	97	100	71	68	55	52

¹ Skillnader mellan antalet barn och antalet bedömningar kan bero på att uppgift om skoluty eller preferens i något fall saknas. Klassificeringen till olika skolstadier har skett med ledning a barnens faktiska ålder. Ett annat skäl kan vara att flera barn i familjen kan förekomma i samm skolstadium men i olika typer av skola.

Moderns *preferenser* avseende lämpligaste skolutyp tycks för olika sta-
dier i stort överensstämma med de aktuella skolformerna. En jämförelse
mellan fördelningarna av preferenser och aktuella skolutyper i tabell 15:6
bör medge en sådan tolkning. Möjligen skulle man genomgående från låg-
upp till högstadiet i viss mån hellre se att barnen gick i svensk eller
internationell skola i värdlandet snarare än som faktiskt är fallet, i in-
hemsk skola. För gymnasienivån tycks man likaså i större utsträckning än
vad som faktiskt förekommer anse att skolgång i Sverige är lämpligast och
härvid föredra internatskolor framför vanliga skolor. Av tabell 15:6 fram-
går inte om faktiskt aktuella skolutyper för barnen i en viss familj motsvarar
moderns preferenser. En direkt sådan jämförelse ger dock vid handen att
preferenserna i 84 procent av familjerna sammanfaller med de typer av
skolor som barnen går i. I den mån så inte är fallet gäller det i första hand
barn över tio år. Det tycks inte gälla någon särskild region framför andra.

Överensstämmelsen mellan preferenser och aktuella skolutyper kan vitt-
na om såväl att ursprungliga preferenser realiserats som i annat fall att

man blivit nöjd med den skoltyp man varit hänvisad till. I kvinnornas formulär ingick också en fråga som gäller en allmän bedömning av kvaliteten på den skolundervisning barnen erhöll (bilaga 3 pkt 42). Över 90 procent bedömde denna som god, över hälften t o m mycket god. I den mån man ansåg undervisningen dålig (7 procent) gällde det i första hand inhemska och i andra hand internationella skolor i värdlandet och härvid mellan- eller högstadiet. Inte i något fall gällde en sådan bedömning de svenska utlandsskolorna. Några väsentliga skillnader mellan olika bösättningsländer föreligger inte. Bedömningarna av undervisningens kvalitet i Indien är dock genomsnittligt lägre än för övriga länder sammantagna (p.01).

Beträffande utnyttjandet av svenska utlandsskolor visar en överslagsberäkning baserad på enkätaterialet att av de omkring 25 procent av familjerna med barn i låg- eller mellanstadieåldern, som bor på orter där svensk skola finns, omkring 60 procent har något barn i sådan skola. Om man utgår från att föräldrarna i dessa fall realiserar sina preferenser beträffande skoltyp skulle, på orter där svensk skola saknas, bara cirka 10 procent av familjerna föredra svensk skola framför de skolor av annan typ i vilka barnen faktiskt går. En tolkning av detta är att de vid enkätidpunkten existerande svenska utlandsskolorna är lokaliserade till orter där de behövs särskilt väl. En annan möjlig tolkning är emellertid att det föreligger ett "latent" behov av svenska skolor där sådana saknas, latent i bemärkelsen att många "innerst" önskar sådana skolor och skulle utnyttja dem om de fanns. Något starkt behov i reell mening tycks det dock inte vara fråga om, eftersom föräldrarnas uttalade preferenser angående skoltyp förefaller betingade av positiva erfarenheter av andra "till buds stående" skolor – inhemska eller internationella – vilka man faktiskt provat på.

SAMMANFATTNING

Detta kapitel har närmast avsett att belysa huruvida barnen lever värdlands- eller svenskorienterat. Som kriterium på en viss hållning har härvid främst betraktats barnens språkvanor i hemmet men även kamraternas nationalitet, föräldrarnas uttalade inriktning av uppfostran samt val av skola. Studien visar att inriktningen i dessa olika avseenden har samband med varandra sinsemellan så att en viss hållning i ett avseende är förknippat med samma hållning i ett annat.

Att döma av språkvanorna i hemmet och av kamraternas nationalitet

(motsvarande de vuxnas umgänge) förefaller barnen leva mer världandsorienterat än de vuxna och fortare än dessa anta en sådan hållning. Också barnens levnadsvanor sett över olika länder återspeglar emellertid i stort de kulturbarriärer som gäller för de vuxna.

Principerna för uppfostran bottnar i djupt rotade värderingar hos föräldrarna, samtidigt som de utgör villkor för barnens uppväxt. I de flesta familjer har man ambitionen att tillämpa ett svenskt uppfostringsmönster. Bara en liten del anger uteslutande ett inhemskt mönster. Förhållandevis många anger sig inte tillämpa någon speciell inriktning eller preciserar uppfostran som "internationell".

Utöver uppfostran tycks miljön utanför hemmet i form av skolor och kamrater utöva ett starkt inflytande på inriktningen av barnens levnadsvanor. I så gott som alla familjer är barnen tvåspråkiga i bemärkelsen att de behärskar (kan) två eller flera språk. Beträffande vilket språk barnen föredrar att tala i hemmet förefaller inflyttningsåldern vara en väsentlig bestämningsfaktor. Ju yngre barnen var vid flyttningen till världlandet, desto vanligare är detta lands språk såsom hemmaspråk och desto snabbare förefaller de att anamma det. Resultaten överensstämmer härvidlag med vad som befunnits gälla generellt beträffande utvecklingen av den språkliga inlärningsförmågan.

Vilken typ av skolor som kommer i fråga för barnen är förutom av föräldrarnas preferenser beroende av möjligheterna på bostadsorten. Vanligen går barnen i inhemska eller internationella skolor. Såväl faktiskt aktuella skoltyper som preferenser varierar dessutom mellan olika kulturer och för olika skolstadier. Moderns preferenser avseende skoltyp överensstämmer väl med i vilka skolor barnen faktiskt går. Preferenserna kan här i viss mån tänkas anpassade till lokala möjligheter samt till vad man faktiskt prövat på. Så gott som genomgående är man nöjd med den undervisning barnen får.

16 Diskussion och utblick

I detta sista kapitel skall vi diskutera studiens resultat med avseende på de mönster som återkommande framträder ur helhetsbilden beträffande levnadsvanor och trivsel i olika länder samt betraktade som förlopp över tiden. Innebörden av dessa mönster enligt den tolkning vi gör samt vissa frågor som resultaten väckt skall på några punkter ytterligare diskuteras. Huvudresultatens eventuella tillämplighet i ett något vidare perspektiv än det studien omfattar skall kort beröras. Slutligen skall vi peka på några punkter av intresse för ett fördjupat studium.

Levnadsvanor och kulturbarriärer

Studien visar att det sätt man lever på utomlands, i bemärkelsen huruvida t ex språkvanor, umgängesinriktning är svensk- eller vädlandsorienterade, hänger samman med flera faktorer, bl a med i vilken situation eller roll som individen befinner sig. Skillnader föreligger t ex mellan gifta och ogifta, män vars hustru är av svensk eller annan nationalitet liksom mellan vuxna och barn. Vilket socialt sammanhang det gäller, t ex familjen, övrigt privatliv eller arbetet, spelar också in. Vi fann även att levnadssätten med tiden blir alltmer vädlandsorienterade, att denna utveckling går långsammare när det gäller t ex språkbruk inom familjen än i privatlivet i stort och att den går fortare för barn än för vuxna. Vad som mest påtagligt bestämmer levnadsvanornas inriktning förefaller dock vara var man bor. Här kan vanligen stora skillnader mellan olika länder konstateras, skillnader som genomgående för olika levnadsvanor tycks följa mönstret att relativt färre bland svenskarna lever vädlandsorienterat, ju mindre "närbesläktad" med Sverige vädlandskulturen är i vissa avseenden. Tolkat som skillnader i svenskarnas benägenhet att tillämpa vädlandets levnadsnormer indikerar resultaten att kulturbarriärer existerar. Några kulturdimensioner som tycks inverka på barriärernas höjd är religion, språk samt välfärdsnivå eller industriell/teknologisk standard enligt västliga kriterier. Inte bara i bokstavlig mening utan också indirekt kan dessa tänkas prägla samhällsstruktur, män-

niskors livssyn, mentalitet och normer i många mer eller mindre subtila sidor av vardagslivet.

Kulturbarriärer hänförliga till religiös och språklig "släktskap" med Sverige återspeglas även i svenskarnas uppfattning om vad de känner till av olika förhållanden i världlandet. Detta förefaller mest uttalat gälla mer tillämplade aspekter, såsom språkkunskaper och synen på den egna tillämpningen av lokala levnadsvanor. Beträffande förhållanden i den fysiska och sociala omgivningen, t ex synen på mat- och ordningsförhållanden samt på medarbetarnas effektivitet och yrkesskicklighet, förefaller inställningen närmast vara relaterad till en kulturdimension som allmän välfärd, industriell eller teknologisk standard.

Vad kulturbarriärer i praktiken betyder för förståelse och kommunikation i kontakten mellan människor från olika kulturer, för benägenheten att etablera och upprätthålla sådan kontakt samt för resultatet eller utfallet av den kan knappast överblickas. Låt oss bara peka på komplexiteten i den roll kulturbarriärer kan tänkas spela. Likaväl som världlandets invånare representerar en främmande kultur för svenskarna, företräder svenskarna en främmande kultur i världlandsinvånarnas ögon. Kulturbarriärer kan således spela in på en situation av internationell kontakt så s från bägge håll. I ett visst sammanhang behöver de inte vara att hänföra till samma kulturdimension för parterna i en relation, och även om så är fallet kan det ta sig olika uttryck i reaktioner och beteenden.

Den principiella frågan huruvida kulturbarriärer kan eller bör överbryggas är dubbelbottnad. I de flesta sammanhang torde detta åtminstone vara önskvärt i bemärkelsen av ökad förståelse och respekt mellan olika kulturers medlemmar. Däremot torde det knappast vara realiserbart eller, från pluralistiska utgångspunkter, önskvärt att kulturbarriärer överbryggas i den meningen att kulturskillnader utjämnas, annat än i sådant som möjliggör för individen att realisera och påverka materiellt, politiskt etc de värden, normer och övriga förhållanden som den egna kulturen representerar.

Varför trivs man i Sydafrika?

Något som ofta väckt en viss förvåning i samband med att studiens resultat diskuterats med "hemmasvenskar" är att respondenterna trivs så förhållandevis bra i det rasistiska Sydafrika och fö också i diktaturer som Portugal (under 1972) och Brasilien. Sydafrika är det land där

kvinnorna genomsnittligt tycks trivas bäst och det ligger för männens del fyra från "toppen" i länderrangen efter genomsnittlig trivsel. Dessa förhållanden motiverar en kommentar.

Den förvåning resultaten rönt bör ses mot bakgrund av vad som dominerar i det svenska perspektivet, baserat på värderingar i det svenska samhället liksom på vad svenska massmedia har anledning att behandla av förhållanden i Sydafrika och andra länder med politiskt och socialt förtryck, nöd och orättvisor. Detta gäller förvisso flera länder än de nämnda. Bara ett fåtal av de u-länderna torde kunna betecknas som demokratier i den mening som gäller västliga industrisamhällen, alltså som fungerande parlamentariska flerpartisystem, respekterade fri- och rättigheter för individen osv.

Det svenska perspektivet förefaller dock inte vara helt adekvat som beskrivning av vad som bestämmer individens trivsel i de nämnda länderna. Detta av flera samverkande skäl. Åtminstone i u-länderna kommer i de flesta fall företagens utlandssvenskar att i värdlandet räknas till den sociala och ekonomiska elit som gynnas av rådande förhållanden. Härutöver torde man i viss mån privilegieras genom sin status som utlänning. Man själv som person eller de villkor som gäller en själv drabbas vanligen inte av politiska, sociala eller ekonomiska missförhållanden. Till bilden hör också att kontakten med den verklighet som missförhållandena gäller kan vara begränsad; detta dels genom vad som ovan sagts om ett liv "i kanten" av värdsamhället och utanför dess mörka sida, dels också genom att ytan mångenstädes hålls välputsad och fin. Förtryck sker inte öppet, nöden hålls förvisad till stadsdelar och miljöer där utlänningar normalt inte rör sig, som de inte har tillgång till eller med tanke på den personliga säkerheten gör bäst i att hålla sig ifrån. De villkor, socialt och materiellt, under vilka många av utlandssvenskarna lever i sådana länder som här diskuteras torde således i sig bidra till en god trivsel så långt denna hämtas ur vad som direkt berör en själv eller den egna familjen. Enkätformulärets fråga om trivseln gäller i och för sig också hur man trivs i värdlandet, dvs med sin egen situation, och inte hur man trivs med värdlandets politiska och sociala förhållanden i övrigt.

Icke desto mindre finns förtrycket, orättvisorerna och nöden där. Även om de inte alltid tränger i dagen torde man som utlänning knappast vara omedveten om dem och kunna undgå att personligen ta ställning. Med ställningstagande avses här inte främst ett öppet eller aktivt sådant. Den enskilde utlandssvensken kan för sin personliga del ha skäl att "ligga lågt" med tanke på familjens och den egna säkerheten. Hans anställ-

ningsvillkor innebär dessutom vanligen att han i företagets intresse förbinder sig att inte "blanda sig i", "befatta sig med" eller "aktivt ta ställning i" värdlandets "politiska eller religiösa frågor". Beträffande hans personliga inställning i sådana frågor kan vi inte utifrån studiens resultat bedöma i vilken utsträckning den inverkar på hans trivsel, inte heller huruvida hans inställning som sådan påverkas i någon riktning.

Beträffande det senare skall vi dock dröja något vid den psykologiska situation som individen kan tänkas möta. Bortsett från att en positiv förhållning till ett lands förhållanden i stort kan vara förknippad med viljan att flytta dit, kan vi tänka oss att en person anser vissa politiska eller sociala förhållanden i värdlandet som orättvisa och oacceptabla. Han är dock tvungen att leva på värdlandets villkor, som för hans egen del innebär ett liv på samhällets ljusa sida, dvs nöd, diskriminering eller förtryck drabbar inte negativt individen själv. Frågan är härvid om inte hans ursprungligen kritiska inställning med tiden kommer att förändras till positiv såtillvida att han accepterar inte bara att leva med de rådande förhållandena utan också sådana värderingar som präglar värdsamhällets utformning och bidrar till att missförhållanden består. Även om det här kanske gäller fasta och djupt rotade synsätt, skulle inte dessa, liksom tidigare antagits beträffande andra av individens föreställningar, kunna komma att revideras till överensstämmelse med vad som dominerar i värdlandet?

Detta skulle i en mening kunna ske såsmygande genom att tex nöd, förtryck och orättvisor ingår i vad som faktiskt är normalt i värdsamhället. Om individen själv inte berörs av dem skulle hans kritiska inställning kunna avtrubbas. Han skulle småningom kunna komma att betrakta sådana "normala" förhållanden som de "riktiga" i bemärkelsen att "så skall det vara" och i denna mening acceptera dem.

En annan utgångspunkt för en åsiktsförändring av detta slag kan vara hur individen upplever relationen mellan sin egen situation och värdlandets förhållanden i stort. I och för sig är det tänkbart att han kan se vad som gäller honom själv som skilt från det större sammanhanget, han är i landet "bara som gäst", "bara för några år", "bara för att sköta ett jobb" etc. Härigenom kan han kanske lättare bibehålla en från början kritisk inställning. Detta kan dock tänkas vara svårare om han ser sin egen gynnade situation som betingad av det större sammanhang som han ursprungligen tar avstånd från. Att ta avstånd från vad som faktiskt gynnar en själv tex avseende materiell välfärd kan vara svårt. En sådan hållning innebär i princip en situation av psykologisk obalans eller inkonsistens vilken tenderar att med tiden på något sätt balanseras (se

kapitel 5). Om, så länge individen stannar i landet, såväl värdlandets förhållanden i stort som de egna livsvillkoren accepteras som givna eller opåverkbara, återstår bland tänkbara förändringar som kan leda till balans bara sådana av psykologisk art. Härvid skulle möjligen inkonsistensen upplevas som mindre, om individen bibehåller sin kritiska inställning men hänför den till ett principiellt plan skilt från de realiteter som gäller honom själv. Ett annat tänkbart sätt är att han bibehåller sin syn på vad som allmänt sett är orättvist men ändrar sin tolkning eller beskrivning av vad som faktiskt gäller värdlandet i stort. Han kan tex genom rationaliseringar bortse från, förminska eller förneka missförhållanden, lägga vikten vid det positiva i vad som råder, "mycket har ändå blivit bättre" osv. En balanserad psykologisk situation kan emellertid också uppnås genom att individens ursprungliga värderingar förändras, genom att han ändrar sin syn på vad som är orättvist och oacceptabelt så att den inte längre omfattar värdlandets förhållanden i stort. Vad han tidigare betraktat som missförhållanden och orättvisor kan härigenom komma att te sig berättigat, acceptabelt och önskvärt.

