

Udstationering i Danmark

- et studie af den ledsagende ægtefælles trivsel

En forskningsundersøgelse af, hvilke faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark



Foto: www.visitdenmark.dk

Christina Holm

Vejleder: Kirsten Jæger

Aalborg Universitet

Kultur, Kommunikation og Globalisering

10. semester, speciale

August 2008

69 normalsider

165.672 enheder

English summary

An emergent problem is worrying companies like Microsoft and Maersk in Denmark. Many of their expatriate workers are leaving their jobs before their contracts expire. Such a premature departure can be expensive – half a million DKK according to Microsoft¹. The reason is the discomfort of their spouses, who experience difficulties settling into the new culture.

The purpose of this thesis is to help companies in Denmark to retain their expatriate families and workers until their contract is up. The angle of the thesis is to uncover which factors affect the well-being of the expatriate spouses in Denmark. By identifying these factors, the thesis will provide expatriate-hiring companies in Denmark with insight into the lives of the expatriate spouses' daily lives and help the companies become aware of the factors that affect the spouses' wellbeing.

This empirical, inductive study is based on interviews with eight selected expatriate spouses. Based on a theoretical framework about culture shock, the factors that affect their wellbeing in a negative way are divided into three categories: affect, behavior and cognitions. The category 'affect' includes external factors that affect the expatriate spouse. These are; receiving too little support and help from the company, having to deal with a large cultural distance between one's accustomed culture and the new culture, not being part of a social network, being affected by the discomfort of the working spouse, having a lack of knowledge concerning the date of return to the expatriate family's home country, getting no opportunity to contact family and friends in one's home country, living under unaccustomed living standards, having no children, experiencing an unwanted job situation, having no opportunity to travel, being met by unacceptable tax conditions (after three years) and finally having to endure the Danish weather.

The category 'behavior' includes factors relating to interpersonal behavior. These are; challenging language barriers, the spouse's own experience of Denmark, herein Danes, culture and society, too little friendly, informal support and a high level of ambiguity concerning rules and behavior patterns.

Lastly the category 'cognitions' includes factors which relate to the expatriate spouses' own thoughts and perceptions. These include: experiencing a feeling of helplessness, loneliness, and having a negative attitude towards the expatriate stay.

The results of this thesis are meant to be used as guidance for companies to help plan their future retention strategies concerning keeping expatriate workers and their families satisfied during their stay in Denmark.

¹ Stated by Microsoft in the television broadcast "Penge" DR1 January 16th 2008

Indholdsfortegnelse

Forord	5
1 Indledning	6
1.1 Problemformulering	7
1.1.1 Opgavespørgsmål og fagligt formål	7
1.1.2 Målgruppe	7
1.1.3 Empiri	7
1.1.4 Teori og begreber	8
1.1.5 Faglig metode og fremgangsmåde	10
1.1.6 Problemafgrænsning	10
1.2 Specialets struktur	12
2 Metode	13
2.1 Valg af rammestyringsfaktorer	13
2.1.1 Interessenter	14
2.1.2 Formål	15
2.1.3 Ressourcer	15
2.2 Valg af processtyringsfaktorer	15
2.2.1 Problemformulering	15
2.2.2 Projektorganisering	15
2.2.3 Teoretisk baggrund	16
2.2.4 Empiriske overvejelser, valg og fremgangsmåde	20
2.3 Videnskabsteoretisk metode	24
2.3.1 Konstruktivisme	25
2.3.2 Hermeneutik	27
4 Analyse og fortolkning af empiri	28
4.1 Datagrundlag	29
4.1.1 Om respondenterne	29
4.1.2 Begrænsende forhold	30
4.1.3 Datakategorisering	30
4.2 Afgørende faktorer for trivsel, Affect	32
4.2.1 Mængden af hjælp fra virksomheden, støtte til diverse ting	32
4.2.2 Størrelsen af den kulturelle distance (at føle sig fremmed)	38
4.2.3 At være del af et socialt netværk	40
4.2.4 Ægtefælles trivsel på arbejde	42
4.2.5 Viden om hjemrejsedato	42
4.2.6 Mulighed for at kontakte familie og gamle venner	43
4.2.7 Boligrelaterede forhold	44
4.2.8 Ingen børn	46

4.2.9 Alder	47
4.2.10 Jobsituation	47
4.2.11 Mulighed for at rejse	48
4.2.12 Skattemæssige forhold	49
4.2.13 Det danske vejr	49
4.3 Afgørende faktorer for trivsel, Behaviour	50
4.3.1 Sprogbarrierer	50
4.3.2 Egen oplevelse af Danmark	52
4.3.3 Mængden af venskabelig, uformel støtte og support	53
4.3.4 Graden af klarhed omkring regler, adfærdsmønstre	56
4.4 Afgørende faktorer for trivsel, Cognitions	56
4.4.1 En følelse af hjælpeløshed	56
4.4.2 Ensomhed	57
4.4.3 Egen indstilling	57
4.5 Delkonklusion	61
4.6 Kritik af analyse og fortolkning	62
5 Sammenfatning og konklusion	63
5.1 Sammenfatning af opgaveprocessen	63
5.2 Konklusion	64
6 Perspektivering	66
7 Bibliografi	68
8 Bilag	70

Figur oversigt:

Figur 1: Specialets struktur

Figur 2: Kulturchoks bestanddele

Figur 3: Faktorer der påvirker ledsagende ægtefællers niveau af kulturchok og dermed trivsel

Figur 4: Den hermeneutiske spiral

Figur 5: Overblik over analysens struktur

Figur 6: Sammenfatning af resultater; et overblik over faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark

Forord

I løbet af de sidste seks måneder er jeg stødt på mange udfordringer og mange interessante faser i min opgaveskrivning og forskningsundersøgelse. Processen har budt på mange dele af følelsesregistret. Jeg har grinet med otte fantastiske kvinder, og dannet nye venskaber på tværs af landegrænser, jeg har stirret mig blind i computerens tastatur i løbet af slutfasens lange, krævende nætter, og jeg har entusiastisk kunnet mærke min store passion for emnet, som igennem hele processen har drevet mig stødt videre og holdt min motivation oppe, selv når tingene så ud til at gå i hårdknude.

Jeg håber, at mine resultater vil kunne hjælpe virksomheder i Danmark til at holde bedre på deres udenlandske medarbejdere, og at de vil medvirke til, at flere udstationerede ledsagende ægtefæller får en positiv oplevelse i forbindelse med deres udstationering i Danmark.

Jeg skylder en stor tak til de otte stærke kvinder, som har ledsaget deres mænd til Danmark, og som har hjulpet mig ved at give mig indblik i deres liv og tanker igennem en række interviews. De har introduceret mig til deres kulturer og med åbne arme budt mig velkommen i deres danske hjem. Og vigtigst af alt, så har de lært mig, at ens egen positive indstilling til verden omkring én er fundamentet for medgang og succes.

Denne opgave har udgjort en stor del af mine sidste måneders liv. Jeg har givet den mit bedste og er nu stolt af at kunne præsentere den til mine læsere.

Jeg ønsker jer en god rejse!

København, 4 august 2008

1 Indledning

En virksomhed som Microsoft mister omkring ½ million kroner når en udstationeret ansat rejser hjem i utide.²

I tidernes løb har der været en del fokus på udstationerede medarbejdere og på disses trivsel på arbejdspladsen eller mangel på samme. Forholdsvis ofte vælger den 'udstationerede ansatte' at tage sin 'udstationerede ledsagende ægtefælle' og eventuelle børn med til det nye værtsland. Alligevel er der først indenfor de sidste par år dukket videnskabelige artikler og bøger op, som omtaler den ledsagende ægtefælles trivsel i værtslandet som en faktor for, hvor godt den udstationerede ansatte har det. Hvis virksomhedernes bekymring er at miste sine medarbejdere, er det således uforståeligt, at virksomhedernes fokus ofte kun er på den ansatte; logisk set er ægtefællens trivsel en nøgle til velfungerende udenlandske medarbejdere, eller i hvert fald en faktor, som i høj grad bør iberegnes, når der tales om medarbejdertilfredshed hos udstationerede ansatte. Har ægtefællen det ikke godt i landet, vil det unægtelig påvirke den udstationerede medarbejder. På bundlinjen ses det problemet tydeligt; en velfungerende medarbejder er et skridt på vejen til en økonomisk velfungerende virksomhed, sådan er det i hvert fald hos Microsoft i Danmark.

Microsofts danske kontor valgte i januar 2008 at meddele, at de oplevede problemer med at holde på sine udstationerede medarbejdere³.

Charlotte Mark, Site Leader i Microsoft i Danmark, nævnte i tv-udsendelsen, at en udstationering specielt er svær for de udstationerede medarbejdere, der medbringer ægtefæller. Uden at sætte præcise tal på, nævnte hun, at omtrent 50 % af de udstationerede medarbejdere som vælger at forlade Microsoft før tid, vælger denne løsning, fordi deres ægtefælle har haft problemer med at falde til i Danmark.⁴ Dette tyder på, at problemet består i familiens møde med den nye kultur; mødet med den

"About my husband's company, firstly they struggle for people to come here, people don't even seem to want to come to Denmark full stop. [...] I think they struggle for people to come here first of all, and secondly to get the people that come to stay." (Bilag A, s. 9, l. 32-34)

danske kultur, det danske samfund og det danske system. I forbindelse med denne opgaves forskningsinterviews har det vist sig, at dette ikke blot er et problem, som Microsoft oplever, men en hovedpine som også plager Maersk. Der er således belæg for at antage, at der generelt kan gøres mere, end virksomhederne i øjeblikket gør, for at holde på de ledsagende ægtefæller og hjælpe dem med at falde til i Danmark.

² Fra udsendelsen "Penge", DR1 d. 16. januar 2008

³ Ibid.

⁴ Ibid.

1.1 Problemformulering

1.1.1 Opgavespørgsmål og fagligt formål

Med dette speciale søger jeg at afdække de faktorer, der er afgørende for, at visse ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark. Formålet med opgaven er at kunne præsentere data til virksomheder i Danmark, som kan have gavn af et indblik ind i disse ægtefællers situation, for derefter at kunne forbedre vilkårene for fremtidige udstationerede ægtefæller samt hele den udstationerede familie. Specialet vil således kunne hjælpe virksomheder i Danmark, der ønsker at tage et initiativ for at fastholde sine udenlandske medarbejdere. Specialet vil dermed kunne fungere som et idégrundlag for udformningen af en strategi til løsning af diverse virksomheders specifikke situation. Således opstår problemformuleringen:

Hvilke faktorer kan være afgørende for, at nogen ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark?

Ved besvarelse af dette spørgsmål vil jeg lægge vægt på at finde frem til de faktorer, som danske virksomheder har en mulighed for at påvirke således, at en enkelt årsag, som f.eks. det omskiftelige danske vejr, ikke fremstår som min hovedkonklusion. Dog vil jeg gøre opmærksom på sådanne almene faktorer, da de kan have en vis betydning, når det kommer til virksomhedens viden om deres medarbejders families trivsel i Danmark set i forhold til andre lande. Ligeledes vil jeg undersøge den enkelte ledsagende ægtefælles egen indstilling og adfærdsmønster, som virksomhederne til dels også har svært ved at påvirke.

1.1.2 Målgruppe

Min målgruppe udgøres af de virksomheder i Danmark, som gør brug af udstationerede medarbejdere - mere specifikt; udstationerede medarbejdere, der har valgt at medbringe deres ægtefælle/familie til Danmark.

1.1.3 Empiri

Ud fra mit empiriske grundlag, som består af otte interviews med forskellige udstationerede ledsagende ægtefæller, er det ikke meningen at skabe en almen fremstilling af ledsagende ægtefællers velbefindende i Danmark, men blot at gøre rede for de otte respondenters situation. Forskningsundersøgelsens resultater skal ses som en rettesnor for, hvordan den generelle situation *kan tænkes* at se ud i Danmark. De otte udvalgte kvinder udgør en bred vifte af nationaliteter, alder og indtægtsstørrelse.

Tidsmæssigt og pladsmæssigt er det mig umuligt at nå en uddybende undersøgelse af den generelle problemstilling i Danmark inden for området vedrørende ledsagende ægtefællers trivsel. Således har dette speciale udartet sig fra at bygge på en økonomisk interesse i at holde på medarbejdere, til at være et psykologisk studie af få udvalgte ægtefæller. Specialet har som følge deraf fokus på, hvad netop disse

personer finder svært ved at bo og integrere sig i det danske system og den danske kultur, og hvilke problemer og udfordringer netop de har mødt i forbindelse med deres udstationering i Danmark.

1.1.4 Teori og begreber

Undersøgelsen er af induktiv karakter. På grund af, at undersøgelsen er induktiv, vil jeg ikke tage udgangspunkt i en specifik teori, men vil udlede min egen teori, mine egne resultater ud fra undersøgelsen. Dog bruger jeg teori til at danne mig en forståelse for emnet. Den valgte teori består derfor af værktøjer, som kan give mig indblik i og læring om emnefeltet: Udstationerede ledsagende ægtefæller og deres trivsel. Efter en bred afdækning af relevant litteratur har jeg valgt at fokusere på en teori om kulturchok, samt på en tidligere akademisk, empirisk undersøgelse af udstationerede medarbejderes ægtefæller, som baseres på et udvalg af velrenommerede teoretikere. Derudover har jeg gennemlæst teori af en del andre sekundære teoretikere, som jeg dog ikke vil komme nærmere ind på her i indledningen.