Med detta resonemang har vi velat principiellt skissera några tänkbara mekanismer som verkar för förändringar av individens inställning i riktning mot konformism med värderingar och synsätt som dominerar i vissa samhällen men som individen ursprungligen tar avstånd från. Det råder således ett psykologiskt tryck på den som själv gynnas av värdlandets förhållanden att acceptera de värderingar som leder till eller konserverar dessa förhållanden. Därmed är inte sagt att en sådan utveckling är vad som generellt eller nödvändigtvis sker eller är att förvänta. Självfallet gäller det här något mycket individuellt. I realiteten torde upplevelser och insikter hämtade "på platsen" kunna grundlägga eller förstärka en kritisk personlig hållning av mer nyanserad art än den som erhålls "på avstånd", med allt vad detta innebär av möjligheter att förhålla sig kategoriskt till eller intellektualisera problemen.

Kulturchock, nya föreställningar och nationell identitet

I resultaten har vi ideligen stött på det U-formade förloppet för olika aspekter av trivsel och anpassning. I början är trivseln god för att under det första halvåret i värdlandet försämrats och sedan återhämta sig. Detta tycks gälla i stort, oavsett tex kön, ålder, utbildning och typ av värdland.

Inte heller förefaller tidigare utlandserfarenhet immunisera mot denna sk kulturchock. Förutom beträffande allmän trivsel befanns en liknande och samtidig utveckling gälla individens syn på olika förhållanden i den egna situationen, tex den yttre fysiska och sociala miljön, synen på egna kunskaper om värdlandets förhållanden samt på förhållanden i arbetssituationen. För kvinnornas del fann vi för just kulturchocksfasen en omvänd utveckling, enligt vilken bla hemlängtan, familjesammanhållning och beroendet av makens trivsel (gäller även männen) förstärks för att sedan åter bli mindre.

Mycket tycks alltså ske på ett psykologiskt plan under det första året i värdlandet. Olika skeenden förefaller kunna fogas samman i en väl tolkbar helhetsbild i vilken trivselns U-förlopp och en omvänd utveckling i andra avseenden kompletterar varandra. Vi tror inte att denna bild i nämnvärd grad beror på den selektion som kan tänkas ske över tiden. Det förefaller snarare rimligt att den beskriver reella psykologiska förlopp. De "symptom" som resultaten indikerar har i olika sammanhang bekräftats av aktiva och f d utlandssvenskar såsom i stort sett giltiga på individplanet. Huruvida kulturchocken upplevs som påfrestande bör dock delvis vara individuellt betingat. Många torde knappast märka något, utom möjligen en period av allmän irritation på förhållanden i värdlandet. I vissa fall kan det dock vara frågan om en ganska påfrestande psykologisk kris, vanligen dock inte av den dramatiska art som benämningen "kulturchock" antyder.

Helhetsbilden tycks även i stort kunna tolkas enligt den anpassningsmodell som presenterats i kapitel 5. Kulturchocken är enligt denna individens reaktion på upplevelsen av sin situation som ostrukturerad och svårförståelig. Han blir benägen att ta avstånd från, se negativt på sådant i situationen som ter sig obekant, främmande eller "hotande" mot hans invanda föreställningar och förväntningar. I stället tyr han sig till sådant som är bekant och lättförståeligt. Detta är som vi ser det naturliga och normala reaktioner i ett sammanhang där individens bild av sin omvärld håller på att omstruktureras. En sådan omorientering av föreställningarna utgör enligt modellen den kognitiva grunden för kulturchocken. I princip bör den "svåraste" fasen föreligga i själva skiftet mellan å ena sidan de inadekvata och försvagade föreställningar som individen haft med sig till värdlandet, å andra sidan de i värdlandet adekvata men ännu otillräckligt bekräftade eller förstärkta synsätten. När denna övergång har skett kan trivseln åter "vända uppåt".

I två avseenden pekar de empiriska resultaten på att trivselns utveckling har samband med att en sådan omorientering sker efter cirka ett

halvårs vistelse i värdlandet. Det gäller dels bilden av trivselns samband med inriktningen av det faktiska umgänget (kapitel 9), och dels förändringarna i (den faktiska) trivselns samband med den betydelse som individen för sin trivsel tillmäter svenskt respektive inhemskt umgänge (kapitel 14).

Innebär då den omorientering som sker under det första året att den nationella identiteten förändras, att individen inte längre känner sig som svensk? Som vi ser det är skeendet under det första året som förändring betraktat något mer ytligt än vad vi menar med byte av nationell identitet. Denna är snarare knuten till fast rotade och centrala föreställningar som för individen markerar hans delaktighet i och samhörighet med en viss kultur, det land i vilket han känner sig "höra hemma". Så länge omorienteringen av referensramen inte berör dessa djupare lager förändras inte hans nationella identitet. Vi kan dock tänka oss att förändringar i sådana avseenden sker på i princip samma sätt som beträffande mer ytliga föreställningar, med den skillnaden att de kan antas ta längre tid och möjligen vara mer individuellt betingade. Vi har tidigare sett att de allra flesta av utlandssvenskarna också efter en mycket lång utlandstid håller fast vid svenska som familjespråk och föredrar att fostra sina barn enligt svenskt mönster. Med detta vill vi dock inte ha sagt att det skulle saknas en koppling mellan skeendet under kulturchocksfasen och ett senare identitetsskifte. Bägge torde på sätt och vis kunna ses som led i samma långsiktiga utveckling, varvid förändringar av det yttligare slaget i princip är början till framväxten av en ny identitet, detta genom att omorienteringen med tiden kan tänkas gälla allt djupare förankrade föreställningar. I termer av individmodellen från kapitel 5 skulle förändringarna nå allt högre i hierarkin av synsätt och värderingar och beröra för individens jaguppfattning alltmer centrala avseenden.

Om denna bild är riktig och det således ständigt pågår förändringar i successivt mer centrala avseenden, varför kan då en kulturchock avläsas i trivselförloppet vid bara ett bestämt tillfälle, nämligen omkring ett halvår efter ankomsten till värdlandet? Borde inte utvecklingen i stället beskriva en serie av successiva och allt djupare sådana "chocker"? Vi tror att förklaringen till den konstaterade bilden snarare ligger i mängden av samtidiga förändringar än i enskilda förändringars kvalitet. Enligt individmodellen förändras referensramen ständigt. Dagligen och inte bara om man bor utomlands förändras våra föreställningar av de erfarenheter vi gör eller tidigare gjort. Så länge förändringarna i princip bara gäller "enstaka" föreställningar kan emellertid referensramen betraktas som i stort sett stabil. Den omstruktureras bara till en liten del, och

förändringen behöver inte erfaras som påfrestande i det stora hela. (Beträffande det senare bör det dock spela en viss roll hur centrala och väsentliga föreställningar det gäller.) Den dag individen flyttar till en ny kultur möts han emellertid på en gång av nya intryck i ett mycket stort antal avseenden. En mängd förändringsprocesser av det slag vi diskuterar kan härvid tänkas starta samtidigt. Det förefaller också rimligt att många av dessa processer kan fortgå i ungefär samma takt t ex i avseenden som gäller individens bild av sin fysiska och sociala omvärld. Dessa processer skulle då var för sig men samtidigt leda fram till den fas där dominansen övergår från gamla till nya föreställningar, och där bäggedera av dessa är oklara och svagt förankrade i referensramen. Denna skulle således vid en bestämd tidpunkt inte bara vara punktvis oklar, men sådan oklarhet i ett stort antal avseenden skulle tillsammans bidra till att individens "hela föreställningsvärld" blir oklar. Det är i första hand denna kvantitativa aspekt, dvs att många föreställningar samtidigt är oklara, som vi tror förklarar dels varför det som vi kallar kulturchock kan hänföras till en viss tidpunkt, dels varför kulturchocken som sådan är "värd namnet" i bemärkelsen att den återverkar kännbart på individens trivsel.

Denna kvantitativa förklaringsansats är dock inte den enda möjliga tolkningen vare sig av anpassningsmodellen eller av studiens resultat. Kulturchocken skulle i princip kunna vara att hänföra till att förändringsprocessen i bara något eller ett fåtal för helhetstrivselsn centrala avseenden följer samma tidsmönster för olika individer. Beträffande vad som ovan nämnts om att det över tiden skulle kunna förekomma fler än en kulturchock, kan vi varken med ledning av den teoretiska modellen eller de empiriska resultaten bortse från denna möjlighet. Om de förändringsprocesser som föranleder sådana chocker följer tidsmönster som, till skillnad från vad som tycks gälla den första kulturchocken, varierar väsentligt mellan olika individer, och senare chocker således inte för alla individer inträffar någon viss tid efter ankomsten till värdlandet, så skulle dessa inte behöva framgå om trivselförloppet som i vårt fall beskrivs via gruppjämförelser. Av samtal med utlandssvenskar att döma tyder inte mycket på att sådana sekundära chocker skulle förekomma. I detta sammanhang har dock anförts att tiden för det "definitiva" avgörandet huruvida man skall stanna i värdlandet eller återvända till Sverige kan upplevas som påfrestande.

För att sammanfattningsvis återknyta till jämförelsen mellan skeendet under kulturchocksfasen och ett byte av nationell identitet, vill vi oavsett den principiella koppling som antytts ovan betrakta dem som separata

begrepp. De förändringar av individens föreställningar som vi förknippar med kulturchocksfasen gäller således en stor mängd förhållandevis ytliga aspekter av kanske närmast individens syn på sin omvärld. I ett identitetsskifte vill vi snarare lägga förändringar i ett fåtal djupa och centrala aspekter av individens syn på sig själv. Medan således identitetsskiftet snarast står för det definitiva steget över i världlandskulturen, står skeendet under kulturchocksfasen bara för inkörsporren till den nya kulturen i bemärkelsen att individen förvärvar en adekvat omvärldsbild.

Vad säger studien?

Bakom det faktum att rubrikens fråga ägnas ett avsnitt i framställningen ligger bedömningen att huvudmönstren i undersökningsresultaten äger en viss giltighet utöver just de personer som i början av år 1972 besvarade vårt enkätformulär. Studien skulle således i några avseenden kunna ha frambringat ny kunskap med tillämpning på vad som gäller dagens eller morgondagens utlandssvenskar, situationer av internationell kontakt i en vidare mening och möjligen på andra anpassningssituationer än sådana som gäller vid utlandsflyttning.

Av allmänt principiellt intresse är det förhållandet i sig att resultaten visar på mönster vilka förefaller generella i bemärkelsen att de återkommer i olika sammanhang. Det tyder på att den subjektiva karaktären av attityder och trivsel inte är liktydlig med att individens upplevelse är något helt individuellt, detta sagt i medvetande om att vi bara kunnat förklara en ganska liten del av den totala variationen i tex allmän trivsel. De sätt på vilka tolkningar och upplevelser sker subjektivt förefaller således i viss mån vara likadana för olika personer. Beträffande de resultat som belyser vad vi kallat kulturbarriärer tycks dessutom det subjektivt upplevda svara mot en yttre "objektiv" verklighet i meningen att vad svenskarna upplever, att döma av gruppjämförelser, förhåller sig på ett systematiskt och som det förefaller tolkbart sätt till faktiska olikheter mellan länder i grovt definierade kulturdimensioner.

Forskningsresultat som våra ger sällan färdiga praktiska lösningar på konkreta problem. Vi har inte heller sett det som en uppgift att här presentera sådana. Vi skall därför bara peka på några avseenden i vilka studiens resultat kan vara belysande.

För i första hand framtida utlandssvenskar bör det kunna vara värde-

fullt att ha en allmän förhandsbild av hur andra svenskar lever på olika håll i världen, hur levnadsmönster förändras över tiden etc.¹

Härigenom skulle det kunna vara lättare att föreställa sig ungefär vad som väntar en själv och familjen. Kännedom om att de förväntningar och anspråk med vilka individen kommer till värdlandet också påverkar hans trivsel här torde ur individens synpunkt ha ett begränsat praktiskt värde. Däremot bör han kunna dra nytta av insikter om att omställningen till de nya förhållandena också inbegriper en psykologisk och möjligen påfrestande omställning. Studien antyder tidsmönstret för denna och i viss mån arten av den. Det torde också kunna bidra till en avdramatiserad bild av den s k kulturchocken att känna till det normala och övergående i detta "fenomen". Bilden av vad som härvid kan vara underliggande mekanismer skulle kunna bidra till förståelse av vad som gäller en själv i detta sammanhang och ge möjlighet att se sina egna reaktioner som mer förklarliga. Själva kulturchocksfasen torde också kunna upplevas som mindre påfrestande om kontakten med andra svenskar på bostadsorten intensifieras under denna period och genom att makar med förståelse av situationens innebörd medvetet stöder varandra.² Ett kanske mindre defensivt sätt att lindra eller snarare komma över kulturchocken vore att individen under denna fas medvetet och aktivt, själv eller med andras hjälp, söker förvärva sådan information om värdlandets förhållanden som bidrar till att skänka struktur och klarhet åt hans omvärldsbild. Någon form av utbildning med detta syfte under just det skede då individen är i störst behov av att se sammanhang i sin situation vore kanske värdefull. Härvid bör betonas att det är förmedlandet av struktur och mönster som är det väsentliga. Detaljinformation kan individen tänkas ha i överflöd.

Förvärvandet av sådana insikter bör i viss mån kunna ske före flyttningen. Beträffande förberedelser skall vi här bara peka på sådant som mot bakgrund av resultaten eller vår förklaringsmodell ter sig rimligt i

¹ I flera länder torde dock skeenden på det politiska planet efter enkättidpunkten i början av 1972 ha väsentligt förändrat de förhållanden under vilka svenskarna där lever. Studiens resultat är således i dag (1976) knappast tillämpliga i vad som avser levnadsvanor och trivsel i bl a Chile, Portugal, Uganda, Libanon.

² Vid diskussion av resultaten med en grupp utlandssvenskar i Düsseldorf framfördes tanken på ett slags variant av det amerikanska s k "welcome-wagon"-systemet, dock av innebörden att lokala landsmän skall "ta sig an" nyanlända svenskar. Ett sådant arrangemang ansågs särskilt lämpligt på större orter där nyanlända har svårt att finna andra svenskar eller knyta kontakt med dem. I ett sådant sammanhang är det väsentligt mot bakgrund av studiens resultat att kontakten upprätthålls över kulturchocksfasen. Lika viktigt är det emellertid att den nyanlände i längden inte blir alltför beroende av kontakten med egna landsmän.

sammanhanget; något färdigt "paket" skall inte presenteras. Av utbildningsåtgärder förefaller det motiverat, såväl från individens som företagets synpunkt, att sådana till en del inriktas på att individen får öva sig att aktivt söka struktur och sammanhang i obekanta och svårförståeliga situationer där hans invanda föreställningar om sociala och fysiska förhållanden inte bekräftas, samt att han härvid lär känna sina reaktioner och bibringas förklaringar till dem. Dessutom skulle utbildningen kunna gälla innebörd och yttringar av värdlandets kulturella förhållanden såsom livssyn, mentalitet, rådande värderingar, levnadsmönster och sociala förhållanden. I denna del ser vi sammanhangen som det väsentliga, grammatiken snarare än glosorna. Vad som inlärs bör härvid löpande relateras till eventuella motsvarigheter i svensk kultur så att skillnaden framstår explicit. En utbildning med detta innehåll kan givetvis inte syfta till mer än att ge en viss grund för fortsatt självinläring under själva utlandsvistelsen. För övrigt skulle som ovan antytts individen möjligen kunna tillgodogöra sig sådan utbildning bättre när han redan bott någon tid i värdlandet. Beträffande förvärvandet av direkta färdigheter skall här bara påpekas att språkkunskaper, även om de självfallet är centrala, inte är någon garanti för att individen skall fungera tillfredsställande i egna eller andras ögon i de ofta subtila sammanhang han kommer att möta i den nya miljön. Insikt och förståelse av sammanhang och mönster i värdlandskulturen skulle härvid kunna underlätta inläringen av adekvata beteenden i en viss situation, men också i viss mån möjliggöra för individen att generalisera handlingssätt och tolkningar från en bekant situation till andra obekanta.

I USA har man i sk "kulturassimilatorer" (culture assimilator) sökt erhålla ett sätt att snabbt (men till synes ytligt) förbereda och träna in beteenden som är adekvata i vissa främmande kulturer. Metoden bygger på självinläring av sk programmerad typ. Verbala textbeskrivningar ges av ett antal handlingssituationer av social karaktär, vilka belyser värdlandskulturens förhållanden i avseenden som konstaterats vara typiska för sådant som föranleder missförstånd eller konflikter i amerikaners relation till värdlandsinvånare. Eleven får för varje beskriven situation välja ett bland flera givna handlingsalternativ. För valt alternativ får han i texthänvisning besked om rätt eller fel samt, i det fall svaret är rätt, en förklaring av det kulturella sammanhang som motiverar att ett visst beteende är adekvat. Härefter hänvisas eleven till nästa situationsbeskrivning. Om fel alternativ valts förklaras varför det är fel och eleven hänvisas med viss ytterligare vägledning att pröva ett nytt alternativ till det ursprungliga problemet.

Sådana kulturassimilatorer finns för amerikanskt bruk utarbetade avseende bla Thailand, Centralamerika, Grekland och arabiska länder. Personer som förberett sig för utlandsflyttning med hjälp av dem har i olika mer eller mindre "fältmässiga" sammanhang visat såväl i subjektiv som objektiv mening bättre anpassning i situationer av internationell social kontakt jämfört med personer som inte tränats på detta sätt (se t ex Chemers 1968, Fiedler m fl 1971).

I den mån enskilda svenskar finner sig väl tillrätta utomlands torde detta också komma deras företag tillgodo. Studiens resultat bör kunna bidra till en ökad insikt i moderföretagen om de utlandsanställdas situation. Beträffande arbetsrollen har vi i kapitel 2 principiellt sökt renodla de komplexa relationer över kulturgränser som kanske särskilt gäller högre befattningar. En rad möjliga källor till missförstånd och konflikter preciserades. På några punkter förefaller resultaten indirekt ge stöd för vad som härvid sades (jfr kapitel 12).

Kan då resultaten till någon del tänkas äga tillämpning i andra sammanhang än vad som konkret gäller en viss grupp utlandssvenskar? Om detta vet vi inget bestämt. För vissa anpassningssituationer liknande eller analoga med den vi speciellt studerat förefaller det rimligt att resultaten i sina centrala delar skulle kunna vara belysande. Allmänt sett bedömer vi detta som troligt beträffande vissa andra grupper av utlandssvenskar, t ex UD- och SIDA-personal, missionärer. (I kapitel 5 har vi refererat utländska studier som empiriskt konstaterat det U-formade förloppet beträffande även icke-svenskars anpassning.)

Bland analoga anpassningssituationer som avser flyttning från en kultur till en annan ligger det kanske närmast till hands att här nämna utlandssvenskars återflyttning till Sverige (s k repatriering). Vidare skulle resultaten beträffande anpassningsförlopp och kulturbarriärer i viss mån kunna belysa frågor kring invandring. (Invandrades levnadsvanor i Sverige kan t ex betraktas mot bakgrund av vad som med utgångspunkt i invandrarens ursprungsland, dvs inte Sverige, konstituerar kulturbarriärer i förhållande till svensk kultur.) I flera väsentliga avseenden torde dock jämförbarheten mellan situationen för en utlandssvensk och för t ex en "vanlig" invandrare i Sverige vara begränsad. Skillnader i bla ekonomisk grundtrygghet, social status i värdlandet, utbildning t ex i språk skulle kunna innebära att det är såväl praktiskt som psykologiskt svårare för en invandrare att agera, orientera sig och anpassa sig till förhållanden i det nya landet.

Rent principiellt skulle bilden av anpassningsprocessen kunna vara belysande också för andra sammanhang där individen omplanteras i en

ny fysisk eller social miljö. Detta skulle tex kunna gälla vid byte av bostadsort inom ett land, i samband med militärtjänst, internering på eller frigivning från fångvårdsanstalt. Här skall vidare bara nämnas anpassning som inte avser en ny miljö men väl nya sociala villkor eller roller i samband med sjukdom, handikapp, pensionering osv.

Avslutningsvis kan det kanske vara värt att peka på vad resultaten i några avseenden vittnar om av allmän relevans för oss hemmasvenskar. Sverige torde jämfört med vad som gäller många andra länder kunna betraktas som en förhållandevis homogen kultur i bemärkelsen stor enhetlighet och ganska små skillnader i människors värderingar, synsätt och beteenden. Detta skulle kunna innebära att vi lätt betraktar våra egna värderingar, synsätt och beteenden som på sätt och vis absoluta, som de enda riktiga och möjliga. (Det gäller för övrigt medlemmarna i varje kultur.) Denna studie belyser bla hur svenskar förhåller sig i kontakten med olika andra kulturer. Skillnader som härvid hänförs till kulturbarriärer vittnar om det kulturbetingade i våra egna synsätt och beteenden samt om det relativa i vår egen kultur. I de avseenden där resultaten visar hur attityder och levnadsvanor utvecklas över tiden, belyser de samtidigt det föränderliga och inte "för alltid" givna i våra föreställningar och beteenden.

Förslag till fortsatt forskning

Socialpsykologiska aspekter av internationell kontakt är ännu mycket litet belysta av forskning. Därför har vår studie betecknats som explorativ. Detta har varit av betydelse för bla valet av metod och valet av en ganska obunden hållning i beskrivning och tolkningar av resultaten. Mot denna bakgrund kan studiens resultat i mycket betraktas som hypoteser. Det kan därför vara motiverat att peka på sådant som kräver eller är av intresse för ett fortsatt studium. Då studiens resultat gäller många aspekter inom delvis olika sidor av internationell kontakt, skall här inte systematiskt redovisas vad av enskilda detaljer som kan vara intressant. Vi skall bara allmänt peka på ett fåtal som visar det väsentliga områden.

Den teoretiska modell till vilken beskrivningar och tolkningar knutits tycks, så långt vår studie belyser den, få stöd i resultaten. Det förefaller oss intressant att studera huruvida modellen håller för en mer precis prövning under kontrollerade betingelser. Det skulle här kunna gälla att experimentellt pröva trivselmodellen med avseende på de olika tillstånden av subjektiv anpassning samt i övrigt vad som gäller anpassningsprocessen.

Undersökningsresultaten belyser struktur och mönster i olika aspekter av levnadsvanor och anpassning. Utöver detta har de dock inte bidragit med särskilt mycket av "kött på benen". En annan uppläggning av studien, tex såsom ett relativt litet antal djupintervjuer i ett eller några länder, hade kanske kunnat ge en mer nyanserad och mindre "mekanisk" bild. Å andra sidan hade vi då möjligen riskerat att "inte se skogen för bara träd", alltså att inte skönja de mönster som framträder med den uppläggning vi valt. (Resultaten beträffande kulturbarriärer och deras underliggande dimensioner skulle knappast ha framträtt utan ett förhållandevis stort antal observationer från många länder.) Mot denna bakgrund ter det sig som ett logiskt steg för fortsatt forskning att med dessa mönster som utgångspunkt söka kompletterande och fördjupad, empirisk kunskap om tex kulturbarriärer, anpassningsförlopp och om kulturchocken. Beträffande de bägge senare aspekterna skulle detta kunna ske genom en longitudinell uppföljning av en grupp svenskar i ett eller några länder under det första utlandsåret, utifrån en ansats av systematiskt riktade intervjufrågor som djupare belyser de psykologiska skeendena. Beträffande kulturbarriärer ter det sig intressant att kartlägga vilka levnadsmönster och beteenden som berörs av sådana samt implikationer härav i olika sammanhang av internationell kontakt. Allmänt förefaller det också motiverat att utröna i vilken mån kulturbarriärers höjd kan systematiskt relateras till hur ett flertal kulturer förhåller sig till varandra i enskilda kulturdimensioner samt vilka dimensioner det mer precist är frågan om.

I ett mer tillämpat perspektiv skulle ytterligare forskning kring dessa frågor och i viss mån redan resultaten av föreliggande studie kunna ligga till grund för försök med och utprovning av olika slags förberedelser och utbildningsinsatser inför utlandsflyttningar, livet utomlands och omställningen till detta, samt i övrigt för praktiska mått och steg från institutioners eller individers sida i syfte att befrämja och underlätta olika former av internationell kontakt.

Bilagor

- 1 Summary in English: Living abroad – a study of adjustment, life orientation and satisfaction among Swedish expatriates
- 2 Antal utlandssvenskar, urvalspopulation, urval och svarsfrekvens fördelade på
 - a Världländer
 - b Befattningar
- 3 Svarsfördelningar ej redovisade i löpande text
- 4 Exempel på sidor ur enkätformulär
 - a Företagsenkäten
 - b Utlandsenkäten

Summary in English

Living abroad – a study of adjustment, life orientation and satisfaction among Swedish expatriates

Chapter 1

From a social-psychological perspective this chapter outlines the meaning of “international contact”. We believe that, within the framework of a society, activities and processes are linked to three types of subjects – individuals, groups and nation – acting on different “levels”. Ultimately, individuals act in their own interest or in that of smaller or larger groups.

Concerning ways of acting and interpreting, i.e. *norms*, we also distinguish between three types, namely individual, group and national norms. In contexts where *national norms* apply, most members of a society act in roughly the same fashion. They follow certain laws, they have a common religion, speak the same language, observe the same social rules, interpret certain phenomena in the same way, etc.

Within the society, however, the same applies to different groups of individuals. Hence, *group norms* mean that special behaviours and attitudes are applied by the members of a certain group. It may be a question of ethnical minority groups, people in different parts of the country and of different social classes etc., forming subcultures in society. Group norms are also applied by each person in different contexts, as member of a certain association or club, as employee of a certain firm, among his own acquaintances and so on. The individual also acts in different contexts out from his own specific ideas, needs and interests, according to *individual norms*.

Together with underlying values and attitudes, national norms constitute the *culture* of a country. A single individual can be seen as the bearer or representative of his culture. As a rule it is the culture of the society where he grew up, which is not necessarily the culture prevailing

in the society where he lives at present. In various respects, the individual's image of himself may also be linked to his own culture, i.e. his cultural or national identity.

"International contact" implies, against this background, that a person from a certain country or culture is confronted (or communicates) with representatives of another culture or conditions prevailing in it. With this definition as a starting-point we discussed the principal meaning of international business operations from the perspective of the firm, that of the host country and that of a subsidiary. This research project deals mainly with the individual's experiences or attitudes in situations of international contact, but the following three chapters will be based on the above-mentioned perspective applied to international firms.

Chapter 2

On the basis of the perspective introduced in Chapter 1 we discuss, in Chapter 2, various attitudes in an international firm. Even though we have not intended a normative presentation, we point at potential disadvantages inherent in a so-called ethnocentric attitude. In order to be relevant, such terms must, however, pertain to ways of thinking and to policy in aspects of operations that are culturebound. Whether any management norms can be said to be non-culturebound, i.e. universal, is more or less an academic question. Obviously, cultural differences exist, beside formal aspects as, for instance, in legislation, in philosophy of life, in values and preferences among employees, customers, suppliers and other groups with interests in the operations of an international firm. This calls for sensitivity, respect and consideration from the part of the firm, both in local operations and at headquarters.

Nevertheless it is unavoidable that the mother company has certain ambitions to influence or govern the activities of individual subsidiaries. It may be a matter of an over-all policy aiming towards specific goals, but entirely in accordance with the norms prevailing in the host country, and also of a more detailed governing, for instance in planning and methods of production. One of several parameters is to assign abroad persons from the mother company or from its country of domicile, so-called *expatriates*. In our opinion, such persons mainly fill the function of control, contact and coordination, from the mother company's point of view, and represent know-how which could not otherwise be tied to operations in the host country, even though these functions do not as a rule dominate the day-to-day work of the expatriate. He is expected

rather to function as any local holder of the job, especially in industrial countries.

A role of this kind is complicated and contains many sources of misunderstanding and conflict. The majority of the types of problems discussed in the literature perused may be explained in terms of role relations indicated in Diagram 2:2. In addition to balancing sometimes conflicting expectations from head-quarters (upper left box) and from local role senders (lower left box)—which might apply especially to high executive levels – the expatriate must interpret local expectations across a cultural border (broken line), adapt and translate his own role representation (upper right box) into behaviours and actions (lower right box) that are adequate in the host country. His acting is then assumed to be evaluated “across the cultural border” by the mother company. In these relationships cultural differences can obviously impede communication, give rise to misunderstandings etc. If the individual’s perception of his role so to speak “passes the cultural border” and becomes tied to local conditions, he runs the potential risk of being regarded as “native”, difficult to repatriate etc. by head-quarters.

Chapter 3

On the basis of a mail enquiry, directed at firms in Sweden, we tried to find out in which contexts of international business Swedes are working abroad. We are mainly interested in aspects like type of industry, type of activities abroad, geographical localization etc. We found that a small number of big firms in manufacturing and construction employed the majority of the approximately 3000 Swedes on overseas assignments at the turn of the year 1971/72.

In relation to the total number of employees in the firms’ foreign operations, the number of Swedes is small, about one per cent. They seem, however, to be more numerous in industries relatively more dependent on technology, and also in developing countries of low technological level.

Most Swedes work in producing units, usually in rather high positions. About 50 per cent of them are executives on a unit or “function” level. The rest of the group mainly consists of technicians in supervising positions.

The picture of the fields where Swedes are working seems on the whole to verify the assumption that overseas assignments serve the functions of contact, control and, perhaps most important, know-how.

As to the managers of the subsidiaries abroad, it is worth noting that they are not all Swedes. In manufacturing, "only" 38 per cent of the managers of the subsidiaries are Swedish, more often in producing than in sales companies. The policy adopted here seems to depend on the type and extent of local operations, whether they are in the process of being set up, and possibly on the degree of the firm's internationalisation. For a number of big industrial concerns we found a tendency among the more internationalised companies to staff a smaller share of their subsidiaries with Swedish managers.

Chapter 4

Chapter 4 rests on qualitative judgements by persons in enterprises with Swedish employees abroad, and on replies to the mail enquiry, mentioned earlier, concerning the firms' policy and experiences of various aspects of foreign assignments. We have centred our attention on the points of view presented by the firms and not on those of the expatriates, although this chapter may throw some light also on the conditions of the latter group.

Recruitment for overseas positions takes place mainly within the firm and informally. The selection is usually made by means of "blunt" criteria of factors that are especially relevant for life and work abroad. Previous experiences from other countries are generally ascribed great importance. Beside an often extensive assistance with practical arrangements for moving abroad, preparations administered by the firms mostly cover the professional functioning of the person to be sent out. Except for language training, more general aspects of the expatriate's personal adjustment to a new environment and new ways of living are seldom applied. The same is true about his wife or other family members.

The head-offices of these Swedish firms estimate the time required for expatriates to function properly in their new jobs at about six months, depending on position and region. In firms which mainly recruit externally, this starting period is expected to be much longer than in firms recruiting internally, particularly regarding assignments in the United States.

As to the firms' opinions of what might cause work problems, answers from the United States (together with Canada and Australia-New Zealand) differ from those received from other countries. In this "region", work problems pertain more explicitly to external contacts and relations to head-quarters. In the Africa-Asia "region", which from a cultural

point of view is more difficult for Swedes, relations with local colleagues are quoted instead. These regional differences might well be due to different types of activities and working roles, but also to different requirements arising from social and job environment.

Every year during the period 1968–71, about 10 per cent of the Swedes employed abroad moved back to their home country. According to their firms, the most common motive for returning is concern about the children's education. Judging by the firms' representation of motives for signing up for another period of overseas service, re-adjustment to life in Sweden often seems to cause problems. As regards the job, such problems are primarily connected with the position offered at the return, for instance a lower position, lower social status, less independence, less favourable financial conditions. These problems seem to be more common in big firms than in small ones.

Chapter 5

In this and remaining chapters, the perspective is not that of the firm but of the individual himself. They describe how the individual orients and experiences his life abroad. Based on a balance-theoretical perspective, Chapter 5 presents a general model of the individual's *subjective adjustment*. According to this model, his experienced well-being or *satisfaction* in a given situation depends upon what he experiences in two dimensions. One is *clarity* about how to interpret the situation and behave in it. The other is experienced *adequacy* or success of behaviour or interpretation applied. In each dimension, the individual is assumed to experience that his level of aspiration is met or not. Expressed differently, he experiences either balance or unbalance, satisfaction or dissatisfaction. Depending on what prevails in one or both of these dimensions, we can distinguish four possible *states* of subjective adjustment:

- (1) The individual's clarity needs are met but his adequacy needs are not.
- (2) Neither his clarity nor his adequacy needs are met.
- (3) His adequacy needs are met but not his clarity needs.
- (4) Both his clarity and his adequacy needs are met.

These states can also be ranked in terms of satisfaction. The most satisfying state ought to be the one where both dimensions are balanced (4), the least satisfying that where both are unbalanced (2).

On this static picture we imposed a dynamic perspective, based on the assumption that unbalanced states tend to shift towards balance and hence to greater satisfaction. Such changes can come about by various *ways of adjustment*. Some of these imply that the individual changes his situation as such, i.e. his environment, or that his values, attitudes, aspirations and behaviours change into correspondence with the environment with which they are confronted, i.e. by *reality-testing*. Other ways of adjustment, so-called *defense mechanisms*, imply that the individual, consciously or rather unconsciously, reinterprets reality so that he can experience it such as he needs it to be rather than as it actually is. This takes place in order to protect dominating values, attitudes or cognitive representations that are threatened, or that would not be confirmed or reinforced by a realistic interpretation. In this case, the individual bases his behaviour upon a distorted perception of reality.