Ward, Bochner og Furnham (herefter forkortet Ward) har i 2001 ved brug af tre teoretiske tilgange til begrebet kulturchok udfærdiget en samlet teori om, hvad kulturchok indebærer. De tre tilgange til fænomenet består af 'stress, coping and adjustment', 'culture learning' og 'social identification theories'. På dansk kan disse tre tilgange løst oversættes til 'stress, det at kunne magte situationen og tilpasning', 'læren om kultur samt 'sociale identifikationsteorier'. Disse tre tilgange har Ward kogt ned til tre måder, hvorpå kulturchok opleves eller påvirker en person. De tre måder kalder Ward for 'affect' (påvirkning/affekt), 'behaviour' (adfærd) og 'cognitions' (tankegang/viden), og de svarer i samme rækkefølge til de tre teoretiske tilgang nævnt ovenfor (jf. afsnit 2.2.3 for yderligere forklaring og overblik). For at bevare den præcise betydning af begreberne, benævner jeg fremover disse med de originale engelske udtryk. Ward har i teorien om kulturchok taget udgangspunkt i en bred vifte af tidligere tiders fremtrædende teoretikere på området.

Shaffer og Harrison har i 2001 skrevet en videnskabelig artikel ved navn: "Forgotten Partners of International Assignments". Artiklen er en induktiv, empirisk undersøgelse, som har til formål at belyse vigtigheden af udstationerede medarbejderes glemte partnere eller ægtefæller, gennem en empirisk undersøgelse af deres erfaringer. Efter lang tids søgning og undren over, at der ikke fandtes større mængder af relevant teori specifikt om udstationerede ledsagende ægtefæller, var det mig en fornøjelse at finde frem til Shaffer og Harrisons undersøgelse. Da jeg dog var et godt stykke henne i opgaveprocessen, var det imidlertid samtidig lidt skuffende, at deres undersøgelse lignede min egen på flere punkter, dog uden at omhandle udstationering specifikt i Danmark. Ikke desto mindre er der ikke før blevet udført en lignende undersøgelse, der særligt fokuserer på situationen i Danmark. Også Shaffer og Harrison tager

udgangspunkt i en bred vifte af fremtrædende teoretikere. Til at supportere deres undersøgelse læner de sig op ad andre fremtrædende teoretikers tidligere resultater.

Igennem hele opgaven vil jeg bruge begreber, som indledningsvist bør introduceres. Fænomenet kulturchok blev oprindeligt defineret af Kalvero Oberg (1960:177) således: *"Kulturchok fremskyndes af angsten der stammer fra at miste alle vores vante tegn og symboler i forbindelse med socialt samkvem."*⁵ Mange år senere videreudviklede Adrian Furnham og Stephen Bochner (1986) definitionen og tilføjede blandt andet, at kulturchok er *"psykologiske reaktioner på fremmede omgivelser"* (Furnham og Bochner (1986:1).⁶ Således kan kulturchok defineres som en psykologisk reaktion på fremmede omgivelser, som opstår på grund af mangel på vante sociale normer. Der er i denne opgave derfor tale om, at de udstationerede personer oplever en form for kulturchok, i forbindelse med mødet med den danske kultur og det danske samfund, og dermed trives værre, end hvis de ikke oplevede et sådant kulturchok.

Termen 'udstationering' betegner det ophold, som en udstationeret medarbejder og eventuelt en ledsagende ægtefælle tager i et land forskelligt fra deres hjemland.

Termen 'udstationeret medarbejder' bruges i denne opgave som en betegnelse for en udenlandsk medarbejder, der midlertidigt har bosat sig i et land forskelligt fra sit hjemland for at arbejde i en virksomhed i det pågældende land. Jeg har valgt ikke at inddrage diplomater i denne betegnelse, da disse ikke arbejder i den kultur, de er rejst til, da ambassader oftest repræsenterer en arbejdskultur, der ikke er lig værtslandets generelle arbejdskultur. Ward (2001:168) definerer denne slags rejsende som *"individer som sædvanligvis er blevet sendt af sted af deres arbejdsgivere for midlertidigt at arbejde og bo i lande hvor organisationen udfører forretning igennem en underafdeling, et datterselskab eller en joint venture struktur."*⁷ Som Ward antyder, er det ikke altid, at den udstationerede medarbejder er sendt af sted af sin ikke-danske arbejdsgiver. I Danmark er der visse skattefordele i at blive ansat som udstationeret medarbejder, hvilket gør, at flere vælger at lade sig headhunte til et midlertidigt job i Danmark for en virksomhed forskellig fra den, de arbejdede for i deres hjemland. I denne opgave har jeg valgt at inkludere sådanne headhuntede medarbejdere i betegnelsen 'udstationerede medarbejdere'.

Termen 'Ledsagende ægtefælle' bruger jeg om den ægtefælle, som har valgt at følge sin partner, en udstationeret medarbejder, til et andet land end deres hjemland. En sådan ledsagende ægtefælle kan

⁵ Oprindeligt på engelsk: *"Culture shock is precipitated by the anxiety that results from losing all our familiar signs and symbols of social intercourse"*

⁶ Oprindeligt på engelsk: *"Psychological Reactions to Unfamiliar Environments"*

⁷ Oprindeligt på engelsk: *"individuals who have usually been sent by their employers to work and live temporarily in countries where the organization is conducting business through a branch, a subsidiary, or a joint venture structure."*

sagtens arbejde i det nye land, men dette arbejde er ikke hovedårsagen til parrets udstationering. Når termen kommer ude af sammenhæng, benævner jeg den også 'udstationeret ledsagende ægtefælle'.

'Trivsel' er et udtryk for et velbefindende, som karakteriseres ved, at en person generelt har det godt, der hvor personen er. I denne opgave undersøger jeg i forbindelse med trivsel, hvad der skal til, for at udstationerede ledsagende ægtefæller ikke trives.

Desuden skal akkulturation nævnes. Akkulturation består af fire måder, hvorpå en person vælger at integrere sig i en ny kultur, oftest i et nyt land (Ward, 2001:102). De to måder integration og assimilation anses som positive forhold til den nye kultur. Ved integration beholder en person sine medbragte kulturelle karakteristika, men tilegner sig også nye fra den nye kultur. Ved assimilation bortkaster en person sine kulturelle rødder, og påtager sig udelukkende kulturelle karakteristika fra den nye kultur. Derimod er separation og marginalisering relateret til dårlig tilpasning til den nye kultur. Separation indbefatter, at personen beholder alle sine kulturelle karakteristika fra den gamle kultur, og ikke tilegner sig nye. Marginalisering betyder at personen hverken beholder sine kulturelle karakteristika eller tilegner sig karakteristika fra den nye kultur (Ward, 2001:102). I denne opgaves empiri er der eksempler på integration og separation.

1.1.5 Faglig metode og fremgangsmåde

Opgavens fremgangsmåde består af en struktureret tilgang til den empiriske undersøgelse. På baggrund af ovennævnte teori af Ward (2001) og Shaffer og Harrisons empiriske undersøgelse (2001) samt egne erfaringer i et pilotinterview, vil jeg udforme en interviewguide. Ved brug af meningskategorisering (Kvale, 1997:194) vil jeg analysere og fortolke opgavens empiri. Således kan jeg slutteligt sammenfattende præsentere svarene på opgavespørgsmålet.

Med henblik på opgavens videnskabsteoretiske tilgang til empirien, er hermeneutikken yderst relevant. I form af den hermeneutiske disciplin søger jeg at etablere en fælles forståelse, interviewpersoner og jeg imellem. Med udgangspunkt i en indledningsvis uklar og intuitiv forståelse af interviewpersonernes livsverden, også kaldet for forforståelse, spørger jeg ind til dele af deres livsverden i løbet af vores diskurs. Ved transskribering af interviewene og ved flere ganges gennemlæsning af transskriberingerne, sættes delene på ny i relation til emnets helhed. Processen med på ny at sætte delene i relation til helheden gentages igen i opgavens analyse, hvor de transskriberede delelementer af interviewene omgrupperes i forbindelse med meningskategorisering. På denne måde forsøger jeg at opnå en forståelse af interviewpersonernes livsverden.

1.1.6 Problemafgrænsning

Opgavens problemafgrænsning består af at den ikke giver et decideret løsningsforslag. Specialet er ikke ment som en færdigstøbt handlingsplan, men er derimod et eksplorativt studie af få udvalgte udstationerede ledsagende ægtefæller og disses oplevelser i Danmark. Derfor vil jeg ikke direkte behandle det normative spørgsmål som ellers ligger forholdsvis ligefor; hvad der bør gøres for, at en ledsagende ægtefælle har det godt i Danmark.

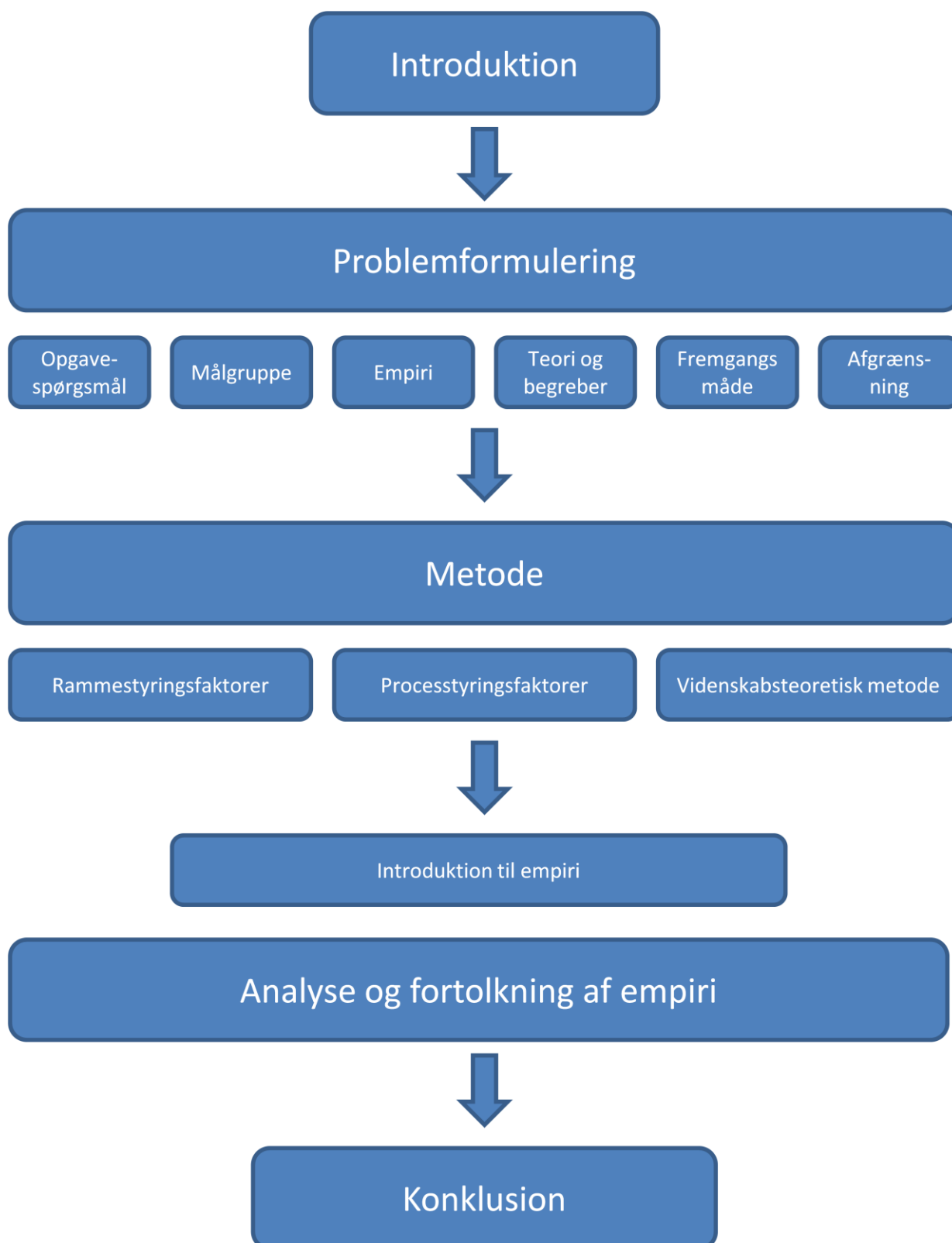
Jeg vil udelukkende inkludere respondenter, der defineres som ledsagende ægtefæller i overensstemmelse med begrebsdefinitionen givet i afsnit 1.1.4 ovenfor.

Forskningsundersøgelsens formål er ikke at give et indblik i respondenternes individuelle 'hjemkultur', men at give indblik i deres møde med den danske kultur. Derfor vil jeg ikke fokusere på de specifikke forskelle mellem hver enkelt landekultur og den danske kultur. Til læsere fra virksomheder, som er interesseret i at se problemstillingen ud fra en specifik respondents kulturbaggrund, henvises der til bilag AA-AH.