Although defense mechanisms can be regarded as normal ways of trying to cope better with a difficult situation, in order to experience it as more satisfying, etc., reality-testing usually dominates as way of adjustment.

In a context where the individual finds himself in an unfamiliar situation, for example a new environment in which his earlier established cognitive representations and behaviours are not confirmed or reinforced, reality-testing leads over time to changes in these representations, according to a pattern where the four different states of subjective adjustment form stages in a process, *the adjustment process*. In terms of satisfaction, this process shows a U-shaped course.

Diagram 5:4a shows how the propensity to manifest an inadequate behaviour (A) decreases over time as it is repeatedly frustrated. Instead, the propensity to manifest an adequate and rewarded behaviour (B) increases.

Diagram 5:4b illustrates the latter development of increasing experienced adequacy (solid line). The diagram also shows the V-shaped development of experienced clarity over how to behave in or interpret a given situation (broken line): clarity is assumed to decrease or increase due to prior experiences of frustration or reward of manifest behaviour and is derived from Diagram 5:4a as the degree of dominance of either of the two types of behaviour over the other (the difference in absolute terms between their probabilities of being manifested). When the dimensions of clarity and adequacy are considered in combination, Diagram 5:4b also shows that for a wide range of aspiration levels (horizontal line) this development implies that the individual passes through the four states of subjective adjustment described above, in the order 1, 2, 3, 4. These states form stages in the adjustment process.

Diagram 5:4c displays this process in terms of the individual's satisfaction, provided that clarity and adequacy in a given situation are independent and equally contributing sources of satisfaction. The development of satisfaction is shaped like a V or a U.

Applied to the process of adjustment of people who settle in a new country, the model predicts and explains the so-called *culture shock*. According to the model, the cognitive basis of this shock is that the individual experiences unbalance in both the dimensions of clarity and adequacy. In other words, he experiences his certainty of how to behave in or interpret situations as insufficient or ambiguous, and furthermore his actual behaviour in terms of acts or perceptions as erroneous or inadequate. This takes place in the second stage of adjustment. During this phase, satisfaction is at its lowest point, and the need for support from defense mechanisms of various kinds should be stronger than earlier or later in the adjustment process. A look at the literature on the phenomenon of culture shock shows that the descriptions of its symptoms correspond well with what seems reasonable according to our model. As to the interpretations given, our model, however, indicates in some respects other explanations than those suggested in the literature.

Finally, we introduced the concept of *culture barrier*, pertaining to effects of cultural differences upon the ability and propensity of an individual to understand, accept and perform in accordance with national norms in a culture different from his own.

The model presented in this chapter and the concepts defined will be consistently referred to throughout this presentation. They constitute the frame of reference in terms of which we shall carry on our discussion, and also the theoretical basis of our attempts to interpret and explain empirical results, as far as this may be done in view of the limitations of the chosen method of investigation.

Chapter 6

This chapter outlines methodological aspects of the undertaken study. It should be regarded as an explorative attempt, and its explicit purpose is to establish structures and patterns concerning general aspects of adjustment and living habits within a group of Swedish expatriates, assigned on overseas duty for a period of more than one year. Although our aim is to describe rather than to explain, the theoretical picture presented in Chapter 5 will provide the concepts applied further on, and also serve as

a frame of reference within which explanations of the results will be sought.

The choice of method, a mail enquiry, should be regarded in relation to this aim. The advantages of this approach are primarily that it enabled us to reach a great number of people living in different parts of the world, at the same time and with a broad set of questions. Beside problems of reliability due to an uncontrolled response situation, the disadvantages of the approach are the difficulties of investigating more profoundly the respondents' motives and opinions, and the fact that the analysis necessarily deals with group comparisons. For one of our aims – to study the adjustment process of people moving to a new country – we would have preferred a longitudinal design.

On the basis of discussions with Swedish expatriates and the results of a pilot mail enquiry, we designed two separate questionnaires, one for men and one for women. The questions dealt with socio-economic conditions, length of overseas stay, living habits, attitudes to various elements of the respondent's own situation and with his general satisfaction. The enquiry was sent out at the end of November 1971. Questionnaires returned not later than by the end of March 1972 were taken into consideration.

Out of 2015 names and addresses, a total of 803 men were sampled at random from 26 countries or regions, constituting strata. The sampling method is of a stratified non-proportional type. The women included in the study were Swedish-born wives of the men selected, to whom the two questionnaires were sent. 80 per cent of the men responded, and approximately 95 per cent of the women concerned. The definition of the population from which the sample was drawn, the sampling method itself and the response tendencies all contribute to technicians being under-represented in relation to other occupational groups. Hence, we cannot in a strict statistical sense claim that results based on the response material as a whole also apply to the original population. In spite of these statistical limitations we consider it, however, most likely that the results in general respects, such as general satisfaction and living habits, apply to this bigger group, and possibly to even more widely defined groups of Swedish expatriates.

The purpose of the analysis is to describe, rather than to explain. The methods used deal in most cases with statistical associations of zero-order level. This calls for alertness as to possible effects of selection in the population of respondents. It might, for instance, be erroneous to interpret, in terms of a process, comparisons between groups of expatri-

ates with a successively longer stay in the host country. The theoretically expected result that satisfaction improves over time might well be an artifact of selection, as less satisfied persons leave the country, those remaining constituting groups of successively higher levels of average satisfaction.

The results should be seen in the light of the limitations discussed above. They should, however, also be seen in relation to the declared purpose of the study, which first of all is to describe structures and patterns of personal adjustment and living habits. Only in the second place, and without an explicit system of hypotheses, do we attempt to explain such patterns or to verify our theoretical model *per se*. In both these respects, however, the results should ultimately be judged also with regard to their inherent consistency, their repeated occurrence and general plausibility.

Chapter 7

The contents of this chapter will be summarized in a description of what characterizes the Swedish expatriates we are dealing with here, a picture based on the dominant features of the aspects discussed.

The typical Swedish expatriate has a Swedish-born wife. He is 36–40 years old, she 31–35. They have two children, aged 8–10 years. He has graduated from a technical senior high school, she has a lower education.

The reason why the expatriate moved abroad with his family is that his Swedish employer has offered him a certain post in the host country. The motives for accepting were on the whole professional, and also a general interest in working abroad. Within six months after the decision was made, the family had settled in the host country. Before moving, the husband and wife acquainted themselves with their new country in books and leaflets, and by contacting persons with experience from the country in question. When looking back, they find their preparations sufficient. To the extent that they find anything lacking, it is in language training. As generally important preparations are regarded: to find out in advance about local housing and school conditions, costs of living, assortment of commodities, prices, formalities in connection with moving to or living in the host country, local institutions, local culture, mentality, etc.

Roughly half of our respondents live in industrial countries, the remainder in developing countries. They are serving abroad for the first time. They have lived in the host country for about two years. The husband

has a two or three-year contract with the Swedish mother company, where he has been working for a few years before taking up his assignment abroad. As a rule he has an administrative job, in about half of the cases as executive. The others are usually second-in-command or supervisors. Wives are not gainfully employed. They gave up their jobs when leaving Sweden.

The family lives in a big city. Their house is probably of a high standard. Car and often housing costs are partly supplied by the firm. They rate their standard of living as higher than they could have expected in Sweden.

The general conditions under which these Swedes live abroad, compared with what they would have enjoyed in Sweden, tell something about the change in personal circumstances connected with an assignment overseas. Suffice it to say here that, from the individual's point of view, it most often means a step upwards, professionally and financially as well as in social status. In this context it might also be worth noting that, in his host country and perhaps especially in developing countries, the Swedish expatriate often becomes a member of the local social elite, thanks to his professional position, to the financial position of the family and to their status as foreigners. These aspects should be relevant for the understanding of their satisfaction and living habits abroad.

Chapter 8

Chapter 8 investigates whether the Swedish expatriates' living habits are host-country or Swedish-oriented. An orientation in a certain direction need not be premeditated but may equally well simply "come about". Irrespective of this, it can be the expression of the individual's spontaneous preferences but also of an adaptation to the requirements of the situation or environment.

It is not surprising that the Swedish language was more commonly used within the family than in private life outside the family, and more common in the latter context than on the job. Concerning the individual's social situation in a wider context, we assumed that in some cases more than in others this promoted a host-country orientation. This seems to apply to social contacts and language habits among children compared with adults, to social relations and language habits of bachelors compared with married men. On the other hand, factors like age and education, which less directly relate the individual to a certain social

sphere, appear not to be connected with language habits and orientation of social contacts.

The factor that most markedly determines the individual's orientation seems, however, to be the type of host country. The orientation of social contacts displays great differences between countries, from England where almost everybody engages in private social contacts with the local population, to Liberia where nobody does. (The percentage of respondents with such contacts is represented in Diagram 8:2 by the sum of the two most heavily shaded areas of the bar for each country.)

These differences form a pattern, clearly indicating that the closer to Sweden the host country is in terms of historical origin of language or religion and in terms of industrial or welfare level, the more common it is that Swedes engage in social contacts with their hosts. Our interpretation of this pattern is that a growing cultural "distance" in these dimensions constitutes successively higher culture barriers, signifying that the norms or ways of living of the host country appear increasingly inaccessible or unattractive to persons with a Swedish cultural background. This should tend to lessen the ability, willingness or propensity to engage in a host-culture oriented way of life.

In a general sense, it seems plausible that expatriates adopt the life pattern of the host country over time. Such a tendency is also found, judging by the percentage of respondents (Diagram 8:4a, vertical axis) with a successively longer stay in the host country (horizontal axis) who have private social contacts with the local population. This development appears to be somewhat more rapid among children (upper broken line) than among adults (men solid line, women lower broken line) and to be more or less rapid and far-reaching depending on the height of the culture barrier (Diagram 8:4b).

Significant for the ambition to adopt a local way of living could also be the time perspective in which one sees one's stay in the host country. Rather few of the Swedes who have been away from Sweden for more than six-seven years are planning to move back in the future (Diagram 8:8, solid line). This should not be taken to mean that they have made a definite decision not to return (lower broken line), but rather that they hesitate or feel uncertain on this point (upper broken line).

Nevertheless, most expatriates maintain a frequent contact with Sweden, even after many years abroad. Personal contacts are mainly in the form of letters, the women writing more often than the men. As to information about what happens in general in Sweden, the source of information is mainly Swedish newspapers. This type of information is

generally considered sufficient. Furthermore, the need for such information seems to decrease somewhat over time, which also to some extent applies to personal contacts with Sweden.

Chapter 9

Chapter 9 deals with the respondents' general satisfaction with life in the host country. As a rule they seem very satisfied. Only 7 per cent of the men and 10 per cent of the women are explicitly dissatisfied.

The criterion of each person's level of satisfaction is his answer to a direct question where he could chose one of seven given alternatives, ranging from "extremely" dissatisfied to "extremely" satisfied. The answers are treated as values on a 7-point interval scale. This is in line with the simplifying assumptions often used in the analysis of qualitative data. The rest of Chapter 9 investigates whether various factors are associated with satisfaction, measured along this scale.

Among factors connected with the individual as a person, we found that men who gave the most explicitly positive ground for moving to the host country are more satisfied than those who picked other motives, such as the negative one of "dissatisfaction with Swedish conditions". Those giving the latter motive were not, however, less satisfied than those who quoted other, more neutral grounds.

Among factors defining the individual's role or his social situation in a wider context, such as sex, matrimonial status or size of family, we found no differences in satisfaction, although those among the married men who do not have their family with them in the host country are less satisfied. Furthermore, we found that men in higher executive positions are more satisfied than men on lower levels. Whether the women are gainfully employed or not does not seem to be significant for their general satisfaction.

Concerning factors describing personal background or experiences, we found that a high education is related to greater satisfaction and that age and the extent of earlier overseas experience seem to be of no significance. Regarding the type of overseas experience we found, however, that satisfaction in a given type of host country is lower among persons coming from a developed country, where Swedes are normally more satisfied than in developing countries, than among persons with previous experience from a less developed country. The reason for this was presumed to be that the former and the latter group evaluated their

situation from different levels of aspiration. Depending on what they have become used to in the background country, they ought to experience the same situation differently. That the background country, or rather the experiences from it, forms a basis of comparison against which conditions in the host country are evaluated, thereby affecting satisfaction, is also verified by a high correlation between general satisfaction and the propensity to refer to the background country as the "ideal" one (Diagram 9:1). Judging from a rather high satisfaction among those who have Sweden as background country, these persons seem to have a fairly low level of aspiration, which could possibly indicate a deliberately adopted attitude of open-mindedness before something new and different.

The host countries where the Swedes' general satisfaction is highest are, for men, Switzerland, Belgium and England and, for women, South Africa, Switzerland and France. Both men and women score the lowest average level of satisfaction in the countries of northern Africa (Diagram 9:2). The culture barrier concept seems to apply also to the level of general satisfaction, although it does not emerge so clearly as we have seen before regarding orientation of social contacts. The higher the culture barrier between Sweden and the host country, the lower the level of satisfaction. The more unfamiliar and strange conditions appear in the host country, the harder it is to accept and be satisfied with them. Irrespective of where the Swedes live, however, host-country oriented living habits seem to be connected with a high level of satisfaction.

As regards development over time of general satisfaction in the host country, it shows (in terms of averages for groups with a successively longer stay) a U-shape similar to the process described in the theoretical model of Chapter 5 (Diagram 9:3). Nor do the results on the whole contradict that this pattern could reflect a psychological adjustment process of a general kind, appearing when people move from one culture to another. Although the culture shock should be felt more or less strongly by different persons and under different external conditions, the U-shape emerges basically unchanged for men and women (Diagram 9:4), for persons of varying ages (Diagram 9:5), education (Diagram 9:7) and overseas experience (Diagram 9:6), and for persons living in different regions (Diagram 9:8). Perhaps the U-shape is slightly modified by two factors, i.e. age and orientation of private social contacts. In the latter case, the results indicate that a Swedish orientation (Diagram 9:9, filled curve) mitigates the culture shock, but that in the long run it is associated with a lower level of satisfaction, i.e. a less good subjective

adjustment than that connected with a host-country orientation. A pattern such as this is hypothetically to be expected according to the model of Chapter 5.

Chapter 10

Chapter 10 deals with the respondents' ratings of their knowledge about various aspects of the host society. Some of these aspects relate to general insights into the history, traditions and cultural background of the host country, some deal with knowledge of a more immediate and orienting nature, for instance social and political conditions, knowledge of topical news and events and of "where to turn", or knowledge of a more applied kind, such as proficiency in the local language and adoption of local living habits.

In each of these respects, the respondents were asked to rate their own knowledge in two dimensions, whether their knowledge could be described as poor or good and whether the importance of such knowledge to their own overall satisfaction was small or great. These ratings were made on 4-point scales, which were afterwards combined into a 9-point scale, forming our criterion where the rated knowledge is weighted by the importance ascribed to it by the respondents. The same method of treating the answers was used in the ratings of Chapters 11 and 12.

As to knowledge or insights into conditions in the host society, the ratings become more positive over time. This we interpret, partly as an actual improvement, partly as a growing clarity or confidence in that knowledge. The characteristic U-shape emerges here, too, and most markedly in aspects pertaining to the immediate orientation in the host-society environment. The fact that ratings grow less positive in the beginning indicates that, according to our interpretation, the individual experiences a decreasing clarity or confidence in his knowledge, not that his knowledge actually deteriorates.

Especially concerning aspects of applied knowledge, i.e. language proficiency and the degree to which living habits comply with local norms, ratings reflect culture barriers in the dimensions of language and religion. The culture barrier concept also pertains primarily to the fields where the individual actually applies his knowledge. The "highest" barriers, those to Asia and Africa/Middle East, seem to be overcome only to a small extent as time passes.

Regarding the development of rated language proficiency, it is worth

noting that while proficiency in English is rated as very good already from the time of arrival in the host country, a drastic improvement seems to take place over time in the proficiency in Romance languages.

Chapter 11

Chapter 11 deals with ratings, collected and treated as described in Chapter 10, of local conditions in the physical and social environment. Respondents were asked to judge widely defined aspects, such as local food conditions, the state of "law and order" in daily life, their housing standard, local transport, medical care conditions, recreation facilities, for instance theatres, cinemas, libraries etc., facilities for open air activities, and climate. Almost everybody appears satisfied with housing standard, food conditions and local medical care. Regarding other aspects, ratings show more variation.

We found that, in some respects, the attitudes also to "given" conditions such as these change over time, in accordance with the now familiar U-pattern and its time schedule (Diagram 11:1). This pattern seems, however, to apply primarily to ratings of food conditions (Diagram 11:1a) and local law and order (Diagram 11:1b). These are aspects which, compared with other elements of the local milieu, are possibly more closely related to the individual's feeling of personal security in local daily life. Or could it be that ratings in these respects cover more of what appears unfamiliar and strange early in the stay? A change in the attitude to these given or, in the short run, unchangeable conditions is here taken to reflect the psychological changes of the individual himself in the course of the adjustment process. We interpret the adoption of more negative attitudes to the milieu during the first few months in the new country as indicating that defense mechanisms are used, for instance rationalization or projection.

External conditions such as those rated vary, of course, between countries. In some respects ratings grow less positive as the cultural distance from Sweden increases. The cultural dimension that appears most clearly related to these barriers is the host country's level of technology or general welfare, as measured by criteria like GNP per capita, number of, for instance, telephones and newspapers per 100 inhabitants, etc. This applies especially to ratings of medical care (Diagram 11:2d) and of local law and order (Diagram 11:2c). Ratings of the latter, stemming from developing countries, are usually rather negative, which we are inclined to ascribe to the wide-spread occurrence of poverty crime

in the big cities of these countries. Ratings of food conditions and recreation facilities could also reflect culture barriers in dimensions like religion and language. Ratings from different countries of climate (solid line) and of facilities for open air activities (broken line) do not coincide with such a pattern (Diagram 11:2f). The ratings for certain countries in Central Europe, Argentine and Japan are markedly negative.

Chapter 12

According to ratings of various aspects of their work situation, expatriates are on the whole very satisfied with their jobs. This pertains especially to personal needs, like independence and responsibility, and personal development. It also pertains to formal employment conditions and financial terms. Ratings of co-workers' efficiency and professional skill show greater variation.

We found that Swedes who work for big firms are better informed than those working for smaller companies about what happens at the head-office in Sweden, and that they rate their formal employment terms more positively. However, ratings in the latter respect vary significantly also among big companies. Furthermore, we found that those whose employment is not regulated by contract with headquarters in Sweden rate their employment conditions and their social and financial security less positively than those who have a contract with the head-office.

Men in higher positions, i. e. managing directors or function or division managers, rate their work situation more positively than do men on lower levels. This applies, for instance, to ratings of independence and responsibility, to their contact with head-quarters and to ratings of co-workers. On the other hand, managers regard their jobs as more stressful.

In most respects, ratings of the work situation vary over time in accordance with the well-known U-pattern, although changes are not very marked (Diagram 12:1). The greatest variation appears in opinions about co-workers (Diagram 12:1b). This is taken to reflect changes in the individual's attitudes to the host culture and, as we have seen earlier concerning external conditions, to illustrate how his attitude is coloured by his own psychological state and related needs.

As regards differences in ratings from various countries, we found that the job is considered as more qualifying, the more advanced the host country is technologically, or the higher its welfare level in terms of GNP

per capita (Diagram 12:2a, unfilled broken line). The same applies to ratings of co-workers' efficiency and professional skill (Diagram 12:2e). The latter should reflect actual differences in colleagues' skill, education, social and economic terms, etc., but might also mirror the impact of cultural differences on the individual's ability to understand and to co-operate with local co-workers.

In countries with a high technological or industrial standard, Swedes rate their jobs as more stressful than do those who live in less advanced countries. This might well reflect the "costs" of the type of welfare prevailing in western developed countries, in terms of a high and "stressful" work tempo, or that productivity *per se* constitutes a cultural norm. Our results do not clearly indicate whether a job that is "stressful" in this sense affects general satisfaction in a negative direction. To some extent the results indicate that those who live in developed countries should sustain such "stress" better than those living and working in developing countries.

Chapter 13

Chapter 13 deals with the women's situation in respects that we believe to be of interest in connection with life abroad. One such aspect is whether the women consider their overseas stay as generally enriching for their own personal development. Another aspect is whether the women consider life abroad to strengthen family unity or cohesiveness. Further, this chapter deals with home-sickness, isolation and what we call "ambassador feeling". The women were asked to mark (along 4-point scales) whether they agreed or disagreed with statements indicating each of these tendencies.

Practically all the women agree that a few years' stay abroad enriches the personality. We assume that it is primarily to do with the individual, on the basis of his own experiences, learning to interpret and judge conditions, not only with his original culture as a frame of reference but also that of the host country. In other words, the individual acquires another perspective beside his original one. This should make him less tied to a certain attitude or opinion as the only true or valid one. A better understanding, in the sense of tolerance of what deviates from the individual's expectations, what he sees as normal, is used to, etc., might also be connected with the experience of living abroad.

A great majority of the women also agree that family unity is strengthened by a fairly long stay abroad. The main reason for this we seek in the

fact that family members feel closer to each other in a context where the family, as a cultural and otherwise homogenous group, lives in an unfamiliar environment.

According to our criterion of experienced isolation in the sense of unfulfilled needs of social contact outside the family, such a feeling should exist among about half of the women. It should be noted here that we found no association between experienced isolation and the actual orientation of social life, i.e. whether it is Swedish-oriented or host-country oriented. Hence, what the individual experiences should be considered in relation to his specific needs of social contact.

For about 50 per cent of the women, the answers also indicate home-sickness, an emotional experience of missing what the original culture, Sweden, represents in the form of personal relations, familiar surroundings etc. The degree of home-sickness, as we have measured it, is associated with, for instance, a Swedish-oriented social life and with a more frequent correspondence with relatives and friends in Sweden.

We also studied what we call the ambassador feeling, by which we mean the degree to which a person looks upon himself or feels like a representative of his country of origin. Two thirds of our female respondents agreed in statements indicating a feeling of this kind.

Over time since leaving Sweden, the degree of family unity (Diagram 13:1b), home-sickness (Diagram 13:5b) and ambassador feeling (Diagram 13:7b) (by interpretation of each person's answers along 4-point scales) shows a reversed course in relation to the U-pattern. The individual's experience should become stronger in these respects during the phase of the culture shock, afterwards decreasing. Such reactions are well in line with the psychological meaning attributed to the culture shock. The three aspects all pertain to needs of contacts or affiliation with familiar, intelligible or predictable conditions or milieus. During the phase of the culture shock, the function of the family as a source of understanding, support and security is probably strengthened. It also seems reasonable that familiar conditions and predictable or "safe" relations established in the home country appear more attractive. Likewise, the need to demonstrate an identity and affiliation with Sweden as a culture could presumably grow stronger during the culture shock phase. By a reaction of this nature, the individual could experience a distance between himself and the realities in the host country, which represent a threat by not conforming with his expectations or confirming his picture.

The degree of family unity (Diagram 13:2), isolation (Diagram 13:4)

and home-sickness (Diagram 13:6) seems not to be determined by the culture dimensions that in other respects constitute culture barriers. Both isolation and home-sickness show higher values in certain West European countries than in several culturally and geographically remote countries. The explanation of a high or low value for a certain country should rather be sought in its specific conditions or in circumstances pertaining to the Swedish expatriate's situation. The ambassador feeling (Diagram 13:8) seems to be more pronounced in countries where the Swedes' social life is relatively host-country oriented. The ratings also have a certain direct association with such an orientation, which indicates that the feeling of being a representative of one's country of origin might be accentuated in international social contacts.

Chapter 14

The purpose of this chapter is to shed some light on the impact of various factors (variables) by studying their correlations with the main dependent variable of the study, i.e. the level of general satisfaction. In studies of this kind, the correlations are usually rather low. For single variables or rated aspects they amount to about $r = .30-.35$ at most, which could explain 10–15 per cent of the variance of general satisfaction.

Such single variables are, for instance, ratings of living standard and of local food conditions, of job satisfaction and of adherence to local ways of living. Among the women, isolation and home-sickness are associated with low general satisfaction.

The highest single correlation found is that between the general satisfaction of husband and wife ($r = .66$). This alone could explain 44 per cent of the variance of satisfaction for men and women respectively. The result indicates the great importance of wife/husband and presumably of other family members to the individual's general satisfaction with life abroad. (Other explanations of a high correlation between general satisfaction of husband and wife could of course also be found.)

By taking several variables into account we may explain, by multiple regression analysis, about 50 per cent of the variance in the satisfaction variable. If the variable termed husband's/wife's satisfaction is excluded, the proportion of explained variance amounts to 25–35 per cent for men and women kept apart in various treatments. The factors of greatest relevance to general satisfaction should be how one experiences conditions in the physical and social environment, ratings of living standard and of adherence to local norms of living. For the women, two other

variables seem to be relevant, aspects that were not studied for the men, namely isolation and satisfaction with their opportunities of social contact with persons from the host country.

Concerning changes over time in the relevance to satisfaction of various factors, we found that the correlation between husband's and wife's satisfaction grows, reaching a maximum during the culture shock phase (Diagram 14:2). By this we understand that the *dependence* between husband and wife is at its maximum during this phase, in terms of the need of each for support from the other, and in terms of ability to give such support. Here, like in many other contexts, the results seem to correspond to what appears plausible according to the theoretical picture of the adjustment process. In order to try out our model in a somewhat deeper sense, we investigated whether the actual satisfaction in the beginning of the stay was positively correlated with a Swedish-oriented attitude in social contacts, a correlation which, at the time of the culture shock, should turn negative. At this point of time, satisfaction should instead grow more and more positively correlated with a host-country oriented attitude. The results provide some support for this set of hypotheses (Diagram 14:3b).

Chapter 15

This chapter deals with the children's situation, and especially with the question whether their way of living is, in some respects, host-country or Swedish-oriented. The main criterion of an orientation is the language they speak at home. Further aspects studied are the nationality of the children's friends, the parents' principles for child-rearing and their choice of school. The results show that the orientation adopted is to some extent similar in these respects.

Judging by the language habits in the home and the nationality of friends (corresponding to the social contacts of the adults), the children's life seems to be more host-country oriented than that of the adults, and the children seem to adopt this orientation more quickly than their parents. The children's living habits, however, also seem to reflect the culture barriers found for the adults.

Principles of child-rearing stem from deeply rooted values of the parents and also constitute conditions under which the children grow up. Most of the families have the ambition of bringing up their children according to a Swedish "pattern", and only a small proportion claim to practice an exclusive pattern of host-country norms. A rather great

proportion of the families answer, however, that they do not adhere to any special "model" in terms of orientation towards host country or Sweden, or they state their child-rearing principles to be "international".

Beside the impact of child-rearing principles, the orientation of the children's living habits seems to be strongly influenced by the social environment outside the home, i.e. by friends and schools. In almost every family the children are bilingual in the sense that they are able to speak two or more languages. As to which language they prefer to speak at home, their age at the time of arrival in the host country seems to be of great importance. The younger the children are when they arrive, the more common it is that, by higher ages, they prefer the host country's language at home and the faster they seem to adopt it. These results agree with what is often held to be a general pattern in the development of children's ability to learn languages.

What type of school the children attend depends on the preferences of the parents, but also on what is available locally. Most often the children go to ordinary local schools or to international ones. Types of schools as well as the parents' preferences in this respect vary between cultures and school grades. However, the preferences coincide to a high degree with the types of schools the children actually attend. (These preferences might of course have shifted in accordance with what is available locally and has been actually tried.) Virtually all the families are satisfied with the education that the children receive.

Chapter 16

In Chapter 16 we conclude that the concept of culture barrier, as defined in Chapter 5, is relevant in many respects of how the individual experiences conditions in his host country and, perhaps more pronounced, of the extent to which he actually orients his life towards what prevails in the host country, adopts local norms and ways of living, spontaneously engages in every-day social contacts with members of the host culture, etc.

In a more general perspective, the impacts of culture barriers on various forms of international contact could hardly be assessed. The question whether such barriers, where they exist, can or should be overcome is double-edged. From a pluralistic standpoint it is hardly desirable nor realistic that barriers be surmounted by way of abolishing cultural differences except for those which prevent members of one society from realising and influencing – for instance in material and

political terms – values, norms and other conditions inherent in their own culture.

On the other hand, it would be desirable in most situations that culture barriers be overcome in the sense that understanding and respect between members of different cultures increase. It should be observed that culture barriers apply to an international relationship from both sides or directions, and not necessarily in the same way. A barrier may be originally low or surmounted by one party, but high or “insurmountable” from the other side. In a given situation, existing barriers may also relate to different cultural dimensions or to different behavioural expressions for the parties of a relationship. This points at the two-sided and complex role of culture barriers in contexts of international contact, a field which requires further study.

In discussions of the results of this project with Swedes, the relatively high level of general satisfaction in racist South Africa and in dictatorships like Portugal (1972), Brazil etc. has caused some astonishment. This should be seen in relation to what dominates the Swedish perspective, based on widely accepted values in the Swedish society and on what the Swedish press finds relevant to treat concerning countries with political or social oppression, injustices and wide-spread poverty. Similar conditions certainly apply also to other countries than those mentioned.

The Swedish perspective, however, does not seem to be relevant to the understanding of a high level of general satisfaction in these societies. At least in developing countries, Swedish expatriates are “by necessity” part of the social and economic local elite, and are to a certain extent privileged by their status as foreigners. Poverty and social injustices do not affect their personal situation, and their contact with the dark sides of the host society might be restricted for several reasons. Hence, the circumstances, material and social, under which the expatriates live in these countries could *per se* contribute to a high satisfaction, to the extent that satisfaction depends on what concerns themselves or their families. Furthermore, we ask in our questionnaire about the respondent's satisfaction with his personal situation in the host country, not his satisfaction with local political and social conditions. As to his opinions about these, we cannot judge by the results of our study to what degree they might influence his general satisfaction.

The fact that a person is satisfied with life in countries like those mentioned above does not mean that he accepts or supports conditions prevailing there. Whatever his opinion may be, as an individual and

foreigner he must conform to them in several aspects of daily life. Also, his terms of employment prevent him from actively engaging or taking a stand regarding "local political or religious questions".

Nevertheless it might be difficult to remain critical and non-accepting of conditions that constitute the normal scene but do not affect the individual's own immediate situation, especially if he realises that in his own privileged position he benefits from prevailing injustices. If he is aware of this, a psychological situation of unbalance is created, which tends to change into one of balance. A balanced state could mean that he maintains a critical attitude by means of various defense mechanisms, like, for example, dissociating one's own situation from the wider context by reasoning that "I am here only as a guest", "only for a few years", "only to do my job" etc. Or could a balanced state signify that the individual maintains, on a principal level, his original, non-accepting attitude but makes his description of reality more favourable, reasoning that "Anyway a lot of things have changed for the better" etc. Finally, a balanced state could mean that the original attitude itself has changed so that the individual's opinion about what is unacceptable, unfair etc. no longer includes the prevailing conditions, which are thus experienced as fair, acceptable or desirable.

This discussion has pointed at the existence of a psychological pressure on the individual to accept originally non-desired conditions that prevail in the host culture, a pressure of perhaps greater significance where the individual himself benefits from them. We also indicated some of the mechanisms promoting changes in attitudes and opinions. Such a pressure for conformism does not, however, necessarily lead to a change in values and attitudes. Experiences and insights might also initiate or strengthen a critical attitude. Hence, whether the individual gives in to the pressure or not can in the end turn out to be strictly individual.

In our results we have repeatedly run into the U-shaped adjustment pattern, where the bottom of the U is reached after about six months in the host country. This applies not only to the course of general satisfaction but to many other respects. As concerns general satisfaction, it also appears in a similar fashion for various groups of respondents, i.e. irrespective of age, education, type of host country, prior overseas experience etc. For the women, a reversed pattern is found regarding some aspects of attachment to their country of origin, Sweden.

We interpret these findings, not as artifacts of selection over time as discussed earlier, but as indicating real psychological processes that add up to a seemingly meaningful whole, where "symptoms" of the culture

shock have, furthermore, been verified by active and former expatriates as valid on the individual level. This picture also appears to be in line with general expectations from our model of the adjustment process. It applies to a descriptive level, but also, as far as we have tried to investigate them more deeply, to factors underlying the culture shock. Thus, the results indicate that, as regards the importance of social contacts, the source of actual satisfaction shifts from a Swedish-oriented to a host-country oriented frame of reference.

Does this reorientation then imply a change in the national identity, that the individual no longer feels Swedish? In our opinion this is not the case. What happens during the first year is psychologically less pervasive than a change of identity. It is rather the acquisition of a frame of reference that is adequate in the individual's new environment, whereas a person's national identity is linked to central and deeply rooted cognitions of himself as member of a certain culture. We believe, however, that changes also in these more central respects might come about in largely the same way. The reorientation during the culture shock phase could thus be seen as the beginning of the emergence of a new national identity, in the sense that such changes could affect successively more central values and cognitions.

If so, why is the culture shock experienced only on one occasion and not repeatedly over time, as reorientations take place in new and successively more central respects? We believe that the explanation lies in the quantity of simultaneous changes in the individual's frame of reference, rather than in the quality of single changes. We imagine that on the day of arrival in the host country, when the individual is confronted with a number of new and unfamiliar conditions, his representations of many things also begin to change. This means that adjustment processes in many respects start simultaneously. It seems plausible that many of these processes, i.e. those pertaining to the individual's representation of his physical and social environment, could proceed at the same rate and, consequently, at the same time reach the stage where, according to Chapter 5, the shift in dominance from old and inadequate to new and adequate cognitions takes place. At a certain point of time, the individual's frame of reference, regarded as a whole, would then be unbalanced or unclear, not only in a few respects as it presumably always is, but in a great many respects. Here, the individual might feel desoriented, his "whole world" appears confusing and he experiences what might possibly be termed a shock. Out of several possible explanations of the culture shock, this is the one we propose.