Jeg vil komme ind på yderligere begrænsninger i forbindelse med mine metodevalg (jf. afsnit 2).

1.2 Specialets struktur

Figur 1 giver et visuelt overblik over specialets struktur fra introduktion til konklusion.



Figur 1 Specialets struktur (egen produktion)

2 Metode

Metode er et bredt begreb, der kræver en struktureret opdeling for at overblikket kan bevares. Dette afsnit spænder bredt over både videnskabsteori, empiri og teori. I forbindelse med den metodologiske del af afsnittet, har jeg valgt at benytte mig af Ib Andersens opdeling som strukturelt udgangspunkt.

Gennemgangen af de metodologiske valg er placeret først i afsnittet og empiri og teoretisk forankring vil herunder optræde som underafsnit. Placeringen af et så vigtigt afsnit som teoriafsnittet, som en underinddeling af metodeafsnittet, er begrundet med, at teori i en induktiv forskningsundersøgelse ikke bør udgøre en stor del af undersøgelsen. Den teori, der bruges i induktive undersøgelser, er hovedsageligt den, som forskeren selv når frem til i forbindelse med undersøgelsen. Teoriafsnittet er derfor ikke en stor vital del af opgaven, og optræder derfor som en del af metodeafsnittet. I afsnittets slutning har jeg placeret det videnskabsteoretiske afsnit, som vil lede over i analyseafsnittet.

Ifølge Ib Andersen (Andersen, I. 2006:40) bør de konkrete metodevalg tilpasses en række rammestyringsfaktorer og processtyringsfaktorer. Således er metodeafsnittet inddelt som følgende;

Rammestyringsfaktorer

- Interessenter
- Formål
- Ressourcer

Processtyringsfaktorer

- Problemformulering
 - Projektorganisering
 - Teoretisk forankring
 - Empirisk afgrænsning
 - Adgang til data
 - Undersøgelhedsdesign
 - Projektplan
 - Dataindsamlingsmetoder
 - Analyse-/tolkningsteknikker
 - Rapporterings- og formidlingsform
- } Empiriske overvejelser, valg og fremgangsmåde

Enkelte områder har jeg allerede været inde på i forrige afsnit, hvorfor jeg kun kort vil berøre disse områder igen og fokusere på de valg, jeg har foretaget i løbet af opgaveprocessen. Desuden vælger jeg at sammenfatte de overordnede empirirelevante faktorer i ét underafsnit: Empiriske overvejelser, valg og fremgangsmåde.

2.1 Valg af rammestyringsfaktorer

Rammestyringsfaktorer angiver de overordnede rammer for opgaven. En rammestyringsfaktor kan således være f.eks. lovgivning. I denne opgave har lovgivningens rammer dog ikke spillet en stor rolle, da de data,

jeg behandler, ikke skal anmeldes til Datatilsynet eller på nogen måde registreres i det offentlige system. I stedet for lovgivning, spiller snarere etisk adfærd en rammegivende rolle i opgaven. Mit løfte til de interviewede parter om at holde deres identitet anonym agter jeg at holde, og opgaven bliver derfor præget af anonymitet og de etiske regler, som bør overholdes i forbindelse med dette. Jeg har valgt at bruge dæknavne for respondenterne, så de fremstår mere personligt end hvis blot betegnelser som 'respondent 1' og 'respondent 2' blev brugt. En anden faktor, som har stor indflydelse på opgavens rammer, er studiehåndbogen, der er en faktor der efterhånden bliver taget for givet, når der skal skrives opgave til universitetet. Denne ramme indbefatter f.eks., at opgavens indhold har et klart akademisk præg og starter med en indledning og runder af med en konklusion og en litteraturliste eller bibliografi.

2.1.1 Interessenter

Interessenterne i denne opgave udgøres af opgaveskriveren, projektvejlederen, de interviewede personer, kommende udstationerede personer og deres ægtefæller i Danmark og virksomheder som benytter sig af udstationerede medarbejdere i Danmark. Den sidstnævnte interessentgruppe: Kommende udstationerede personer og deres ægtefæller i Danmark og virksomheder som benytter sig af udstationerede medarbejdere i Danmark, adskiller sig fra opgaveskriveren, projektvejlederen og de interviewede personer ved, at de ikke kender til opgaven, før denne foreligger i sin endelige version. Således har denne gruppe ikke indflydelse på opgavens fremstilling, men spiller alligevel en rolle i forbindelsen med udformningen af opgaven, da de er en del af dens målgruppe.

Som nævnt i opgavens indledning udgøres min målgruppe primært af virksomheder i Danmark, som gør brug af udstationerede medarbejdere - mere specifikt; udstationerede medarbejdere, der har valgt at medbringe deres ægtefælle/familie til Danmark. Disse virksomheder søger løsninger, som kan hjælpe dem og vejlede dem til, hvordan de kan holde på deres dansk-udstationerede medarbejdere og undgå, at disse rejser tilbage til deres hjemland før udstationeringskontrakten ophører. Foruden bundlinjen har de også deres omdømme at tænke på, så dette spiller også en rolle, når man vil fremstå som en god arbejdsgiver med velfungerende medarbejdere. Virksomhederne vil i opgaven fokusere på, hvad der kan gøres bedre fra deres side set i forhold til, hvad de gør nu. Da jeg har at gøre med interviewpersoner, som næsten alle har ægtefæller i forskellige virksomheder i Danmark, kan jeg ikke tage hensyn til, hvor meget hver enkelt virksomhed gør for deres udstationerede medarbejders ægtefæller, men blot tage udgangspunkt i, hvilke oplevelser disse ægtefæller generelt har haft indtil videre. Opgaven skal således ses som et idégrundlag og ikke en handlingsplan for virksomheder i Danmark.

På trods af det internationale aspekt, som gennemsyrrer opgaven, har jeg valgt at skrive på dansk og desuden vedlægge et engelsk resumé, som studiehåndbogen foreskriver. Skulle det senere vise sig, at der er efterspørgsel efter en fuld engelsk version, påregner jeg at oversætte den på et senere tidspunkt.

2.1.2 Formål

Opgavens formål blev gennemgået i problemformuleringen. Jeg søger at afdække, hvilke faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark. Mit håb er, at opgaven kan bruges til at hjælpe virksomheder med i fremtiden at holde bedre på deres udenlandske medarbejdere, og vil kunne bidrage til at flere udstationerede ledsagende ægtefæller i Danmark får en bedre oplevelse i forbindelse med deres ophold her.

2.1.3 Ressourcer

Rammestyringsfaktorer så som tidsmæssige, økonomiske og personlige restriktioner styrer også opgaven. Der er afsat seks måneder til at udfærdige opgaven på. Desuden udgør mine personlige restriktioner også en ramme i og med, at der er en masse ny viden, der skal tillæres og behandles under et tidspres.

2.2 Valg af processtyringsfaktorer

Processtyringsfaktorerne er de forhold, der under selve projektførelsen er bestemmende for, hvordan projektet konkret udarter sig (Andersen, I., 2006:41).

2.2.1 Problemformulering

Baggrunden for valg af problemformuleringen er todelt. For det første finder jeg emnet, udstationerede ledsagende ægtefæller, utroligt spændende. Jeg har i mit arbejdsliv beskæftiget mig meget med internationale studerende og er meget fascineret af rejsende, der kommer til landet for at opleve den danske kultur. Af natur er jeg meget hjælpsom og fandt frem til, at jeg kunne forene det interessante emne med min iver for at hjælpe. For det andet fandt jeg formuleringen af selve hovedspørgsmålet forholdsvis tilgængelig, hvilket har øget min motivation for at skrive opgaven. En ligetil og overskuelig problemformulering gør projektarbejdet medgørligt og påvirker positivt styringen af opgaveprocessen. Det hjælper mig meget at tænke på opgaven som ét argument, ét hovedspørgsmål, som igennem opgaven bliver grundigt gennemgået.

2.2.2 Projektorganisering

For at organisere projektet vil jeg følge en projektplan. Den største organisatoriske udfordring vil være indsamling af empiri. Dette vil jeg komme mere ind på nedenfor i afsnittet 2.2.4. Vigtigt vil være at tidsstyringen overholdes, dvs. at projektplanen følges rent tidsmæssigt. Siden flere af opgavens

interessenter ikke har den store indflydelse på opgavens udførelse, vil projektorganiseringen hovedsageligt ligge på opgaveskriverens skuldre. Det handler om selvdisciplin og fastsættelse af løbende deadlines.

2.2.3 Teoretisk baggrund

I forbindelse med induktive undersøgelser, som denne undersøgelse er, er teorien *resultatet* af forskningen. Der ses efter mønstre og der ledes efter forklaringer. Men induktiv forskning er dog ofte også, i et vist omfang, (implicit) teoristyret. Der ses efter noget bestemt. Ved valg af sådan implicit emnerelateret teori har jeg været nødsaget til at begrænse mig, med henblik på den tidsbegrænsning, studieordningen foreskriver. Begrænsningen ligger i, at det selvfølgelig er en umulighed på et halvt år, at nå at afdække alverdens teori om det specifikke emnefelt jeg har valgt, men også, at jeg forholdsvis hurtigt lægger mig fast på enkelte teorier, når jeg har ment, at disse udgjorde et godt 'fit' med opgavens problemstilling. Da denne forskningsundersøgelse som sagt er af induktiv karakter, udgør denne form for valg af teori ikke et stort problem. Teorierne skal ikke bruges som endegyldig sandhed, men derimod blot som et oplæg til tilegnelse af en forforståelse for emnet (jf. afsnit 2.3.3 hermeneutik). Teorierne udgør et grundlag for min tillærte viden om emnet og giver mig indledningsvist et generelt overblik over emnefeltet (Rienecker, 2006: 271). De videnskabsteoretiske teorier, jeg bruger i opgaven, herunder metodologiske teorier, er selvsagt nøje udvalgt og udgør en helt anden form for teorianvendelse end teorier indenfor emnefeltet. I dette underafsnit, 2.2.3, vil jeg hovedsageligt koncentrere mig om den emnerelaterede teori.

Min forståelse af emnefeltet, som jeg tilegner mig på baggrund af andres teorier, er baseret på et udsnit af videnskabelige artikler og bøger, som alle omhandler udstationerede medarbejdere og deres familier. I denne opgave fremhæver jeg tre af de teorier, som har givet mig mest relevant indsigt i emnefeltet. I det følgende vil jeg kort gennemgå de vigtigste pointer for hver af disse tre teorier og gå i dybden med den rammegivende teori, som jeg vil bruge til at strukturere min analyse.

Rammegivende teori, Ward et al.

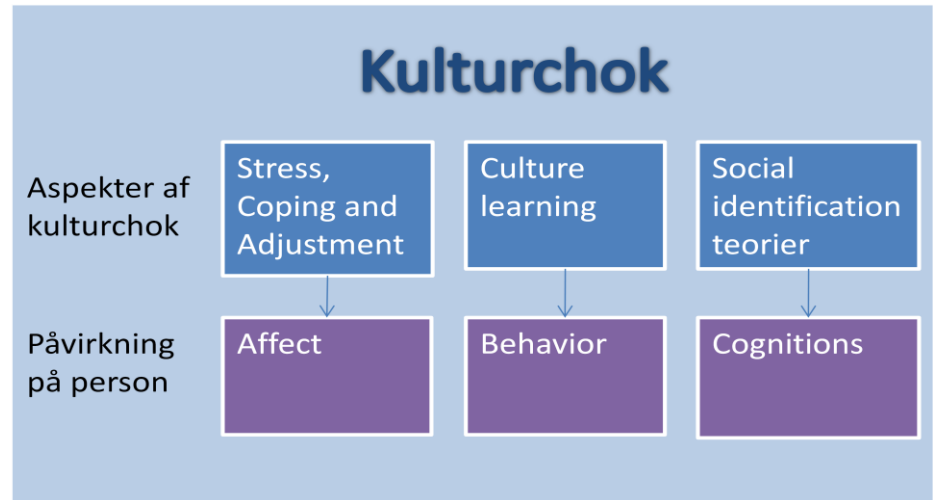
Jeg vælger at gøre brug af en teori om fænomenet kulturchok, da dette er relevant for min problemstilling. Valget af netop Ward tager jeg på baggrund af, at hun minutøst formår at udlægge de faktorer, der kan være med til at forårsage kulturchok. Foruden at gøre brug af teoretikeren, der oprindeligt beskrev fænomenet i 1960'erne, Oberg (1960), refererer og sammenfatter Ward på en overskuelig manér tidernes forskning indenfor området helt op til år 2001.

Wards tre teoretiske tilgange til kulturchok består, som nævnt i opgavens indledning af 'stress, coping and adjustment', 'culture learning' og 'social identification theories'. Disse tre tilgange har Ward kognet ned til tre måder, hvorpå kulturchok opleves eller påvirker en person. De tre måder er 'affect', 'behaviour' og 'cognitions' (jf. figur 2 nedenfor).