The rest of Chapter 16 discusses possible implications of the information brought forward by the study, without, however, presenting ready solutions to practical problems. As to the adjustment process, emphasis is laid upon the expatriate's comprehension of what happens, when and why, of his own needs and reactions and of the normal and passing character of the culture shock.

We also point at the potential relevance of our findings to adjustment in a more general sense, i.e. in situations analogous to that studied here. Apart from immigration, they might apply to other situations where the individual faces new physical or social surroundings, such as military service, hospitalization, imprisonment, release from prison, retirement, etc. Establishing such a relevance requires, however, further study.

As to the need for further research, it applies also to our adjustment model itself, which ought to be tested experimentally as well as in closer detail under field conditions, for instance by a longitudinal study based on depth-interviews and following-up of a group of expatriates during their first year in the host country. Regarding culture barriers, further research could clarify to which dimensions of culture such barriers relate, in which respects and in which ways attitudes and behaviours are affected by them, and their possible implications for international contact.

BILAGA 2 a

Antal utlandssvenskar, urvalspopulation, urval och svarsfrekvens fördelade på värdländer

	Utlands- svenskar enl. företag ¹		Urvals- population		Urval utsända formulär		Besvarade (bearbetade formulär)		Svars- andel %
Västeuropa	(804)	35 %	(674)	33 %	(294)	37 %	(255)	40 %	
Norden	92		—		—		—		—
England	79		73		39		36		92
Västtyskland	153		144		42		34		81
Österrike	24		23		15		15		100
Schweiz	32		32		22		19		86
Holland	57		57		26		23		88
Belgien	53		52		23		21		91
Frankrike	108		104		39		36		92
Italien	67		63		31		24		77
Spanien	88		88		35		33		94
Portugal	39		38		22		14		64
Grekland	12		—		—		—		—
Östeuropa	35	2 %	—		—		—		—
Nordamerika	(177)	8 %	(173)	9 %	(77)	10 %	(63)	10 %	
USA	128		125		44		41		93
Öst- och Själlands öar	128		128		33		33		67

Latinamerika	(428)	18 %	(405)	20 %	(157)	19 %	(117)	18 %	
Mexico	102		102		35		21		60
Brasilien	157		153		38		36		95
Argentina, Uruguay	72		67		37		27		73
Chile, Peru, Bolivia,	35		35		24		17		71
Colombia, Ecuador,									
Venezuela	48		48		23		16		70
Övriga Latinamerika	14		—		—		—		—
Afrika, Mellanöstern	(658)	28 %	(540)	27 %	(139)	17 %	(102)	16 %	
Nordafrika ²	116		45		21		17		81
Mellanöstern ³	168		165		43		34		79
Östafrika ⁴	83		56		26		18		69
Liberia	259		242		25		15		60
Sydafrika	32		32		24		18		75
Asien	(170)	7 %	(169)	8 %	(101)	13 %	(77)	12 %	
Indien, Pakistan	29		29		26		21		81
Sydostasien ⁵	89		89		46		37		80
Japan	52		51		29		19		66
Australien, Nya Zeeland	54	2 %	54	3 %	35	4 %	25	4 %	71
	2 326 ¹	100 %	2 015	100 %	803	100 %	639	100 %	80

¹ För 578 av totalt 2 904 personer saknas uppgift om värdland

² Algeriet, Egypten, Etiopien, Marocko, Sudan, Tunisien

³ Iran, Jemen, Jordanien, Kuweit, Libanon, Oman, Saudarabien

⁴ Kenya, Tanzania, Uganda, Zambia

⁵ Filippinerna, Formosa, Hongkong, Malaysia, Singapore, Thailand

BILAGA 2 b

Urvalspopulation, urval och svarsfrekvens fördelade på befattningar

	Urvals- population N = 2 015 %	Urval N = 803 %	Besvarade formulär N = 639 %	Svars- andel
VD, vVD	14	18	18	82 %
funktionschefer inom				
ekon., admin.,	11	14	14	83 %
teknik	6	6	7	82 %
tjänstemän inom				
ekon., admin.,	10	12	13	86 %
teknik	21	20	19	75 %
oklassificerade	38	30	29	78 %
Summa	100	100	100	

Svarsfördelningar ej redovisade i löpande text

Här redovisas tillsammans med enkätformulärens frågetext de svarsfördelningar som inte redovisats i den löpande framställningen. Fördelningarna ges i avrundade procenttal såsom de andelar av samtliga svar på en viss fråga, vilka hänför sig till vart och ett av de möjliga svarsalternativen. Detta gäller där respondenten enbart givits möjlighet att välja *ett* svarsalternativ. Här summerar andelarna (exklusive andelen obesvarade formulär) till 100 procent. I de frågor där respondenterna kunnat välja *flera* svarsalternativ ("flervalfråga", anges i not) avser uppgiften för varje sådant den andel av samtliga som besvarat frågan vilka valt visst alternativ. Här summerar således inte uppgifterna till 100 procent.

Det totala antalet bearbetade formulär är för män $N = 639$ och för hustrur $N = 472$. N anges inte för varje enskild fördelning, men erhålls genom att man subtraherar det absoluta antalet obesvarade formulär från för män 639, för kvinnor 472. Antalet obesvarade anges bakom snedstreck vid procentangivelsen "obesv.", vilken bygger på totalantalet ovan. Där frågorna avser endast en del av respondenterna, t ex barnfamiljer, anges dock N vid varje enskild fråga.

Resultaten presenteras inte i den följd de förekommer i formulären utan för överskådlighetens skull efter variabelgrupper t ex bakgrundsfaktorer, levnadssätt etc. Männens och hustrurnas formulär har härvid redigerats samman. Där frågorna till män och hustrur är likalydande redovisas resultaten således parallellt. Där frågorna avser endera av män och hustrur anges detta vid frågetexten.

1. Civilstånd (män)

Obesv.	Ogift, ensamstående	Gift
0	10	90

2. Ålder

	Obesv.	25 år el. lägre	26–30	31–35	36–40	41–45	46–50	51–55	57–60	Mer än 60 år
Män	0/1	1	15	23	19	16	12	9	4	1
Kvinnor	0	3	24	23	18	13	11	6	2	0

3. Högsta grundutbildning

	Obesv.	Folkskola, yrkesskola	Real-, fack-, grund-, folkhögskola	Gymnasium	Högskola, universitetet
Män	0/2	7	20	40	33
Kvinnor	0	19	48	21	12

4. Huvudsakligt utbildningsfack (män)

Obesv.	Teknisk	Ekonomisk, juridisk	Humanistisk, språklig	Ingen speciell fackinriktning
0/2	66	28	2	4

Tidsaspekter (män), antal år

	Obesv.	Mindre än 1 år	1	2	3	4	5-6	7-9	10-15	Mer än 15 år	Sa
5. Sammanlagd tid utomlands	0/1	10	11	10	9	8	12	9	16	15	100
6. Tid i aktuellt värdland	0/1	24	20	15	9	5	9	5	8	5	100
7. Utlandstid före flyttning till aktuellt värdland	2/14	47	8	6	6	6	6	7	8	6	100
8. Tid sedan man senast bodde i Sverige	1/4	18	16	13	8	7	10	8	11	11	100

9. Aktuell bosättningsregion (män)¹

Väst-Europa	Nord-amerika	Latin-amerika	Afrika, Mellanöstern	Asien	Australien, Nya Zeeland
40	10	18	16	12	4

¹ För uppgift om enskilda länder se tabell 7:3

10. Bosättningsregion före flyttning till aktuellt värdland (män)

Obesv.	Sverige	Norden, Östeuropa	Väst-europa	Nord-amerika	Latin-amerika	Afrika	Asien	Australien, Nya Zeeland
2/15	76	1	6	3	7	3	3	1

11. Hur många invånare ungefär har den ort, där Ni nu tjänstgör, och hur många hade den ort i Sverige eller annat land, där Ni senast tjänstgjorde eller bodde? (män)

	Obesv.	Antal invånare: mindre än 10 000	10 000-100 000	100 000-1 miljon	mer än 1 miljon
Föregående ort	3/19	9	27	39	25
Aktuell ort	0	7	13	20	60

12. Hur många rum (förutom kök) disponerar Ert hushåll för närvarande? (män)

Obesv.	Antal rum:		3	4	5	6-7	8 rum eller fler
	1	2					
0/3	2	5	13	22	24	24	10

13. Har Ni i Er bostad tillgång till något av följande? (män)
- ¹

Obesv.	Kylskåp	El-, gasspis	Tvättmaskin	WC	Bad-duschrum
0/1	99	100	74	100	100

¹ Flervalsfråga, se inledning.

14. Disponerar Ni tjänstebostad eller tjänstebil? (män)

Obesv.	Ingetdera	Enbart tjänstebil	Enbart tjänstebostad	Både tjänstebostad och tjänstebil
0	31	38	7	24

15. Sökte Ni ursprungligen själv tjänstgöringen i Ert nuvarande bosättningsland eller blev Ni först erbjuden att tjänstgöra där? (män)

Obesv.	Sökte utlands-tjänst, men ej i visst land	Sökte tjänst enbart i nuvarande tjänstgöringsland	Blev erbjuden utlandstjänst med möjlighet välja mellan flera länder	Blev erbjuden tjänst just i nuvarande tjänstgöringsland
0/3	12	9	7	72

16. Hur lång tid förflöt från det definitiva avgörandet att Ni skulle flytta till Ert nuvarande bosättningsland och till det Ni installerade Er i landet? (män)

Obesv.	En månad el mindre	2–3 mån	4–6 mån	7–12 mån	Mer än ett år
1/4	14	33	34	14	5

17. Hur lång tid förflöt från det Ni flyttade till Ert nuvarande bosättningsland och till dess Ni kände Er hemmastadd där?

	Obesv.	Mindre än en månad	2–3 mån	4–6 mån	7–12 mån	Mer än ett år
Män	5/33	21	21	28	20	10
Kvinnor	7/32	16	21	29	22	12

18. Anser Ni idag att Ni borde ha förberett Er bättre i något avseende?¹

19. Vilken typ av förberedelser bedömer Ni som viktigast inför en flyttning till det land där Ni idag bor?¹

	Obesv.	Nej	Ja, avseende:		Information om landets kultur, sociala, poli- tiska, ekonomis- ka förhållanden	Praktiskt ang. bostad, varor, skolor, resor etc	Övrigt samt opreciserat
			Språk	Yrkes- mässigt			
18) Män	1/7	66	20	4	3	6	5
Kvinnor	0/2	60	30	0	4	5	7
19) Män	12/77	–	52	8	18	24	20
Kvinnor	10/47	–	60	0	15	26	16

¹ Öppen flervalsfråga, svaren har klassificerats vid kodningen

20. Vilken betydelse vill Ni tillmäta förberedelser för möjligheterna att trivas och fungera i det land där Ni idag bor och arbetar?

	Obesv.	Mycket liten	Ganska liten	Ganska stor	Mycket stor
Män	1/5	8	30	36	26
Kvinnor	1/3	7	26	39	28

21. Förvärvsarbetade Ni i *Sverige året innan Ni flyttade utomlands* och om så är fallet inom vilket fack? (kvinnor)

22. Förvärvsarbetar Ni *för närvarande i Ert bosättningsland* och om så är fallet inom vilket fack? (kvinnor)
(Med förvärvsarbete avses här såväl heltids- som deltidsarbete)

	Obesv.	Nej	Ja, inom: Ekonomi, administration	Tekniskt	Utbildning	Forskning	Vårdyrke	Annat
0								
21)	0	45	26	3	9	0	11	6
22)	0	90	3	2	3	0	1	1

23. Om Ni ej förvärvsarbetar i Ert nuvarande bosättningsland, vilken eller vilka är orsakerna härtill? (kvinnor)¹

Obesv.	Uppgifter i hemmet medger ej	Har ej funnit lämpligt arbete	Har ej fått arbetstillstånd	Uppgifter i samband med makes arbete medger ej eget	Andra skäl
12/52	58	13	14	18	6

¹ Flervalsfråga: Andel av dem som ej förvärvsarbetar (N = 423)

24. Är Ni medlem i någon eller några av följande typer av föreningar?¹

	Obesv.	Ej med i någon	RSB ²	UF ³	Förening vars medlemmar hu- vudsakligen är av inhemsk nationalitet	Förening för personer in- flyttade från andra länder	Lokal för- ening för svenskar el- ler skandi- naver
Män	0/2	36	11	28	20	6	38
Kvinnor	1/4	39	12	21	13	7	40

¹ Flervalsfråga

² Riksföreningen för Svenskhetens Bevarande i Utlandet

³ Utlandssvenskarnas Förening

25. Var tillbringade Ni den semester som Ni senast tog ut i samband med Er utlandstjänst? (män)

Obesv.	Sverige	Tjänstgörings- landet	Annat land	Har ännu ej haft semester
0/2	57	16	15	12

26. Hur stor betydelse vill Ni tillmäta kontakter med Sverige t ex via tidningar, brev, telefon för att Ni skall trivas i det land där Ni idag bor?

	Obesv.	Mycket liten	Ganska liten	Ganska stor	Mycket stor
Män	0/2	8	34	38	20
Kvinnor	1/3	6	20	43	31

27. Vilken betydelse för Er trivsel vill Ni tillmäta umgänge med andra svenskar eller skandinaver på den ort där Ni bor?

	Obesv.	Mycket liten	Ganska liten	Ganska stor	Mycket stor
Män	0/3	13	39	38	10
Kvinnor	0/2	10	26	41	23

28. Vilken betydelse för Er trivsel vill Ni tillmäta umgänge med personer ur den inhemska befolkningen på den ort där Ni bor? (kvinnor)

Obesv.	Mycket liten	Ganska liten	Ganska stor	Mycket stor
1/3	9	27	45	19

29. Anser Ni att det är lätt eller svårt att erhålla bekanta bland den inhemska befolkningen på den ort där Ni bor? (kvinnor)

Obesv.	Mycket svårt	Ganska svårt	Ganska lätt	Mycket lätt
0/2	10	25	45	20

Arbetsförhållanden (män)

30. Hur många år har Ni sammanlagt tjänstgjort för Er nuvarande svenska moderorganisation (oavsett om tjänstgöringen skett i Sverige eller annat land)?

	Obesv.	Antal år Ett år el. mindre	2	3-4	5-10	Mer än 10 år
Sammanlagt	1/4	6	7	10	34	43
Därav innan man flyttade till aktuellt värdland	2/12	31	7	13	22	27

31. Vilken är Er nuvarande befattning? (V g ange om möjligt motsvarande svenska benämning)¹

Befattning	Försäljning, inköp, distribution	Ekonomi, administra- tion, övr.	Teknik, pro- duktion, kon- struktion	Totalt
VD	—	—	—	25
VVD	—	—	—	2
Funktionschef	8	8	8	24
Tjänsteman	10	8	31	49
Obesv.	0/1	—	—	100

¹ Uppgifter klassificerade utifrån svar på öppen fråga

- funktionschef: inkluderar "platschef" vid filialer och projektenheter
- tjänsteman: inkluderar personal på souschefs nivå, tekniker och arbetsledare

32. Av vilken huvudsaklig karaktär är Era dagliga arbetsuppgifter?

Obesv.	Teknisk (pro- duktion, kon- struktion, service)	Administrativ (organisation, ekonomi, för- valtning)	Försäljning (inköp, distri- bution)	Konsultation (rådgivning)	Forskning (undervis- ning)
0	26	46	31	2	4

33. Vilken eller vilka svårigheter tror Ni i första hand skulle möta en person som *utan tidigare utlandserfarenhet* kom till Ert land för att tjänstgöra i en befattning motsvarande Er nuvarande?¹

Svårigheter:

att etablera och upprätthålla arbetskontakter "utåt" med kunder, leverantörer etc	31
att nå fungerande arbetsrelationer med inhemsk personal	41
att fungera enligt tjänstgöringslandets normer och arbetsvanor	46
att förena den svenska moderorganisationens och den lokala verksamhetsenhetens intressen	19
obesv.	7/44

¹ Flervalsfråga

34. Med vilken organisation är Ert tjänstgöringskontrakt upprättat?

Obesv.	Enbart moderorganisationen i Sverige	Enbart med den lokala enheten i tjänstgöringslandet	Både med moderorganisationen och lokala enheten	Är ej kontraktsanställd
0/2	51	3	38	8

35. Hur lång tjänstgöringsperiod avser Ert kontrakt eller avtal med den svenska moderorganisationen?

Obesv.	1 år	2 år	3 år	Mer än 3 år	Inget tidsbegränsat avtal finns
1/6	5	30	24	7	34

36. Är Ni med i någon svensk facklig organisation, och om så är fallet i vilken?

Obesv.	Ej med i facklig organisation	Med i: LO	SIF	SALF	SACO	Annan org
0/3	69	1	18	3	8	1

Barn, skolor (kvinnor)

Hur många barn har Ni (inklusive dem som eventuellt ej är med i bosättningslandet), och vilken är deras ålder?

Familjerna fördelade på:

37. antal barn	Obesv.	Ej barn	1	2	3	4	5 el fler barn
(N = 472)	0	14	21	42	18	3	2

38. barnens genomsnittliga ålder	Obesv.	0-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19 år och äldre
(N = 384)	6/22	20	19	21	15	10	10	5

39. Strävar Ni att uppfostra Era barn i enlighet med bosättningslandets tradition och mönster eller enligt svensk tradition och svenska normer? (N = 393)

Enligt svenskt mönster	Enligt inhemskt mönster	Enligt svenskt och inhemskt mönster	Ingen speciell inriktning "internationellt"
60	6	7	27

40. Vilket eller vilka språk kan barnen tala och vilket språk talar de helst i hemmet?¹

Andel familjer där barnen:	"kan tala" N = 343	"i hemmet helst talar" N = 342
svenska, landets och annat språk	36	1
svenska och landets språk	39	10
svenska och annat språk	17	3
enbart svenska	6	69
landets och annat språk	1	0
enbart landets språk	1	14
enbart annat språk	0	3

¹ Där flera språk angivits av en familj kan svaren avse olika barn. Vi har dock tolkat svaren som sammanfattande bedömningar av vad "barnen i familjen kan och helst talar". Med "landets språk" avses det språk som allmänt talas i landet/på orten.

41. Är det lätt eller svårt för barnen att finna kamrater i sin egen ålder på bostadsorten? (N = 319)

Mycket svårt	Ganska svårt	Ganska lätt	Mycket lätt
8	18	36	38

42. Hur vill Ni som helhet bedöma kvaliteten på den skolundervisning som Era barn erhåller? (N = 288)

Mycket dålig	Ganska dålig	Ganska god	Mycket god
1	6	37	56

Exempel på sidor ur företagsenkätens formulär

Hur är enligt Er bedömning *intresset* för utlandstjänst idag, jämfört med intresset för 3 år sedan?

- ☐ mycket större
☐ något större
☐ oförändrat
☐ något mindre
☐ mycket mindre

Hur är enligt Er bedömning *tillgången på lämpliga kandidater* för Ert företags utlandsbefattningar idag, jämförd med tillgången för 3 år sedan?

- ☐ mycket större
☐ något större
☐ oförändrad
☐ något mindre
☐ mycket mindre

Hur många *ungefär* av de svenskar, som Ni idag har utlandsplacerade, har rekryterats på vart och ett av de följande fyra sätten?

Antal personer

- personalen handplockad: = inom det egna företaget/koncernen
 = "utifrån" (från annat företag/koncern)

- tjänsten utlystes och besattes med kandidat: = inom det egna företaget/koncernen
 = "utifrån" (från annat företag/koncern)

Hur många personer *ungefär* har sedan början av år 1968 flyttat tillbaka till Sverige efter utlandstjänst vid Ert företag/koncern?

Antal personer

--

Hur många av dessa anställdes vid återkomsten i Ert företags/koncerns svenska rörelse?

--

Hur många av dem, som vid återkomsten inplacerades i den svenska verksamheten, är idag fortfarande anställda vid Ert företag/koncern:

- i den svenska verksamheten?
 – åter i utlandstjänst?

Vilka två av nedanstående faktorer begränsar främst antalet svenskar, som stationeras i olika länder där Ert företag/koncern är verksam?

(V g markera två kryss för varje region där Ni har verksamhet.)

Faktorer:	Regioner			
	Väst-europa	USA, Canada, Australien	Syd- och Mellan-amerika	Afrika, Asien
Kostnaderna för svensk utlandspersonal	☐	☐	☐	☐
Tillgången av kunnig inhemsk personal i landet	☐	☐	☐	☐
Brist på kvalificerad svensk personal att sända till landet	☐	☐	☐	☐
Formella hinder från värdlandets sida	☐	☐	☐	☐
Strävan att ge verksamheten värdlandsprägel dvs undvika för stort svenskt inslag	☐	☐	☐	☐
Svårigheter för svenskar att fungera pga "kulturbarriär"	☐	☐	☐	☐

Vilka två av nedanstående faktorer tillmäter Ni i allmänhet störst betydelse vid val mellan olika kandidater till en utlandsbefattning?

(V g markera två kryss för varje region där Ni har svensk personal.)

Faktorer:	Region som placeringen avser:			
	Väst-europa	USA, Canada, Australien	Syd- och Mellan-amerika	Afrika, Asien
Tidigare erfarenhet av utlandstjänstgöring	☐	☐	☐	☐
Utvecklingsmöjligheter med hänsyn till framtida befattningar i företaget	☐	☐	☐	☐
Möjligheterna att avvara kandidaterna vid verksamheten i Sverige	☐	☐	☐	☐
Möjligheterna att efter avslutad utlandstjänst återinplacera kandidaterna i den svenska rörelsen	☐	☐	☐	☐
Inställningen hos kandidaternas hustrur/män till en utlandsflyttning	☐	☐	☐	☐
Teoretisk utbildning	☐	☐	☐	☐

Nedan ber vi Er att förteckna namn och adresser på den svenska utlandspersonal som Ni idag har. Syftet med denna fråga är dels att erhålla en totalbild av dagens omfattning av utlandspersonal fördelad på länder, befattningar och verksamhetstyper, dels att erhålla en urvalsram inför den tidigare nämnda enkäten till utlandsplacerad svensk personal.

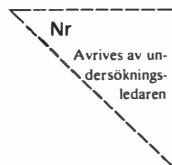
[illegible]

BILAGA 4 b

Exempel på sidor ur utlandsenkätens formulär

SVENSKAR I UTLANDSTJÄNST

DEL A



Dessa frågor är avsedda att besvaras av Er, som för ett svenskt företag tjänstgör i annat land än Sverige.

Vi ber Er att markera tillämpliga svarsalternativ med kryss. Om Ni tycker att enbart kryssmarkering ger en ofullständig bild, så är vi mycket tacksamma för Era kommentarer.

Sifferraden nederst på formulärets sidor är avsedd för vår bearbetning av svaren.

Anonymitetsskydd

Numret i det övre högra hörnet på denna sida ersätter Ert namn. Det kommer att prickas av mot listan över undersökningsdeltagare när formuläret återkommer till undersökningsledaren. Härvid rivs hörnet av utmed den streckade linjen. Efter detta är formuläret anonymt.

För den händelse svarskuvertet och följebrevet skulle förkomma återfinns vår adress nedan:

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle
(Ingemar Torbiörn)
Sköldungagatan 2
S 114 27 Stockholm

ALLMÄNPERSONLIGA UPPGIFTER

Vilket är Ert civilstånd?

☐ gift

☐ ogift

Vilken är Er och Era familjemedlemmars ålder, och vilka familjemedlemmar är med Er i tjänstgöringslandet?

Familjemedlem	Ålder	Är med i tjänstgöringslandet
Er egen ålder		☐
Maka		☐
Barn		☐
		☐
		☐
		☐

Vilken är Er högsta grundutbildning?

Examen från:

- ☐ folkskola, yrkesskola
☐ real-, fack-, grund- eller folkhögskola
☐ gymnasium
☐ högskola, universitet

Av vilken fackinriktning är huvudsakligen Er utbildning?

- ☐ teknisk
☐ ekonomisk, juridisk
☐ humanistisk, språklig
☐ ingen speciell fackinriktning

annan fackinriktning,
vilken

.....
.....

Vilket språk använder Ni oftast i tjänsten respektive privat?

I tjänsten
Privat

BAKGRUND

När Ni beslöt Er för att arbeta i det land där Ni nu tjänstgör, vilken eller vilka var då de främsta faktorerna som bidrog till Ert beslut?

- ☐ allmänt intresse för utlandstjänst
- ☐ speciellt intresse för det aktuella landet
- ☐ den aktuella tjänsten innebar en befordran
- ☐ värdet av utlandserfarenhet inför framtida arbetsuppgifter
- ☐ ekonomiska villkor för den aktuella tjänsten i landet
- ☐ missnöje med svenska förhållanden

Andra faktorer

Sökte Ni ursprungligen själv tjänstgöringen i Ert nuvarande bosättningsland eller blev Ni först erbjuden att tjänstgöra där?

- ☐ sökte utlandstjänst men ej i visst land
- ☐ sökte tjänst enbart i nuvarande tjänstgöringslandet
- ☐ blev erbjuden utlandstjänst med möjlighet att välja mellan flera länder
- ☐ blev erbjuden tjänst just i det nuvarande tjänstgöringslandet

Hur lång tid förflöt från det definitiva avgörandet att Ni skulle flytta till Ert nuvarande bosättningsland och till det Ni installerade Er i landet?

- ☐ 1 månad och mindre
- ☐ 2–3 månader
- ☐ 4–6 månader
- ☐ 7–12 månader
- ☐ mer än 1 år

Hur lång tid förflöt från det Ni flyttade till Ert nuvarande bosättningsland och till dess Ni kände Er hemmastadd där? cirka

Ev. kommentar

BEDÖMNING AV LOKALA FÖRHÅLLANDEN, YTTRE LEVNADSMILJÖ

I *kolumn 1* på denna sida ber vi Er att ange i vilken utsträckning Ni upplever olika lokala förhållanden på Er bostadsort som goda eller dåliga.

I *kolumn 2* ber vi Er att ange hur viktiga eller oväsentliga Ni anser att de angivna lokala förhållandena är för att Ni i allmänhet skall kunna trivas på en plats.

Lokala förhållanden:

Kolumn 1

Hur upplever Ni de angivna lokala förhållandena på Er bostadsort?

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Kommunikationer
(till o från arbete, affärer, skolor, utflyktsmål etc)

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Möjligheter till friluftsliv (promenader, utflykter, motion, bad, "frisk luft" etc)

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Kultur och nöjen
(tillgång till teatrar, biografier, bibliotek, muséer etc)

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Ordningsförhållanden (säkerhet i gatulivet och på allmänna platser etc)

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Klimatförhållanden (temperatur, väderlek, luftfuktighet m m, årstider etc)

- ☐ mycket goda
- ☐ ganska goda
- ☐ ganska dåliga
- ☐ mycket dåliga

Kolumn 2

Hur viktiga eller oväsentliga för trivseln anser Ni förhållandena i allmänhet vara?

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

- ☐ mycket viktiga
- ☐ ganska viktiga
- ☐ ganska oväsentliga
- ☐ mycket oväsentliga

Litteratur

- Aitken, T. (1973). *The multinational man, the role of the manager abroad*. London.
- Ajiferuke, M. & Boddewyn, J. (1970). "Culture and other explanatory variables in comparative management studies". *Academy of Management Journal*, Vol. 13, No. 2.
- Anastasi, A. (1966). *Differential psychology*. New York.
- Anderson, N.H. (1971). "Integration theory and attitude change". *Psychological Review*, No. 3.
- Arbetsgivaren*, nr 11, 1974.
- Arbetsgivaren*, nr 7, 1976.
- Arsenian, S. (1945). "Bilingualism in the post-war world". *Psychological Bulletin*, Vol. 42.
- Baker, J.C. & Ivancevich, J.M. (1971). "The assignment of American executives abroad: systematic, haphazard or chaotic". *California Management Review*, Vol. 8, No. 3.
- Ball-Rokeach, S.J. (1973). "From pervasive ambiguity to a definition of the situation". *Sociometry*, Vol. 36, No. 3.
- Bass, M.B. (1971). "The American advisor abroad". *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 7, No. 3.
- Behrman, J.N. (1969). *Some patterns in the rise of the multinational enterprise*. Chapel Hill, N.C.
- Behrman, J.N. (1970). *National interests and the multinational enterprise*. Englewood Cliffs, N.J.
- Belyayev, B.V. (1963). *The psychology of teaching foreign languages*. Oxford.
- Bock, P.K. (Ed.) (1970). *Culture shock, a reader in modern anthropology*. New York.
- Bolin, E. & Dahlberg, L. (1975). *Dagens storföretagsledare*. SNS, Näringsliv och samhälle 1975:1. Stockholm.
- Brein, M. & David, K.H. (1971). "Intercultural communication and the adjustment of the sojourner". *Psychological Bulletin*, Vol. 76, 3.
- Bronner, K. & Levi, L. (1967). *Stress i arbetslivet*. PA-rådet och SIF. Stockholm.
- Brooke, M. & Remmers, H.L. (1970). *The strategy of multinational enterprise*. London.

- Business International Corporation (1972). *The effects of U.S. corporate foreign investment 1960–1970*. New York.
- Byrnes, C. F. (1966). "Role shock: an occupational hazard of American technical assistants abroad". *Annals of the American Academy*, 1966, 368.
- Carlson, E. (1956). "Attitude change through modification of attitude structure". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1956, 52.
- Cartwright, D. (1970). "Achieving change in people: some applications of group dynamics theory". In A. O. Elbing (Ed.): *Behavioral decisions in organizations*. New York.
- Chemers, M. M. (1968). "Cross-cultural training as a means for improving situational favorableness". *Human Relations*, Vol. 22, No. 6.
- Chomsky, N. (1965). *Aspects of the theory of syntax*. Cambridge, Mass.
- Chorafas, D. (1967). *Developing the international executive*. AMA Research Study 83. New York.
- Chruden, H. J. & Sherman, A. W. (1972). *Personnel practices of American companies in Europe*. AMA Research Book. New York.
- Cleveland, H., Mangone, G. J., Adams, J. C. (1960). *The overseas Americans*. New York.
- Cofer, C. N. & Appley, M. H. (1964). *Motivation, theory and research*. New York.
- Constanzo, G. A. (1969). "The multinational executive". In P. Drucker (Ed.): *Preparing tomorrow's business leaders today*. Englewood Cliffs, N. J.
- Cronbach, L. J. (1951). "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psykometrika*, Vol. 16, No. 3.
- Cummings, L., Harnett, D., Stevens, O. (1971). "Risk, fate, conciliation and trust: an international study of attitudinal differences among executives". *Academy of Management Journal*, September 1971.
- Dahlström, E., Gardell, B., Rundblad, B. G., Wingårdh, B., Hallin, J. (1966). *Teknisk förändring och arbetsanpassning*. Stockholm.
- Deutsch, S. & Won, G. (1963). "Adjustment of foreign nationals in the United States". *Journal of Social Issues*, Vol. 19, No. 3.
- Dunér, A. (1972). *Vad skall det bli? Undersökningar om studie- och yrkesvalsprocessen*. Stockholm.
- Eide, I. (Ed.) (1970). *Students as links between cultures*. Oslo.
- Eitinger, L. (1971). "Immigranternas psykologiska problem". Ur D. Schwartz (Red.): *Identitet och minoritet*. Uppsala.
- Eklöf, I. (1972). *Arbete i utlandet*. SIFs skriftserie, Stockholm.
- Ekman, B. (1964). *Förteckning över svenska dotterbolag i utlandet*.

- Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet (stencil).
- Ekman, B. (1967). *Den reella organisationen och val av beslutsfaktorer vid rekrytering av nyckelpersonal till svenska dotterbolag i utlandet*. Företagsekonomiska institutionen, Uppsala universitet (stencil).
- Erikson, E. H. (1968). *Identity, Youth and Crisis*. New York.
- Farmer, R. N. & Richman, B. M. (1964). "A model for research in comparative management". *California Management Review*. Vol. 7, No. 2.
- Fayerweather, J. (1960). *Management of international operations*. London.
- Fayerweather, J. (1965). "LRP for international operations". In K. E. Ettinger (Ed.): *International Handbook of Management*. New York.
- Ferguson, G. A. (1966). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. New York.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, Cal.
- Fiedler, F. E., Mitchell, T., Triandis, H. C. (1971). "The culture assimilator: an approach to cross-cultural training". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55, No. 2.
- Fjaestad, B. & Nowak, K. (1972). *Massmedia och företagen*. SNS, Studier och Debatt 1971:4, Stockholm.
- Franko, L. G. (1971). "Strategy + structure – frustration = the experiences of European firms in America". *European Business*, Autumn 1971.
- Frenkel-Brunswik, E. (1949). "Intolerance of ambiguity as an emotional and perceptual personality variable". *Journal of Personality*, No. 18.
- Friedlander, F. (1965). "Relationship between the importance and the satisfaction of various environmental factors". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 49, No. 3.
- Galtung, J. (1967). "The international system". *Journal of Peace Research*, Vol IV.
- Gardell, B. & Westlander, G. (1968). *Om industriarbete och mental hälsa*. PA-rådets meddelanden, nr 56. Stockholm.
- Gardell, B. (1971). *Produktionsteknik och arbetsglädje*. PA-rådet. Stockholm.
- Gonzalez, R. F. (1967). "The expatriates". *MSU Business Topics*, 1967:2.
- Gonzalez, R. F. & McMillan, C. (1961). "The universality of American management philosophy". *Academy of Management Journal*, Vol. 4, No. 1.
- Gullahorn, J. T. & Gullahorn, J. E. (1963). "Extension of the U-curve

- hypothesis". *Journal of Social Issues*, Vol. 19, No. 3.
- Gustafsson, I. (1972). "Identitetsproblem". Ur *Samhällsarbete som metod*. Socialarbetarföreningarnas nordiska samarbetskommitté. Kumla.
- Guthrie, G. M. (1966). "Cultural preparation for the Philippines". In R. B. Textor (Ed.): *Cultural frontiers of the Peace Corps*. M.I.T. Press. Cambridge, Mass.
- Hagen, M. C. (1965). "Employee relations and the free enterprise image". In K. E. Ettinger (Ed.): *International Handbook of Management*. New York.
- Haire, M., Ghiselli, E. E., Porter, L. W. (1966). *Managerial thinking: an international study*. New York.
- Haire, M. (1970). "The problem of learning and the law of effect". In A. O. Elbing (Ed.): *Behavioral decisions in organizations*. New York.
- Hall, E. T. (1959). *The silent language*. New York.
- Hall, E. T. (1968). "Proxemics". *Current Anthropology*, Vol. 9, No. 2-3, April-June.
- Hansegård, N. E. (1968). *Tvåspråkighet eller halvspråkighet*. Aldusserien 254. Stockholm.
- Harbison, F., Myers, C. A. (1959). *Management in the industrial world*. New York.
- Hays, R. D. (1972). "Behavioral issues in multinational operations". In R. D. Hays et al. (Eds.): *International business: an introduction to the world of the multinational firm*. Englewood Cliffs, N. J.
- Hays, R. D. (1972). "The executive abroad". *Business Horizons*, June.
- Heenan, D. A. (1970). "The corporate expatriate, assignment to ambiguity". *Columbia Journal of World Business*, May-June.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York.
- Heiss, J. (1966). "Sources of satisfaction and assimilation among Italian immigrants". *Human Relations*, No. 19.
- Heiss, J. & Nash, D. (1967). "The stranger in laboratory culture revisited". *Human Organization*, Vol. 26, No. 1-2.
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York.
- Hunt, D. E. (1966). "A conceptual systems change model and its application to education". In O. J. Harvey (Ed.): *Experience, structure and adaptability*. New York.
- Hörnell, E., Wahlne, J. E., Wiedersheim-Paul, F. (1973). *Export och utlandsetableringar*. Uppsala.
- Ivancevich, J. M. & Baker, J. C. (1970). "A comparative study of the satisfaction of domestic U. S. managers and overseas U. S. managers".

- Academy of Management Journal*, Vol. 13, No. 1.
- Jahoda, M. (1958). *Current concepts of positive mental health*. New York.
- Johnston, R. (1972). *Future Australians*. Canberra.
- Kahn, R.L. et al. (1966). "Role ambiguity". In C.W. Backman & P.F. Secord (Eds.): *Problems in social psychology*. New York.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York.
- Klein, J. (1970). "Changing ideas in theory and practice". In A.O. Elbing (Ed.): *Behavioral decisions in organizations*. New York.
- Knutson, K.E. (1968). *Tekniskt bistånd i traditionella samhällen*. Nordiska Afrikainstitutet. Uppsala.
- Komarovsky, M. (1968). "Class differences in family decision-making". In H. Kassarian & T. Robertson (Eds.): *Perspectives in consumer behavior*. Glenview, Ill.
- Krech, D., Crutchfield, R.S., Ballachey, E.L. (1962). *Individual in society*. New York.
- Kronlund, J., Paulsson, G., Winklerfelt, M., Wohlgemuth, H. (1970). *Mannen i mitten, en studie av lagbasen i byggnadsindustrin*. Stockholm.
- Lambert, W.E. (1972). "Consequences of attending elementary school in a second language". In L.J. Cronbach & P.J. Drenth (Eds.): *Mental tests and cultural adaptation*. Haag.
- Lanier, A.R. (1975). *Your manager abroad: how welcome? how prepared?* AMA Management Briefing. New York.
- Lazarus, R.S. (1969). *Patterns of adjustment and human effectiveness*. New York.
- Lenneberg, E.H. (1967). *Biological foundations of language*. New York.
- Lesser, S. & Peter, H. (1957). "Training foreign nationals in the United States". In R. Likert & S.P. Hayes (Eds.): *Some applications of behavioural research*. UNESCO. Basel.
- Le Vine, R.A. & Campbell, O.T. (1972): *Ethnocentrism: theories of conflict, ethnic attitudes and group behaviour*. London.
- Lindholm, S. (1972). *Biståndsarbetare i fält – arbete, liv och tankar*. Forskningsgruppen för samhällskommunikation, u-lands- och miljöfrågor. Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet (stencil).
- Lund, H. (1967). *Svenska företags investeringar i utlandet*. Sveriges Industriförbund. Stockholm.
- Lundstedt, S. (1963). "An introduction to some evolving problems in

- cross-cultural research". *Journal of Social Issues*, Vol. 19, No. 3.
- Lysgaard, S. (1955). "Adjustment in a foreign society: Norwegian Fulbright grantees visiting the United States". *International Social Science Bulletin*, Vol 7, No. 1.
- McGuire, W. J. (1969). "The nature of attitudes and attitude change". In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.): *The handbook of social psychology*. Second edition, Vol. 13. Reading, Mass.
- Magnusson, D. (1966). *Testteori*. Uppsala.
- Magnusson, D., Dunér, A., Zetterblom, G. (1975). *Adjustment: a longitudinal study*. Stockholm.
- Maretzki, T. (1965). "Transition training: a theoretical approach". *Human Organization*, Vol. 24, pp. 128-134.
- Maslow, A. (1970). "A theory of human motivation". In A. O. Elbing (Ed.): *Behavioral decisions in organizations*. New York.
- May, R. (1970). "The nature of anxiety and its relation to fear". In A. O. Elbing (Ed.): *Behavioral decisions in organizations*. New York.
- Miller, D. R. (1962). "The study of interaction: Situation, identity and social relationship". In S. Koch (Ed.): *Psychology: a study of science*, Vol. 5. New York.
- Mischler, A. L. (1965). "Personal contact in international exchanges". In H. C. Kelman (Ed.): *International behavior*. New York.
- Nash, D. (1967). "The fate of Americans in a Spanish setting: a study in adaptation". *Human Organization*, Vol. 26, No. 3.
- Nath, R. (1968). "A methodological review of cross-cultural management research". *International Social Science Journal*, 1968:1.
- Negandhi, A. R. (1971). "American management abroad: a comparative study of management practices of American subsidiaries and local firms in developing countries". *Management International Review*, No. 4-5.
- Negandhi, A. R. (1973). a. "A model for analyzing organizations in cross-cultural settings: a conceptual scheme and some research findings". b. "Socio-cultural variables in organizational studies: a critical appraisal". In A. R. Negandhi (Ed.): *Modern organizational theory*. Kent, Ohio.
- Neugarten, B. L. et al. (1961). "The measurement of life satisfaction". *Journal of Gerontology*.
- Newcomb, T. (1963). "Individual systems of orientation". In S. Koch (Ed.): *Psychology: a study of science*, Vol 3. New York.
- Oberg, K. (1960). "Cultural shock: adjustment to new cultural environments". *Practical Anthropology*, No. 7.

- Oberg, W. (1963). "Cross-cultural perspectives on management principles". *Academy of Management Journal*, Vol. 6, No. 2.
- Ofstad, H. (1971). "Identitet och minoritet". Ur D. Schwartz (Red.): *Identitet och minoritet*. Uppsala.
- Okano, Y. & Spilka, B. (1971). "Ethnic identity, alienation and achievement orientation in Japanese-American families". *Journal of Cross-cultural Psychology*, Vol. 2, No. 3.
- Oksaar, E. (1966). "Tvåspråkigheten och invandrarna". Ur D. Schwartz (Red.): *Svenska minoriteter*. Stockholm.
- Oksaar, E. (1971). "Språkpolitiken och minoriteterna". Ur D. Schwartz (Red.): *Identitet och minoritet*. Uppsala.
- Perlmutter, H. (1969). "The tortuous evolution of the multinational corporation". *Columbia Journal of World Business*, January–February.
- Personaltjänst*, nr 2–3, 1974.
- Peter, H. W. & Henry, E. R. (1965). "Measuring successful performance overseas". In K. E. Ettinger (Ed.): *International Handbook of Management*. New York.
- Pool, I. (1965). "Effects of cross-national contact on national and international images". In H. C. Kelman (Ed.): *International behavior*. New York.
- Proposition 1975/76:111.
- Richardson, A. (1971). "Predicting socio-economic satisfaction levels among British immigrants in Australia". *Journal of Cross-cultural Psychology*, Vol. 2, No. 1.
- Robinson, R. D. (1973). *International business management: a guide to decision-making*. New York.
- Rokeach, M. (1968). "A theory of organization and change within value-attitude systems". *Journal of Social Issues*, 1968:1.
- Rolfe, S.E. (1972). *Det internationella företaget*. Stockholm.
- Rosenberg, M. (1966). "Cognitive reorganization in response to the hypnotic reversal of attitudinal affect". In C. W. Backman & P. E. Secord (Eds.): *Problems in social psychology*. New York.
- Rüke-Dravina, V. (1969). *Språk i kontakt*. Aldusserien 263. Lund.
- Sarnoff, R. W. (1972). "Multinationalism: a new challenge to management". In R. D. Hays et al. (Eds.): *International business, an introduction to the world of the multinational firm*. Englewood Cliffs, N. J.
- Sawrey, J. M. & Telford, C. W. (1967). *Psychology of adjustment*. Boston.
- Schachter, S. & Singer, J. E. (1972). "Cognitive social and physiological

- determinants of emotional states". *Psychological Review*, Vol. 69, No. 5.
- Sellitz, C. & Cook, S. W. (1962). "Factors influencing attitudes of foreign students toward the host country". *Journal of Social Issues*, Vol. 18, No. 3.
- Sewell, W. & Davidsen, O. (1956). "The adjustment of Scandinavian students". *Journal of Social Issues*, Vol. 12, No. 1.
- Shearer, J. C. (1960). *High level manpower in overseas subsidiaries*. Princeton.
- Shetty, Y. K. (1971). "International manager: a role profile". *Management International Review*, No. 4-5.
- Shuval, J. T. (1963). *Immigrants on the threshold*. New York.
- Simmonds, K. (1972). "Multinational? Well, not quite". In R. D. Hays et al. (Eds.): *International business, an introduction to the world of the multinational firm*. Englewood Cliffs, N. J.
- Sirota, D. & Greenwood, J. M. (1971). "Understand your overseas work force". *Harvard Business Review*, January-February, 1971.
- Skinner, W. (1964). "Management of international production". *Harvard Business Review*, September-October, 1964.
- Skinner, W. (1968). *American industry in developing economies*. New York.
- Skolöverstyrelsen (1972). *Skolgång borta och hemma*. Stockholm.
- Smalley, W. A. (1963). "Culture shock, language shock and the shock of self-discovery". *Practical Anthropology*, No. 10.
- Smolicz, J. J. & Wiseman, R. (1971). "European migrants and their children". *Quarterly Review of Australian Education*, 4:3.
- Sommer, R. (1967). "Small group ecology". *Psychological Bulletin*, Vol. 67.
- SOU 1966:55. *Skolgång borta och hemma*.
- Spindler, G. & Spindler, L. (1963). "Psychology in anthropology: applications to culture change". In S. Koch (Ed.): *Psychology: a study of science*, Vol. 6. New York.
- Stagner, R. (1969). "Homeostasis as a unifying concept in personality theory". In J. A. Litterer (Ed.): *Organizations*, Vol. 2. New York.
- Stoner, J., Aram, J., Rubin, I. (1972). "Factors associated with effective performance in overseas work assignments". *Personnel Psychology*, 25.
- Strömbom, B. (1964). *Svensk verkstadsindustri i Sydamerika*. Handelshögskolan i Göteborg (stencil).
- Stuart, A. L. N. (1969). *Introduktion till stickprovsteorin*. Uppsala.

- Swedenborg, B. (1973). *Den svenska industrins investeringar i utlandet*. Industriens Utredningsinstitut. Stockholm.
- Sverige i utländsk press 1971*. UD, Stockholm (stencil).
- Thiagarajan, K. M. (1971). "Cross-cultural training for overseas management". *Management International Review*, No. 4-5.
- Thibaut, I. & Kelley, H. (1966). "Evaluation of the Dyad". In C. W. Backman & P. E. Secord (Eds.): *Problems in social psychology*. New York.
- Titone, R. (1964). *Studies in the psychology of second language learning*. Zürich.
- Torhall, K. (1972). "Brev från Etiopien". *Jobba i u-land*. SIDA:s informationsbyrå. Stockholm.
- Torre, M. (1963). *The selection of personnel for international service*. New York.
- Tugendhat, C. (1971). *The multinationals*. London.
- UN Statistical Yearbook 1973*.
- Urban conglomerates as psycho-social human stressors. A contribution to the United Nations conference on the human environment*. Royal Ministry for Foreign Affairs, Royal Ministry of Agriculture (1971). Stockholm.
- Wall, T., Stephenson, G., Skidmore, C. (1971). "Ego-involvement and Herzberg's two-factor theory of job satisfaction: an experimental field study". *British Journal of Social Clinical Psychology*, 10.
- Watson, C. E. (1967). "Selection of overseas managers by U.S. firms". Opublicerad MBA thesis, ref. via Robinson (1973), p. 270.
- Veckans affärer*, 23 oktober 1969.
- Wennerström, G. (1969). "Språklig anpassning och studieframgång hos barn till utländska föräldrar". *Rapport från pedagogisk-psykologiska institutionen*, Lärarhögskolan i Stockholm, nr 18.
- Westin, C. (1971). "Invandrades problem belysta av invandrare i svårigheter". *Imfogruppen*, 1971:3. Stockholm.
- Wolf, P. (1973). "International organization and attitude change: a re-examination of the functionalist approach". *International Organization*, Vol. 27, No. 3.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York.
- Zuehlke, R. C. (1966). "Hiring employees for foreign assignments". In J. J. Coyle & E. J. Mock (Eds.): *Readings in international business*. Scranton.

Några aktuella SNS-böcker

Finns att köpa i bokhandeln eller direkt från SNS, tel 08/23 25 20

V Bergström m fl: <i>Dags för tillväxt?</i> 1975	Hft 39:—
P Bohm: <i>Samhällsekonomisk effektivitet</i> , 1974	Hft 29:50
Bolin-Dahlberg: <i>Dagens storföretagsledare</i> , 1975	Hft 35:—
Bouveng-Söderman: <i>Världsmarknaden</i> , 2 uppl, 1976	Hft 40:—
Calmfors-Lundberg: <i>Inflation och arbetslöshet</i> , 1974	Hft 38:—
R Eidem: <i>Planekonomi eller ramhushållning?</i> 1976	Hft 37:—
N Elvander m fl: <i>Näringslivets 900 organisationer</i> , 1974	Hft 34:50
Frenne-Salomonsson: <i>Att handla med Östeuropa</i> , 1974	Hft 29:50
L Lidén: <i>Makten över företaget</i> , 1974	Hft 23:55
J Myhrman: <i>Kreditmarknad och penningpolitik</i> , 2 uppl 1976	Hft 40:—
K Samuelsson m fl: <i>Profit, vinst, överskott – närings- liv och samhälle i skolans böcker</i> , 1975	Hft 30:—
D Tarschys m fl: <i>Offentlig sektor i tillväxt</i> , 1975	Hft 35:—
Å Wredén: <i>Kapital till de anställda?</i> 1976	Hft 41:—

Att leva utomlands

av Ingemar Torbiörn

Allt fler svenskar bosätter sig utomlands för att arbeta i företag, internationella organisationer, biståndsverksamhet, mission. Hittills har mycket litet varit känt om den mänskliga sidan av denna "internationalisering".

Att leva utomlands är den första större undersökning som gjorts av hur utlandsanställd personal och deras familjer anpassar sig till sin nya situation. Boken kartlägger livsvillkor, trivsel och anpassning hos utlandssvenskar runt hela världen. Den beskriver och förklarar psykologiska reaktioner vid mötet med nya kulturer. Hemlängtan, familjesammanhållning och isolering behandlas, liksom barnens språkbruk och skolgång och en rad andra viktiga frågor.

Boken tar även upp svenska företags motiv, rekrytering och erfarenheter av utlandstjänst, och också utlandssvenskarnas egen syn på sin arbetssituation.

Boken vänder sig inte enbart till dagens och morgondagens utlandssvenskar. Den bör också intressera organisationer och företag som berörs av frågor om utlandstjänst. Det internationella perspektivet visar hur svenskarna fungerar som kulturvarer. Härigenom bidrar boken också till förståelsen av invandrarernas ställning och anpassningsproblem i vår egen kultur.

Studieförbundet Näringsliv och Samhälle

Distribueras av  FORUM

ISBN 91-7150-153-3