Wards teori vil jeg benytte til at sætte struktur på

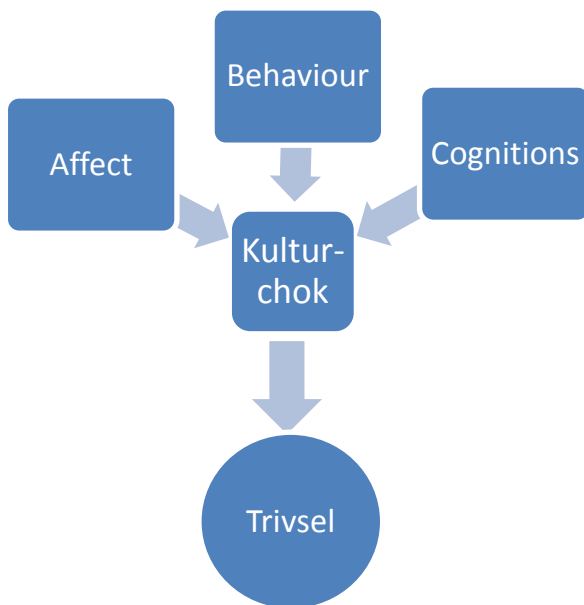
Figur 2 Kulturchoks bestanddele (Ward, 2001). (Egen produktion)

min analyse. Hendes teori om kulturchok opsætter rammer omkring begrebet og opdeler det i en struktur, der gør det nemmere at behandle det i dets bestanddele. Således er det muligt struktureret at rapportere, hvordan respondenterne i min



undersøgelse oplever kulturelle udfordringer i Danmark. Ved brug af Wards rammegivende struktur skal jeg dog huske på, at min undersøgelse ikke baseres udelukkende på fænomenet kulturchok. Således kan der opstå en situation, hvor jeg i min empiriske undersøgelse finder frem til, at interviewpersonerne oplever

problemer, som ikke er relateret til kulturchok. I et sådan tilfælde, vil jeg præsentere de ikke-kulturchok-relaterede resultater indenfor områderne affect, behaviour eller cognitions, dér hvor jeg selv ser det passende at præsentere dem under. Dog kan der argumenteres for, at sådanne problemer slet ikke er relevante for min undersøgelse, da kulturchok, som tidligere nævnt, indebærer alt, der kan beskrives som "psykologiske reaktioner på fremmede omgivelser" (Furnham og Bochner, 1986:1).



Figur 3 Faktorer der påvirker ledsagende ægtefællers niveau af kulturchok og dermed trivsel (egen produktion)

Wards tre kulturchokkategorier vil jeg i analysen bruge til at få et indblik i de ledsagende ægtefællers trivsel i Danmark (jf. figur 3).

Da trivsel, som sagt, er et udtryk for et velbefindende, der karakteriseres ved, at en person

generelt har det godt, der hvor personen er, er det oplagt at tage udgangspunkt i de ledsagende ægtefællers oplevelse af kulturchok, for at danne mig et billede af deres trivsel i Danmark.

I det følgende vil jeg gennemgå Wards tese omkring mulige årsager til følelse af kulturchock.

Affect

Ward inkluderer i affect kategorien følgende faktorer (Ward, 2001:73-98):

Livsforandringer (for eksempel en stor flytning), egen vurdering af ens situation og egen måde at håndtere situationen på. Ser en person f.eks. sprogbarrierer som et alvorligt problem, er det mere sandsynligt, at denne person oplever kulturchock end en person, der vurderer sprogbarrierer som blot en mindre barriere. Desuden hører også sprog, diskriminering, hjemve, ensomhed samt forventninger ind under affect kategorien. Stemmer en persons forventninger ikke over med selve oplevelsen, vil der opstå uventet stress, som leder til kulturchock.

Derudover kommer personlighed (visse personlighedstræk forårsager hurtigere en følelse af kulturchock), egen kontrol over ens situation, kedsomhed, frustration, depression, dårligt helbred, åbenhed og villighed til at tilpasse sig den nye kultur. Social støtte fra venner og bekendte ser Ward som et meget værdifuldt hjælpemiddel til at fremme tilvænning til den nye kultur og forbedre ens fysiske helbred. Social støtte har en del underpunkter, som inkluderer; støtte fra landsmænd (dvs. ikke personer fra den nye kultur, i denne opgave danskere), der kan både være positiv og negativ, kontakt, tillid og tilgængelighed til støtte.

Demografiske faktorer er også en form for ydre påvirkning. Herunder inkluderer Ward; køn (Ward rapporterer, at kvinder ofte er mere socialt isolerede end mænd, dels fordi der er mindre sandsynlighed for at blive ansat, og dermed dels fordi der er mindre sandsynlighed for at de har tillært sig det niveau af sprog, det kræver at integrere i det almene samfund), alder (yngre personer kan bedre klare forandring), indkomst, uddannelse og kulturel distance, som hentyder til, at stor forskel på ny og gammel kultur er årsag til større sandsynlighed for kulturchock (Ward, 2001:73-98).

Behaviour

Under behaviour inkluderer Ward faktorer, der regulerer interpersonel adfærd. Disse vedrører forskel på kommunikationsmønstre, herunder etikette, konfliktløsning, nonverbal kommunikation, kropskontakt, regler og traditioner og tiltaleformer (Ward, 2001:51-72). Niveaue af kendskab til den nye kultur er altafgørende i forbindelse med denne interpersonelle adfærd. Et godt kendskab til kulturen vil mindre angsten for uventede situationer (ibid:51).

Cognitions

Cognitions drejer sig om, hvordan en person opfatter omverdenen og sig selv. Der er tale om de tanker en person har ved mødet med den nye kultur.

I forbindelse med cognitions, nævner Ward akkulturation og mere specifikt emner, der relaterer til kulturel identitet og intergruppe relationer (Ward, 2001:99). Akkulturation består af fire måder, hvorpå en person vælger at opfatte/installere sig i den nye kultur. Integration og assimilation er positive forhold, hvorimod separation og marginalisering er relateret til dårlig tilpasning (ibid:91) (jf. afsnit 1.1.4). I forbindelse med kulturel identitet kan der opstå problemer, når en person i den nye kultur ikke formår at bibeholde den identitet, personen er vant til at have fra den gamle kultur, men føler sig hæmmet af den nye kultur: Dette kan for eksempel være en person, som tidligere har opfattet sig selv som fuld af humor, der ved mødet med den nye kultur ikke forstår humoren og dermed ikke får den opmærksomhed og sociale status, som personen er vant til.

Opfattet diskriminering nævnes også som del af cognitions. Hermed menes, hvordan en person opfatter det nye samfunds niveau af diskriminering og fremmedhad. Kulturchok kan altså fremskyndes, hvis en person føler sig diskrimineret.

De tre kategorier, affect, behaviour og cognitions, udgør rammen for strukturen af min analyse. Jeg vil selvsagt undlade at inddrage Wards (2001) undersøgelsesresultater i mine egne resultater og blot gøre brug af hendes overordnede struktur.

De næste teorier, jeg vil nævne, har jeg brugt til at danne mig et overblik over emnefeltet. Således udelader jeg at fortælle detaljeret om teorierne, men nævner blot min årsag til, at jeg syntes at netop disse teorier var vigtige at have med i dette teoriafsnit.

Punnett

Betty Punnetts videnskabelige artikel: "Toward effective management of expatriate spouses" (Punnett, 1997), griber emnefeltet an fra en anden vinkel end andre teoretikere, jeg anvender. Punnett ser problemstillingen omkring ledsagende ægtefæller fra *arbejdsgiverens* synsvinkel således, at der i hendes artikel er fokus på profit og erhvervsmæssige indgangsvinkler på problemstillingen. Punnett ser på, hvordan virksomheder kan forbedre udstationeringsprocessen ved, at virksomheden får større fokus på den ledsagende ægtefælle. Dog er de akademiske undersøgelser, hun refererer til og bygger sin konklusion på, hovedsageligt fra Nordamerika og kan dermed ikke direkte overføres på danske forhold. Hendes resultater indeholder en opfordring til virksomheder om at have mere fokus på den ledsagende ægtefælle end hidtil (ibid:255). Dette giver hun nogle kosteffektive løsningsforslag på. Hun opdeler den udstationerede periode i to halvdele; tidlig udstationering og sen udstationering. I starten af udstationeringen handler det om for virksomheden at tilbyde sprogtræning og at opsætte, eller i hvert fald udgøre en del af, et supportsystem for den enkelte familie. Der er brug for assistance med daglige aktiviteter for at falde på plads i den nye

kultur, samt administrativ support og assistance til at danne et netværk. Desuden bør virksomheden tænke på at tilbyde finansiel hjælp til uddannelse eller andre værdiskabende aktiviteter, samt tilbyde vejledning og rådgivning ved kulturchokkriser (ibid:252-253). Punnett rapporterer, at i den sene fase af udstationeringen, bør virksomheder aktivt anerkende ægtefællens bidrag til succesen af udstationeringen, samt opretholde forbindelsen til de udstationeredes hjemland for at mindske overgangen i forbindelse med hjemsendelsen (ibid:253). Jeg bruger dermed Punnetts teori til at sætte mig ind i problemfeltet, set fra virksomhedens synsvinkel. Punnett viser den forretningsmæssige vinkel af problemstillingen.

Shaffer og Harrison

Shaffer og Harrisons artikel: "Forgotten Partners of International Assignments" (Shaffer og Harrison, 2001), indeholder en yderst relevant empirisk undersøgelse til at få inspiration af, der omhandler samme emnefelt som denne forskningsundersøgelse. De udfører to forskellige undersøgelser, hvoraf den først er af størst relevans i sammenhæng med denne opgave. Shaffer og Harrisons empirigrundlag består af 10 udstationerede ledsagende kvindelige ægtefæller, som har været udstationeret i enten Europa, Mellemøsten, Sydøstasien, Sydamerika eller USA. I modsætning til min undersøgelse forsøger Shaffer og Harrison at favne verdenssituationen i én mundfuld ved at interviewe ti udvalgte personer. Et sådant grundlag finder jeg ikke dækkende for at kunne præsentere solide verdensgeneraliserbare resultater. Jeg forsøger ved hjælp af otte udvalgte personer i Danmark, at finde frem til hvilke forhold der eksisterer i Danmark. På trods af Shaffer og Harrisons spinkle empiriindsamling kan en sådan relevant undersøgelse spare mig meget ekstra arbejde ved at give mig et udgangspunkt for min forståelse af emnet. Shaffer og Harrisons videnskabelige artikel er således et godt redskab. Deres undersøgelse har spillet en stor rolle i forbindelse med denne opgaves stramme tidsmæssige rammer.

Ved at have tilegnet mig viden fra blandt andet ovennævnte teoretikere har jeg fået et godt indblik i emnet, hvilket medvirker til, at min egen induktive, empiriske undersøgelse af ledsagende ægtefæller i Danmark kan udføres med en vis forudgående viden om det specifikke emne. Dermed er min egen undersøgelse ikke rendyrket induktiv, da jeg, i stedet for at tage afsæt udelukkende i mine egne erfaringer, indledningsvist bruger blandt andre Wards, Punnetts samt Shaffer og Harrisons erfaringer til at generere et brugbart udvalg af potentielle vigtige faktorer at undersøge.

2.2.4 Empiriske overvejelser, valg og fremgangsmåde

I forbindelse med empiriske overvejelser, valg og fremgangsmåde vælger jeg en mere relevant opdeling af empirisk metode set i forhold til mit emnefelt, end Ib Andersen foreslår (2006:40).

Med henblik på netop kvalitative forskningsinterviews inddeler Steinar Kvale interviewforskningen i syv stadier (Kvale, 1997:94). På grund af mit valg af at udføre kvalitative forskningsinterviews (jf. afsnit 2.3), ser

jeg Kvaales opdeling af interviewforskningen yderst relevant i sammenligning med Ib Andersens overordnede opdeling beskrevet i begyndelsen af metodeafsnittet. Den syvdelte måde at anskue processen på, indbefatter blot på en anden mere specifik måde de tidligere nævnte overordnede områder: Empirisk afgrænsning, adgang til data, undersøgelsesdesign, projektplan, dataindsamlingsmetoder, analyse-/tolkningsteknikker og rapporterings- og formidlingsform.

Interviewforskningens syv stadier er (Kvale, 1997:95);

1. Tematisering
2. Design
3. Interview
4. Transskribering
5. Analyse
6. Verificering
7. Rapportering

Tematisering

Tematisering indebærer begrebsafklaring og teoretisk analyse samt formulering af et eller flere forskningsspørgsmål (Kvale, 1997:99). Kvaales første stadie ud af syv i interviewforskningen overlapper således med Ib Andersens struktur over processtyringsfaktorer. Tematisering er beskrevet i afsnittene ovenfor.

Design

I dette afsnit vil jeg gennemgå mine forberedelser og tanker med henblik på udfærdigelsen af en interviewguide. Desuden vil jeg gøre rede for den læring, jeg opnår ved først at udføre et pilotinterview. Undersøgelsen bygger på indsamling af primærdato (Andersen, I., 2006:150) i form af de interviews, jeg foretager, samt sekundær data, i form af den teori, jeg læser forud for undersøgelsen. Den sekundære data vil ikke indgå i resultaterne af den empiriske undersøgelse, men vil hovedsageligt anvendes til at danne en forforståelse af emnet.

På grund af, at der ikke tidligere er forsket i dette emne specifikt med Danmark i fokus, vælger jeg at udføre en induktiv, eksplorativ undersøgelse, hvor jeg tager udgangspunkt i empirien for at slutte mig til en generel viden om problemfeltet. Jeg vil dermed på basis af relativt få respondenters input om emnet forsøge at sige noget generelt om problemstillingen i Danmark (Andersen, I., 2006:32).

Indledningsvis vil et pilotinterview udgøre basis for min endelige designskabelon, men også til et pilotinterview kræves det i en vis grad, at interviewet bliver delvis struktureret. Der bliver nødt til at være formål og mening og relevant indhold i interviewet for, at det kan bruges i det videre forløb. Derfor vælger

jeg at basere det indledende interview på min viden om udstationerede ledsagende ægtefæller fra artiklen af Shaffer og Harrison (2001). Shaffer og Harrisons internationale undersøgelse, som også er nævnt i afsnit 2.2.3 ovenfor, samt Microsofts indslag i programmet 'Penge' på DR1 16. januar 2008, giver mig et indblik i hvordan situationen for mine interviewpersoner kunne se ud. Artiklen og tv-udsendelsen giver mig et generelt overblik og et udgangspunkt. Jeg vil ud fra Shaffer og Harrisons analyser og resultater formulere min allerførste skrabede interviewguide, som jeg bruger i mit pilotinterview med Karen fra England (se bilag AI). Efter at have hørt om Karens oplevelser og erfaringer forventer jeg at blive sporet mere ind på, hvad det specifikt er, jeg ville spørge ind til i de videre interviews.

Under pilotinterviewet fandt jeg ud af, at emnet vedrørende hendes identitet udløste ubehag og irritation hos Karen, i hvert fald set i forhold til den glade ubesværede tone der havde været i interviewet indtil dette emne kom op. Jeg spurgte om hun følte at hendes identitet var den samme, nu hvor hun havde visse restriktioner i den danske kultur, og hun svarede i en forholdsvis defensiv tone: "[...] *I'd say we as a family living here are no different.. I mean, we would be the same family if we lived in England. Uhhh.. so as people, as family, we are just the same people, we just live in different places.*" (A3, 27-28)⁸. Således blev jeg i pilotinterviewet opmærksom på, at når det kom til emnet 'identitetsskabelse', som Shaffer og Harrison havde været inde på, så var det tydeligvis bedst at spørge på en mere indirekte måde for at nå tilfredsstillende, brugbare svar. I retrospekt indser jeg, at det tydeligvis er svært at tale om sin egen identitet frem for indirekte at fortælle om den ved at associere til forskellige situationer og fortælle om sine erfaringer og følelser. Dette var en vigtig læring i pilotinterviewet, så jeg kunne undgå en lignende defensiv tone i de fremtidige interviews.

En anden vigtig læring omhandler min måde at formulere mine spørgsmål på. Da jeg sagde farvel til Karen efter endt interview, kom hun med en kommentar om, at 'nu skulle jeg jo lige huske at alle udstationerede koner jo ikke havde det dårligt'. Jeg kunne ikke selv se, at jeg skulle have hentydet til dette, men det gjorde mig opmærksom på, at sådan havde jeg fremstået overfor Karen. Jeg sørgede derfor i de følgende interviews for ikke kun at fokusere på eventuelle problemer, men også på gode oplevelser og humoristiske situationer i forbindelse med kulturforskelle. Dette viste sig at gøre en stor forskel. De følgende interviews havde tydeligvis en mere positiv, uformel og åben stemning hele interviewet igennem.

Efter pilotinterviewet udfærdigede jeg min spørgeguide, som den nogenlunde så ud i de følgende interviews (jf. bilag AI). Ved hjælp af interviewguiden formåede jeg at afdække en række emner, som alle delvis kunne hjælpe mig til at finde et svar på min problemformulering.

⁸ (A3, 27-28) henviser til bilag A, side 3, linjer 27-28. Samme henvisningsstandard bruges fremefter.

Interview

Selvom jeg nøje har udført en interviewguide, er der stadig plads til afvigelser fra den. Interviewguiden skal bruges til udførelse af semistrukturerede interviews (Andersen, I., 2006:168), og skal derfor ikke nødvendigvis bruges i den rækkefølge, spørgsmålene er opstillet på. For at kunne forstå og for at kunne sætte mig ind i de individuelle specifikke situation og oplevelser vil jeg gøre brug af en meget personlig og uformel semistruktureret metode, som tillader mig at strukturere interviewene på en sådan måde, at hvert interview vil føles mere som en snak frem for en afhøring. Jeg vil prioritere, at interviewene foregår hjemme hos den enkelte eller eventuelt på en hyggelig café eller i en grøn park efter deres valg, hvis de ikke ønsker at invitere mig ind i deres hjem. På denne måde håber jeg at opnå en åbenhed og ærlighed fra deres side, da de befinder sig i trygge, kendte omgivelser. Også stemningen i interviewet skal være behagelig. Da interviewene har en psykologisk vinkel er det vigtigt, at jeg ikke fornærmer eller på nogen måde irriterer de interviewede med mine spørgsmål. Skulle jeg fornemme irritation eller modvillighed, vil jeg straks gå videre til et mere neutralt spørgsmål, og eventuelt vende tilbage til det ubehagelige emne, hvis jeg føler, at tilliden er blevet genopbygget senere i interviewet.

Transskribering

Transskriberingsfasen er, modsat hvad mange tror, ikke blot en tankeløs nedskrivning af, hvad der blev sagt i interviewene. Der tolkes på optagelserne af selve interviewet, og det kan ikke undgås, at der selekteres i informationen, så enkelte dele går tabt. Jeg valgte at lydoptage interviewene. Dermed kunne jeg i interviewsituationen fokusere på selve interviewet, emnerne der skulle afdækkes og stemningen. Ved hjælp af at bruge lydoptagelse frem for at tage noter efter interviewene, undgik jeg, at data gik tabt på grund af eventuel selektiv hukommelse og forglemmelser fra min side. Kun i ét tilfælde ønskede den interviewede ikke, at jeg gjorde brug af lydoptager. Enkelte optagelser viste sig dog uheldigvis at være af dårlig kvalitet på grund af larm i baggrunden. Her hjalp det, at jeg havde taget nogle få overordnede noter til hvert interview kort tid efter selve interviewet.

I selve transskriberingen har jeg valgt ikke at nedskrive alle lyde. Det vil sige, jeg har skrevet når interviewpersonerne eller jeg grinte, da jeg hurtigt fandt ud af, at det at respondenterne af og til grinte littede på en eventuel tung stemning. Således har et grin en stor informativ værdi, da det både kan tolkes som et reelt humørfuld grin, men også er en måde at gøre det lettere at snakke om noget pinligt. Desuden har jeg valgt at medtage gentagelser, men har derimod valgt ikke at medtage alle kvarte sætninger, såsom 'I mean.. you know.. well.. what I actually think..uhm...', som i nogle tilfælde viste sig meget lange. Jeg har ikke udeladt disse kvarte sætninger helt, men forkortet dem, så det stadig fremgår af transskriberingen, at der var tale om en form for tankeproces og overvejelser, før et svar blev givet. Enkelte gange har jeg også gjort opmærksom på, at interviewpersonen afbrød mig. Dette skete i forbindelse med personens

entusiasme for at fortælle og svare på mine spørgsmål. Al usorteret transskribering af de originale interviews forefindes i bilag A til H.

Analyse

Ved analyse af de otte interviews vil det analytiske hovedværktøj være 'meningskategorisering'. Denne analysemetode indebærer, at interviewene inddeles i kategorier. Således reduceres lange sætninger til simple kategorier, der angiver om et fænomen forekommer eller ej (Kvale, 1997:190). De kategorier jeg vil opdele interviewene i består af emner, der alle er af relevans for besvarelsen af mit problemspørgsmål. En kategori kan således være 'følelse af ensomhed' eller 'dårlige boligforhold'. I de otte interviews vil jeg afdække respondenternes positive og negative erfaringer og oplevelser indenfor hver kategori. På denne måde vil jeg være i stand til at kunne sammenfatte de otte interviews og påpege hvilke faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark, samt hvilke af disse faktorer, der er bred enighed om blandt de otte udvalgte interviewpersoner.

Verificering

En forskningsundersøgelses resultater bør altid verificeres. Uheldigvis betød opgavens tidsrammer, at jeg ikke fandt tid til koordinering af et møde med de otte respondenter for at verificere min fortolkning og analyse af deres input. Dog vil jeg i opgavens perspektiveringsafsnit kort sammenholde mine resultater med Shaffer og Harrisons (2001) resultater (jf. afsnit 2.2.3).

Rapportering

Forskningsundersøgelsens resultater kan findes i det konkluderende afsnit, afsnit 5.2 Konklusion. Rapporteringen af forskningsundersøgelsens resultater har jeg valgt at strukturere på samme måde, som jeg strukturerer analysen.

2.3 Videnskabsteoretisk metode

For at sikre, at en opgave ikke udformer sig i forskellige retninger, bør et undersøgelsesforløb have nogle referencerammer af videnskabsteoretisk eller metateoretisk karakter. Umiddelbart er der ikke blot én god videnskabsteoretisk retning at vælge til en sådan undersøgelse. Der findes mange forskellige måder at opfatte og erkende verden på, og således er der tale om forskellige paradigmer (Heldbjerg, 1997:26-27). I dette afsnit vil jeg ... (man forstår ikke helt at du pludselig begynder at forklare hvad paradigmer er).

Der er umiddelbart ingen klar definition af, hvad et paradigme er. Guba (1990:17) beskriver det som: "*... et grundlæggende sæt anskuelser og trossætninger der styrer handlinger, enten af hverdags have karakter*

eller handling i forbindelse med en disciplineret undersøgelse.”⁹ Abnor og Bjerke (1997:26) definerer et paradigme sådan: “et paradigme er ethvert sæt generelle og ultimative ideer om konstruktionen af virkelighed, videnskabens struktur, videnskabelige idealer og lignende.”¹⁰ Ifølge den generelle paradigmatheori er alle videnskabelige discipliners historie “[...] en følge af forskningstraditioner, som bekender sig til indbyrdes divergerende fundamentale antagelser og metoder, såkaldte paradigmer.” (Collin, 1995:31). Paradigmer karakteriseres ved, hvordan deres fortalere forholder sig til tre grundlæggende spørgsmål; det ontologiske, det epistemologiske og det metodologiske spørgsmål. Et paradigme kan dermed opdeles i tre dele (Heldbjerg, 1997:28):

Ontologi

Ontologi er læren om tingenes væsen. Hvad er virkelighed? Læren om det værende; den del af videnskabelig eller filosofisk teori, der specificerer, hvad der eksisterer i det pågældende virkelighedsfelt (Collin, 1995:265)

Epistemologi

Epistemologi er erkendelsesteori. Hvad er forholdets natur imellem undersøgeren og det undersøgte? (Heldbjerg, 1997:28)

Metodologi

Metodologi er metodelære, en samling af metodeforskrifter (Collin, 1995:265). Hvordan skal undersøgeren finde viden? (Heldbjerg, 1997:28)

Guba (1990:18) redegør desuden for fire fremherskende videnskabelige paradigmer; positivisme, post-/neopositivisme, kritisk teori og konstruktivisme. Af disse fire paradigmer, er konstruktivisme det mest relevante til brug i denne opgave. Årsagen til dette kommer jeg ind på i næste afsnit.

2.3.1 Konstruktivisme

Collin (1995) hævder, at et fænomen, som vi almindeligvis opfatter som noget selvstændigt, der eksisterer i virkeligheden, er skabt eller ‘konstrueret’ ved hjælp af menneskers tanker, sprog og social praksis (Collin, 1995:176). Konstruktivisme anerkender, at vi mennesker ikke opfatter, forstår eller erfarer omverdenen og virkeligheden som den er. Vi opfatter og forstår den på forskellige måder alt afhængigt af den kontekst, vi oplever den i. Virkeligheden ifølge mennesker ændrer sig således afhængigt af, hvornår og hvordan vi observerer den, og i hvilken kulturel omstændighed vi eksisterer i.

⁹ Oversat fra engelsk: “...a basic set of beliefs that guides actions, whether of the everyday garden variety or action taken in connection with a disciplined inquiry.”

¹⁰ Oversat fra engelsk: “A paradigm is any set of general and ultimate ideas about the constitution of reality, the structure of science, scientific ideals, and the like.”

Ifølge det ontologiske spørgsmål er der i konstruktivismen mange virkeligheder. Der er her tale om en relativistisk opfattelse af virkeligheden. Formen og indholdet af disse virkeligheder eller mentale konstruktioner afhænger af de personer, som har skabt eller er bærere af dem (Heldbjerg, 1997:37). Collin formulerer det på en anden måde; han siger, at det er en mulighed, at strukturerne har deres sæde i hjernen. Således er dette måden, hvorpå personer begriber sin omverden på og konstruerer en virkelighed (Collin, 1995:177). Det vil sige, at i denne opgaves sammenhæng er det den virkelighed, som opleves af de ledsagende ægtefæller, jeg vil prøve at forstå. På konstruktivismens epistemologiske plan erkendes virkeligheden således ud fra mentale konstruktioner. Undersøgeren og det undersøgte er smeltet sammen i en enhed og kan ikke adskilles. Der er tale om et subjektivistisk forhold, og resultaterne af undersøgelsen kan ses som skabt af interaktionsprocessen mellem undersøgeren og det undersøgte (Heldbjerg, 1997:37).

Hvad angår det metodologiske spørgsmål, er der ifølge Heldbjerg tale om hermeneutisk og dialektisk metodologi indenfor konstruktivisme (ibid:37). En konstruktivistisk forskningsundersøgelse udgøres af individuelle opfattelser af virkeligheden, som kritisk fortolkes. Der er fokus på en opnåelse af enighed og fælles forståelse imellem undersøger og de undersøgte. Undersøgerens og de undersøgtes individuelle virkelighedsopfattelser sættes i kontrast til hinanden, og formålet er at generere en fælles konstruktion og opnå væsentlig konsensus¹¹. For at kunne foretage en sådan kritisk fortolkning må to personer med forskellige virkelighedsopfattelser gå i dialog med hinanden. Diskursen mellem dem vil afsløre forskelle i deres virkelighedsopfattelser, og deres dialog vil betyde, at de vil have indflydelse på hinandens virkelighed. Anvendelsen af sprog og logik er i højsædet (ibid:39). Hermed er der i konstruktivismen lagt stor vægt på den kvalitative databehandling, som netop anvender diskursen som et middel til opnåelse af mening og information. Dette er årsagen til paradigmets anvendelse i denne opgave. Min opgave som forsker er at forstå den virkelighed, som netop de ledsagende ægtefæller oplever.

Valg af metodologisk retning

Der er ifølge Kvale (1997) fire filosofiske tankegange som er væsentlige metodologiske retninger for det kvalitative forskningsinterview: postmoderne tænkning, hermeneutik, fænomenologi og dialektik (Kvale, 1997:49). I forbindelse med mit valg af metodologisk retning gennemgik jeg disse fire retninger. Dialektik viste sig hurtigt ikke at være en ideel retning i min opgave, da dialektik er studiet af modsigelser, hvilket ikke er relevant for denne empiriske undersøgelse. Dernæst så jeg nærmere på postmoderne tænkning, som bygger på dele af hermeneutik, men også her oplevede jeg en begrænsning i relation til min opgave. Begrænsningen bestod i, at i den postmoderne tænkning er det sproget, som konstituerer virkeligheden. Som Kvale (1997) forklarer det "*denne fokus på sproget vender opmærksomheden væk fra begrebet om en*

¹¹ Væsentlig konsensus betyder ifølge Heldbjerg (1997): "[at] opnå betydelig enighed om, samt helst også at blive enige om, hvor der hersker uenighed, dvs. etablere en forståelsesmæssig konsensus." (Heldbjerg, 1997:39)

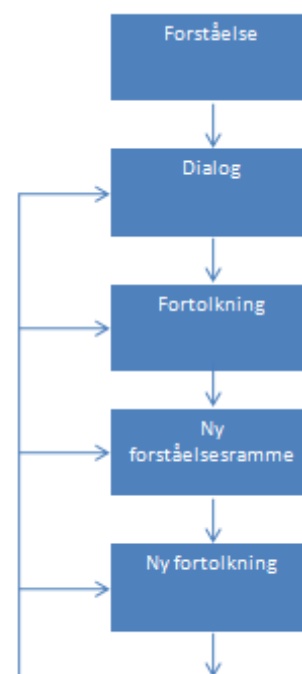
objektiv virkelighed såvel som fra det enkelte menneske. Der er ikke længere noget unikt selv, der bruger sproget til at beskrive en objektiv verden [...]” (Kvale, 1997:53). I denne opgave har jeg netop fokus på det unikke selv. Jeg søger at forstå hvordan enkelte individer oplever virkeligheden, jeg ønsker at forstå *mening*, ikke selve sproget. Sproget er ikke mit hovedfokus, det er forståelse af andre individers virkelighedsopfattelse, hvilket derfor også udelukkede valget af postmoderne tænkning. Fænomenologisk filosofi er baseret på deskriptiv undersøgelse af bevidstheden (Kvale, 1997:40), hvilket er i retning af min intention med denne opgave. Dog drejer fænomenologi sig om at beskrive det givne så præcist og fuldstændigt som muligt; at beskrive og ikke forklare eller analysere (Kvale, 1997:62). Da studieordningen foreskriver, at et speciale skal indeholde selvstændig vidensproduktion i form af analyse, vil jeg således heller ikke gøre brug af fænomenologi som primær metodologisk retning i opgaven. Mit valg falder på hermeneutik på grund af, at den hermeneutiske tankegang drejer sig omkring meningsforståelse og søgen efter opnåelse af enighed og fælles virkelighedsforståelse.

2.3.2 Hermeneutik

Selve ordet hermeneutik kan ifølge Heine Andersen (2002) oversættes til fortolkningskunst eller fortolkningslære. Oprindeligt blev hermeneutikken udviklet i relation til de fortolkningsproblemer, som folk oplevede i teologiske og humanistiske sammenhænge, hvor man ville fastlægge betydningen og meningsindholdet af overleverede tekster. I disse sammenhænge opstod der typisk problemer med at finde frem til metoder hvormed man kunne nå frem til entydige fortolkninger af, hvad ophavsmanden til en tekst havde til hensigt at udtrykke (Andersen, H., 2002:158).

I hermeneutikken forstås fortolkning som en proces. Når hermeneutik bruges i forbindelse med en interviewundersøgelse, kan en forståelse af en anden persons livsverden ikke opnås ved blot at lytte overfladisk til ham eller hende. En fortolkningsproces består af flere lag samt en gentagen søgen efter den rette fortolkning. I fællesskab med den interviewede søges opnåelse af en fælles enighed om forståelsen af livsverdenen. I praksis stopper denne søgen på sandhed, når undersøgeren og den undersøgte når frem til en acceptable enighed, men i princippet kan fortolkningsprocessen, den hermeneutiske spiral (Andersen, H., 1994:173), blive ved i en evighed (Andersen, I., 2006:198).

Figur 4 Den hermeneutiske spiral (Andersen, H., 1994:173)



Hermeneutikken drejede sig i sin begyndelse kun om overleverede tekster. I denne opgave vil jeg fastlægge betydning og meningsindhold af tekster produceret ved interview. Forskellen på interviewtekster og overleverede tekster er, at interviewtekster fortolkes samtidigt med, at de produceres. Mening forhandles så at sige med interviewpersonen i løbet af interviewet og interviewtekster omfatter således både skabelsen og den forhandlede fortolkning af teksten. Ved brug af hermeneutik i interviewundersøgelser er det derfor vigtigt at inkludere den indledende forhandlede fortolkning i forskerens fortolkning, da interviewpersonen har givet indblik i sin livsverden med mere end blot ord; gestus og implicite henvisninger til den fælles situation bør også tages i betragtning (Kvale, 1997:59-60). Således vil fortolkningsprocessen, den hermeneutiske spiral (jf. figur 4), starte med at bestå af min, forskerens, forforståelse af emnet, som jeg har opnået ved at læse diverse bøger og artikler om emnet. Denne forforståelse medbringer jeg til pilotinterviewet, hvor jeg opnår en ny forståelse af emnet. Denne forståelse fra pilotinterviewet tager jeg derefter med mig til de andre interviews og alle fortolkninger og al forståelse, som jeg opnår i løbet af de forskellige interviews bidrager til en samlet forståelse og fortolkning af det overordnede emne. Der er hele tiden en vekselvirkning mellem dele og helheden. Jeg sætter hele tiden hvert enkelt interview op mod min generelle forståelse af helheden, og derved opnår jeg en overordnet forståelse. Dertil kommer transskribering og analyse af interviewene, hvor processen gentages og igen kan min fortolkning af emnet vise sig at ændre sig, da enkeltdele igen bliver sat i relation til helheden. Til slut opnår jeg en forståelse og en fortolkning, som forhåbentligt interviewpersoner og jeg kan nå til enighed om. Således fungerer den hermeneutiske spiral.

Efter at have gennemgået opgavens metodologiske overvejelser og valg, vil jeg nu gå videre med analyseafsnittet, hvor mit datagrundlag indledningsvis vil blive præsenteret.

4 Analyse og fortolkning af empiri

Grundet valget af en eksplorativ, induktiv undersøgelse, udgøres størstedelen af analysen og fortolkningen af deskriptiv information, som dog selvstændigt er sorteret, kategoriseret og sammenfattet. For at overlevere data så korrekt som muligt vil jeg gøre brug af mange citater, som Rienecker og Jørgensen nævner hører sig til i et induktivt studie (Rienecker og Jørgensen, 2006:253). Analysens store omfang afbilder den induktive proces i og med, at der i den induktive undersøgelsesmetode lægges op til, at udvinding af viden sker sent i processen. Jeg har valgt at lade fortolkningen af empirien fremgå forholdsvis detaljeret for så i slutningen af hvert underafsnit kort at sammenfatte afsnittets hovedpointer. Således kan læseren gå i dybden med læsningen af de områder, som han eller hun finder interessante, og vælge at springe direkte til hovedpointerne i slutningen af de underafsnit, læseren eventuelt finder knap så

relevante eller interessante. I slutningen af analyse og fortolkningsafsnittet vil jeg kritisk diskutere analysens fremgangsmåde og udformning.

4.1 Datagrundlag

I dette afsnit vil jeg beskrive de interviewpersoner, som udgør mit datagrundlag. Afsnittet skal ses i forlængelse af metodeafsnittet 2.2.4 vedrørende empiriske overvejelser. For et overblik over respondenterne, se bilag I.

4.1.1 Om respondenterne

De otte udvalgte ledsagende ægtefæller er alle kvinder, da ingen mænd reagerede på mine opslag diverse steder. Desuden kendte ingen af de interviewede kvinder nogen ledsagende mænd i Danmark, som jeg kunne interviewe. Derfor anser jeg det faktum, at min empiri kun indbefatter kvinder, som et udtryk for, at der tilsyneladende ikke er mange mandlige ledsagende ægtefæller i Danmark.

De otte respondenter kommer fra henholdsvis Indien, Sydafrika, Sydamerika, Nordamerika, England, Portugal, Polen og Australien. Halvdelen af respondenter har tidligere været på en udstationering med deres mand, hvorimod den anden halvdel er på deres livs første og måske eneste udstationering. Fælles for dem alle er, at de er udstationeret i Danmark. Jeg har valgt at lade København og omegn repræsentere udstationeringer i hele landet.

Kvinderne varierer i alder, lige fra 26 år til 62 år. Alderen viser sig nogenlunde at gå hånd i hånd med familiens indkomst; de ældre kvinder har flere penge på grund af deres ægtefælles højere rang i virksomhederne, hvorimod de yngre kvinders mænd varierer indkomstmæssigt. Det viser sig, at ingen af de interviewede kvinder har lønnet job i øjeblikket, dog ønsker flere sig et halvdagsjob, når deres børn er blevet lidt ældre.

Fem ud af otte kvinder har børn/barn i alderen 0-5 år, to kvinder har endnu ikke børn, men planlægger eventuelt i løbet af udstationeringen at få et, og én kvinde har voksne børn, som ikke er rejst med til Danmark.

Jeg har prioriteret, at alle udvalgte respondenter er gift med ikke-danske mænd og, at alle kvindernes mænd er ansat i virksomheder i Danmark, der definerer dem som udstationerede medarbejdere.

Kvindernes hidtidige ophold i Danmark varierer fra en periode på 6 måneder til 2½ år, så enkelte har lige fået nået at installere sig i deres hjem, mens andre efterhånden har boet længe i landet.

4.1.2 Begrænsende forhold

Respondenterne er udvalgt efterhånden, som de har kontaktet mig. Jeg har løbende valgt respondenter fra, som kom fra samme kulturelle baggrund, som respondenter, jeg allerede havde valgt. Til min fordel repræsenterer respondenterne diverse aldre, og er en blandet gruppe med henblik på børn, indtægtsstørrelse og hvor langt ind i deres udstationering de er nået. Ulempen ved det valgte datagrundlag, er at den kun repræsenteres af kvinder. Denne ulempe kan dog bruges til min fordel.

Som forsker i denne undersøgelse havde jeg brug for at kunne tale åbent og forholdsvis privat med respondentgruppen. I retrospekt føler jeg, at det, at jeg selv er kvinde, gjorde det nemt at frembringe en hyggelig, åben stemning, hvor respondenterne til dels opfattede mig som en slags veninde frem for en forsker. Udover, at respondenterne kun repræsenteres af kvinder, er en anden ulempe, at jeg er dansker. I flere tilfælde kunne jeg mærke, at respondenterne ikke talte frit om deres fordomme og oplevelser af danskerne og det danske samfund. I disse tilfælde hjalp det mig at opbløde situationen, ved at fortælle, at jeg selv er halvt ungarer og også selv har lagt mærke til flere af danskernes finurligheder. Med dette sagt, nævnte jeg dog ingen specifikke iagttagelser fra min side. Interviewene bar præg af fælles grin og følelsesmæssig snak, hvilket var den stemning, jeg forsøgte at frembringe, for at få en så åben dialog som muligt.

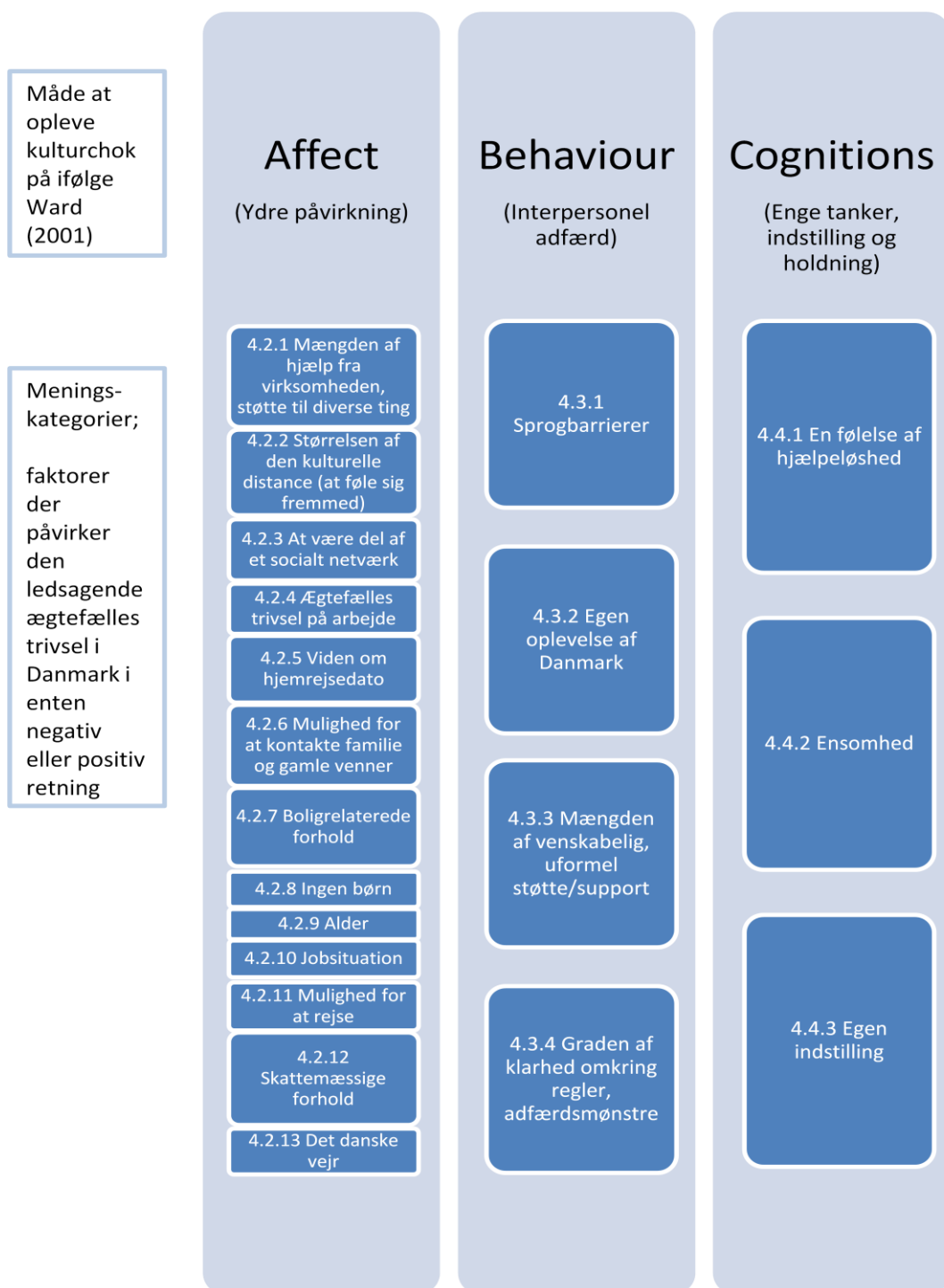
4.1.3 Datakategorisering

Ved gennemlæsning af interviewtransskriberingerne inddelte jeg teksten i underafsnit. Den kondenserede mening af disse underafsnit udviklede sig til diverse kategorier, som i denne analyse hver repræsenterer en afgørende faktor for, hvorfor visse ledsagende ægtefæller ikke har det så godt, som de eventuelt kunne have i Danmark.

Ved gennemlæsning af de transskriberede interviews, fokuserede jeg indledningsvist på at identificere overordnede svar på mit problemspørgsmål. I interviewene var der dog ikke altid tegn på, at de ledsagende ægtefæller oplevede problemer i forbindelse med det, de sagde. Dog indikerede mange af deres positive kommentarer, at skulle de netop *ikke* have oplevet eller erfaret netop det, de havde, så ville de ikke have haft det så godt, som de havde det. F.eks. kan bemærkninger såsom; hvor dejligt det er at have børn i Danmark, fordi det er en god måde at få venner på, indikere, at ledsagende ægtefæller uden børn måske har sværere ved at finde venner. Således udledte jeg meningskategorierne fra de otte kvalitative interviews. Alle kategorier omhandler en variabel, som har indflydelse på hvor godt ledsagende ægtefæller har det i Danmark, i forbindelse med at være udstationeret i landet. Meningskategorierne er repræsenteret som underafsnit af hhv. afsnit 4.2 afgørende faktorer for affect, afsnit 4.3 afgørende faktorer for behaviour og afsnit 4.4 afgørende faktorer for cognitions (jf. figur 5). Disse tre grupperinger af meningskategorier

repræsenterer Wards (2001) teori vedrørende måder at opleve kulturchock på, og har indvirkning på de ledsagende ægtefællers trivsel (jf. metodeafsnit 2.2.3).

I resten af analyseafsnittet vil jeg sammenfatte min empiri og udlede mening heraf inddelt i diverse meningskategorier.



Figur 5 Overblik over analysens struktur (Egen produktion)

4.2 Afgørende faktorer for trivsel, Affect

Som det fremgår af teori afsnittet 2.2.3, indebærer kategorien 'affect' helt overordnet påvirkning fra forskellige faktorer. Der er således tale om ting, som de ledsagende ægtefæller indledningsvis ikke selv har indflydelse på. Faktorer, som hører under affect, påvirker altså de ledsagende ægtefæller udefra. Affect er en vidtrækkende kategori, da det viser sig, at der er mange sådanne faktorer at finde i transskriberingsteksterne.

Følgende nummererede afsnit (i formatet x.x.x) repræsenterer hver en sådan faktor/meningskategori. Indenfor hver meningskategori fandt jeg dog ofte en yderligere opdeling relevant for at nå til bunds med meningsfortolkningen.

4.2.1 Mængden af hjælp fra virksomheden, støtte til diverse ting

I denne kategori vil jeg komme nærmere ind på, hvad virksomheder kan gøre i forbindelse med støtte til diverse ting herunder mængden af hjælp, en virksomhed kan give i starten af en udstationering. Dette kan være støtte til at opbygge et netværk, til at lære det danske sprog, til at give de udstationerede personer indsigt i den danske kultur og eventuelt tilbyde en form for mentorordning. Disse faktorer påvirker alle sammen chancerne for, at en udstationeret familie føler sig vel tilpas i Danmark.

Mængden af starthjælp fra en "relocation agent" eller en HR medarbejder

Ved ankomst til Danmark betyder mængden af hjælp fra virksomheden utroligt meget. Flere af de kvinder, jeg har interviewet, havde gode oplevelser med deres mænds virksomheder, mens andre savnede en hjælpende hånd.

Flere af kvinderne nævnte en 'relocation' agent. En relocation agent er oftest tilknyttet en ekstern virksomhed og fungerer som en slags konsulent, hyret af den virksomhed, den udstationerede medarbejder arbejder for. Agenten er tilknyttet den udstationerede medarbejder og dennes familie og har til opgave at hjælpe med administrative opstartsproblemer som f.eks. at finde en passende bolig. Der findes flere sådanne relocation bureauer i Danmark, men ifølge de interviewede kvinder er der stor forskel på kvaliteten af denne service. Blandt de otte kvinder var der tre forskellige relocation bureauer repræsenteret. Enkelte kvinder havde fået hjælp direkte fra deres mands virksomheds HR afdeling, og en enkelt havde valgt direkte at bruge ægtemandens egen sekretær i Danmark som en sådan agent.

Laura fra USA fortæller om den relocation agent, som hun og hendes mand gjorde brug af, da de ankom til Danmark: "[...] *She helped us find an apartment, and move stuff over uhm.. anything to do with getting us here, get our stuff over, getting our dog over, find an apartment, set us up in our apartment and get all the billing stuff set up, uhm.. help us with any questions that we have, setting the phone up[...] and our visas and work permits and that kind of stuff. And she helped me sign [daughter] up for børnehaven and she still is*

hypothetically there for us if we need anything. She was very nice and very helpful, and obviously questions that you have about Danish culture or anything, you can ask her.” (F6, 11-19). Således havde Laura fået hjælp med både flytning af hendes møbler fra USA til Danmark, hjælp til at finde en lejlighed, hunden havde agenten også hjulpet med at få herover, og starthjælp med regninger og lignende havde hun også været inde over. Visum og arbejdstilladelser var der taget hånd om, og Lauras datter havde fået en plads i en børnehave. Derudover kan Laura stadigvæk kontakte agenten, hvis hun skulle have nogle spørgsmål om dansk kultur. En sådan agent er tydeligvis en enorm hjælp ved ankomst til et nyt, fremmed land.

Karen fra England, havde derimod ingen hjælp til at finde en bolig, da hun ankom. Karen: *“One issue which was really unpleasant is it doesn’t seem to be much accommodation in Copenhagen for renting, for families, most of it is apartments, most people coming for three years are not interested to buy a place. So that’s one problem with Copenhagen, to find a place.” (A6, 26-28).* Karen og hendes mand måtte selv finde en bolig og havde besvær med overhovedet at finde egnede lejeboliger. Oprindeligt søgte de efter et hus, men måtte nøjes med en stor lejlighed. For en familie med barn betyder det meget ikke at kunne finde en egnet bolig fra start af. En hjælpende hånd fra virksomheden havde her gjort underværker.

I Punita fra Indiens tilfælde viste det sig, at relocation agenten udelukkende ydede hjælp til at finde en bolig. Punita og hendes mand havde og har stadigvæk mange problemer med forskellen på indisk og dansk kultur og fandt sig på bar bund i mange hverdagsituationer da de ankom til landet. Da Punita kontaktede agenten for at stille nogle spørgsmål om dansk kultur, blev hun afvist; der var ikke mere hjælp at hente. Punita: *“Once we got the apartment, that’s it. He was very professional only professionalism. Once we got the apartment, that’s it.” (G3, 21-23).* Samme afvisning havde Beatrice fra Sydafrika også oplevet, og begge kvinder var meget skuffede over ikke at kunne få mere hjælp. En vigtig faktor for familiernes trivsel, især for de personer, som oplever en stor kulturforskel, er derfor muligheden for at kunne kontakte nogen, som kan give svar på alskens kulturelle spørgsmål, hvad end det handler om danske køkkentraditioner, idéer til hvor man kan finde en god babysitter eller om man i Danmark giver frisøren drikkepenge.

Terese fra Portugal viste ligesom Laura stor entusiasme for sin relocation agent. Terese ankom højgravid til Danmark, hvor hun dagen efter ankomst blev hentet i bil af agenten, der kørte hende til både læge og bank: *“[...] the day after we arrived, a lady from the company took us in her car and drove me to the doctor, to the bank to set up an account. That was really supportive. She was really sharp and efficient. She was from [relocation agency]. That gave us a good first impression [...]” (B4, 13-17).* Foruden blot tildelingen af en relocation agent betyder kvaliteten af dennes service således også en stor del. Terese havde desuden et godt tip til virksomheder, hvilket er at stille en buket blomster frem i lejligheden eller blot et ’velkommen til Danmark’ kort, så den første kontakt i landet med virksomheden får en positiv vinkel.

At have en relocation agent eller blot at kunne trække på en medarbejder internt fra virksomheden er af stor betydning for den første tid, en udstationeret familie oplever i landet. De har brug for hjælp til en stor del administrative ting og er på bar bund, når det kommer til kulturelle forskelle, de ikke er bevidste om. Således kan endda blot en behjælpelig kollega eller to i ny og næ, som tilbyder, at man kort kan ringe, betyde, at en udstationeret familie får en bedre oplevelse af Danmark.

Mængden af hjælp til at lære folk at kende fra arbejdspladsen (opbygge netværk)

Ofte finder en udstationeret medarbejder hurtigt venner blandt kollegerne på arbejdspladsen. Men hvad med ægtefællen derhjemme? Flere af de kvinder, jeg har talt med, nævner, at de sjældent er blevet inviteret med til firmaarrangementer. Annika fra Polen synes, at det kunne være en god idé, hvis virksomheder begyndte at lave noget for familierne og ikke kun for de ansatte. Annika: *"I think they [companies] should provide something for family not only for workers but also for family, you know some special events.."* (E9, 9-10). At bruge virksomheden som et led til at opbygge et socialt netværk er oplagt. Danskerne er generelt ikke det mest imødekommende folkefærd (jf. afsnit 4.3.2), hvilket gør, at det er svært at finde danske venner. Beatrice fra Sydafrika ville ønske, at virksomheden var en smule mere proaktiv i og med at de burde tage initiativ til, at de udstationerede ægtefæller kunne møde nogle danskere. Beatrice: *"[...]here, I feel that we have been very much bystanders, observers and that is because it is quite hard to get to know the local people. It would be nice if the company was a bit more proactive in this sense, so I could meet more Danes. It doesn't have to be a lavish affair..."* (C8, 22-25). Beatrice havde en klar forventning om, at hun skulle møde sin mands kolleger. Hun er vant til, at sådan gør man bare i Sydafrika. Her i Danmark har hun aldrig mødt sin mands chef, og hun har aldrig fået chancen for at møde hans kolleger; *".. I have never met my husband's boss here. Never. [...] but if the roles were reversed, we would have met an effort to, you know.. one Friday or one Saturday just to have he and his wife take us out for supper or something. And again that may come back to a cultural thing, that companies never do those kinds of things. [...]In England we had a summer and Christmas party to attend at my husband's company, where the spouses were always invited. But we have nothing of that here. I haven't had a chance to meet ... just to put a face to some of their [colleagues'] names."* (C5, 13-21). Beatrices idé til oplagte events er en sommerfest eller en julefrokost, hvor ægtefællerne inviteres med.

Men et firmaarrangement kan være mange forskellige ting. Til det har Janet fra Australien en kommentar: *"It was good [being invited by my husband's company], but still very formal. It's not social and not ... those people would not be coming to visit [at my home] or something like that.."* (D5, 30-35). Janet mener, at det er godt, at hendes mands virksomhed har inviteret hende med til arrangementer, men det har en tendens til at blive for formelt. Hun synes ikke, at det er den ideelle måde at få gode venner på. Amerikaneren Laura

har oplevet et sådan uformelt møde med kollegerne. Hun blev kort efter sin ankomst til Danmark inviteret af en del kolleger til Sankt Hans ganske uformelt med sang og ægtefæller. En sådan start på sit ophold gjorde, at hun nu er gode venner med én af kollegernes koner. Laura: "*[...] a lot of the people at my husband's work are very nice.. and..[...] yes [they are Danes], and uhm and I actually have.. uhm.. one of my good friends here is a wife of someone who works there, and she is great. She invited me out to her house the first time she was here, she is so nice and she has three girls so [daughter] can play with them [...]*" (F4, 29-33). Laura og venindens børn leger nu regelmæssigt sammen, og Laura har et godt indtryk af sin mands kolleger. Karen fra England fortæller, at hendes mands virksomhed er i gang med at opstarte et netværk for udstationerede medarbejdere. Hun siger, at grunden til netværket er, at virksomheden vil hjælpe de udenlandske familier med at føle sig mere hjemme her i Danmark. Karens måde at få venner på har udelukkende været igennem LINK, en etableret organisation i København; Ladies International Network København (A8, 14-17) (jf. afsnit 4.2.3).

Det gør altså en stor forskel for de ledsagende ægtefæller at møde mandens kolleger og kollegernes ægtefæller. Mødet behøver ikke nødvendigvis at være en stor formel firmamiddag, men kan også bestå af en hyggelig privat middag. Naturligvis afhænger et sådan privat møde meget af de personer, som arbejder i virksomheden, men det er en god idé at være opmærksom på, hvor meget et sådan møde kan betyde for den udenlandske familie. Hvis den ledsagende ægtefælle ikke har dannet sig et socialt netværk via andre veje, er det vigtigt, at virksomheden eller kollegerne overvejer at træde til.

Tilbud om sprogundervisning

Mange virksomheder tilbyder allerede dansk sprogundervisning for de udstationerede medarbejdere og disses ægtefæller, men enkelte inkluderer ikke denne service. Et sprogkursus betyder mere for de ledsagende ægtefæller end blot det faktum, at de lærer sproget. Kurset kan være medvirkende til, at de bedre kan integrere sig i det danske samfund og tilmed har mulighed for at møde et par nye venner, mens de tilegner sig denne viden.

Der er blandede udsagn om dansk sprogundervisning fra de interviewede kvinder. Langt de fleste har været glade for sprogundervisningen, men en stor del har også set udfordringen for stor; at lære at tale og skrive det danske sprog er utroligt svært (jf. afsnit 4.3.1). Generelt er det opgivende svar, jeg får, når jeg spørger ind til undervisningen. Karen: "*I feel that not speaking Danish is not an issue in Denmark.. we did have somebody come to the house for a while, but it is not enough, you need to go to school to study Danish I think...[...] it didn't really help. I mean, you know [...]*" (A7, 38-42). Karen har haft besøg af en privatunderviser i sit hjem, men mener ikke, at det har hjulpet hende til at kunne sproget. Samme erfaring har Janet, som godt nok har lagt meget arbejde og mange timer i at prøve at lære sproget. I modsætning til

Karen synes Janet dog, at det har gjort, at hun nu kan klare sig med det niveau, hun har opnået. Janet: “[...] *initially when I was pregnant we tried really hard to learn Danish, we spent a lot of time with the tutor that my husband’s work provided for us. We had two lessons a week. And we spent HOURS on it. [...] I think if we were staying longer we would have really tried learning it more. But we sort of were happy with the amount that we had learned.*” (D4, 8-12). Janet nævner, at på grund af, at familiens ophold i Danmark ikke er længere end tre år, ønsker hun ikke at lære mere dansk end hun kan nu. Det kræver for meget arbejde at nå et højere niveau. Beatrice, som har voksne børn og dermed mere tid tilovers, finder sprogundervisningen meget nyttig. Hun havde fået betalt et kursus på Berlitz af mandens virksomhed, men havde desværre ikke mulighed for at tilmelde sig et fortsætterkursus, selvom hun på det tidspunkt følte, at hun kunne klare udfordringen (C2, 22-25).

De kvinder, som har fået tilbuddet om et sprogkursus, er alle glade for det, og generelt føler de, at det har hjulpet dem. Polske Annika synes endda, at kurset har været en dejlig finansiel håndsrækning fra virksomheden og blev positivt overrasket, da virksomheden tilbød at betale (E3, 24-27). Kun indiske Punita er ikke blevet tilbudt et danskursus, men synes, at et sådan tiltag fra virksomhedens side ville være meget velkomment (G4, 19-21).

Kursus, Indsigt i den danske kultur

I forlængelse af tilbuddet om et sprogkursus kunne en virksomhed eventuelt også tilbyde et kursus eller et foredrag i dansk kultur. Dette kunne tænkes eventuelt at varetages af et eksternt relocation bureau. Annika fra Polen blev tilbudt et sådant kursus, som hun syntes var et godt initiativ fra hendes mands virksomhed. Annika: “[...] *it was also nice, because we have some support from [firmanavn] – it was house of relocation and it was also one in two meetings at [firmanavn] for spouses, it was a lecture about new habits and culture[...]*” (E5, 38–E6, 8). I Annikas tilfælde blev kurset desværre først tilbudt hende, efter hun havde været i Danmark i seks måneder, og det var ifølge hende for sent. Derudover var der for meget fokus på, hvor godt det er at bo i Danmark og ikke nok fokus på, hvilke ting man skal være opmærksom på såsom, hvor i København det ikke er så sikkert at spadserere om aftenen.

Et foredrag om dansk kultur kan således både være en måde, hvorpå man kan samle et par ledsagende ægtefæller og lade dem møde hinanden, mens de lærer mere om, hvordan man begår sig i det danske samfund, men også en oplagt mulighed til at høre nærmere om, hvordan det går dem i begyndelsen af deres ophold.

Tilstedeværelse i den ledsagende ægtefælles hverdag

Virksomheder med udstationerede medarbejdere er nødt til at vide, hvor meget deres tilstedeværelse i den ledsagende ægtefælles hverdag betyder for hende eller ham. Denne faktor for de interviewede kvinders

velbefindende er et emne, som seks ud af otte kvinder har taget op i løbet af interviewene. Der er mange måder, hvorpå en virksomhed kan være 'tilstede'. Nogle af kvinderne ønsker blot at virksomheden engang imellem ville ringe og høre, hvordan det går, hvor andre synes, at virksomheden bør give hver udstationeret medarbejder en form for mentor, som man vil kunne henvende sig til med problemer og spørgsmål.

Toogtresårige Beatrice har tænkt meget over, hvad hun synes, der kan gøres fra virksomhedens side, for at sikre sig, at de ledsagende ægtefæller ikke har det alt for hårdt. Beatrice: "[...] *All the way from the very beginning I think the company should provide you with a mentor, [...] someone who had an interest in you. [...] I think you would just be grateful for anybody. And I feel that the spouse probably needs a mentor more than the working expatriate, because within the company a lot of that is done there. The house of relocation took over a lot of the things we needed done – they took us to find a house, they took us to get a CPR number, but once we had the apartment and the car, they sort of took the back seat.*" (C4, 36–C5, 1). En mentor eller blot en person, som viser interesse for, hvordan det går, betyder en hel del for de ledsagende ægtefæller. I modsætning til en relocation agent, bør en sådan person proaktivt holde kontakten, selv efter familien er faldet til i Danmark og har fået ordnet de indledende administrative sager. Det er meget vigtigt, at en sådan person er proaktiv, så det ikke føles som en pligt at skulle rapportere til virksomheden, hvordan det går. Beatrice fortæller yderligere, at hun synes det kunne være en god idé fysisk at mødes med en person fra virksomheden engang imellem. Dette skulle være et socialt møde f.eks. til en kop kaffe med et par andre ledsagende ægtefæller. Beatrice føler sig nemlig tit ensom: "*I mean, here, my phone hardly ever rings, because hardly anybody knows me. So, to have somebody actually take the trouble to...[...]*" (C5, 5-7) (jf. afsnit 4.4.2 om ensomhed). En håndsrekning fra virksomheden vil betyde alverden for Beatrice, som også nævner, at det jo ikke er en ven hun søger, men blot en person, som interesserer sig en smule for hendes velbefindende. En sådan mentor vil være en nem måde for virksomheden at gøre ledsagende ægtefæller mere tilfredse på.

En person fra virksomheden, som har til ansvar engang imellem at hjælpe de ledsagende ægtefæller, er ifølge flere af de interviewede kvinder en god idé. At kunne ringe til virksomheden og få hjælp til alverdens små problemer, som hurtigt kan løses, men som fylder en stor del i ægtefællernes liv, er løsningen på mange timers bekymring og besvær for de udenlandske familier. Beatrice nævner, at det kunne være rart at kunne ringe og sige, at man f.eks. har brug for en VVS-installatør, da disse ofte ikke taler engelsk. Mentoren kunne så sørge for at ringe til en sådan og kort forklare installatøren, hvad der skal laves (C5, 38-42). Janet, som var gravid da hun ankom til Danmark, ville gerne have kunne ringe til virksomheden og bede om hjælp til at finde en læge, som kunne tilse hende uden, at hun havde et CPR nummer. Hun havde ingen anelse om, hvor der lå en privatklinik (H12, 4-9). Og både Terese fra Portugal og Laura fra USA synes, at det kunne være genialt, hvis de kunne ringe til virksomheden og få hjælp til, hvor de kan finde en babysitter, og

måske endda også at få virksomheden til at betale de håndører, det koster dem at have en person ude et par timer om ugen, specielt når den udstationerede medarbejder er ude på forretningsrejse. Terese: *"I paid her [the babysitter] for two hours a day to help me. Those two hours made such a big difference for me!"* (B5, 14-15). Laura nævner endda, at én af de store vanskeligheder, der er ved at bo i Danmark, er ikke at have en god pålidelig babysitter (F10, 28-33).

Det er især, når ægtemanden er ude at rejse, at de ledsagende ægtefæller oplever store problemer med at skulle varetage alting alene. Tereses mand var væk i 17 dage uden, at nogen fra virksomheden kontaktede hende. Hun havde født for en måned siden, havde en 2årig søn og havde endnu ikke opbygget noget stort socialt netværk. Hun ringede til virksomheden og bad om en babysitter til at aflaste sig en smule, men fik det svar, at sådan noget skulle hun da selv sørge for. Virksomheden kunne i de 17 dage hverken fortælle hendes mand eller hende, hvor lang tid der ville gå, før han kom hjem igen (B5, 5-9). I et sådan tilfælde bør der vises omtanke for den ledsagende ægtefælle. Problemet kunne let løses ved, at en udnævnt ansat blev ansvarlig for at holde kontakten engang imellem, og hjalp til med at oplyse et telefonnummer på en babysitter.

Janet nævner, at hun havde brugt sin private dansklærer som kilde til at få hjælp til danske kulturelle problemstillinger. Hun spurgte tit læreren om hjælp og fandt det en lettelse, at læreren tog sig tid til at svare på alskens spørgsmål om hverdagsting, som Janet havde svært ved (D7, 6-17). Da jeg spurgte hende, om læreren var en slags mentor, svarede hun: *"yeah yeah, I don't know if they are all like that, but she was a very good one"* (D7, 17). Hun synes, at læreren var utrolig god at have ved hånden.

Der er tydeligvis belæg for at udnævne en person i virksomheden til lejlighedsvis at holde kontakt med de ledsagende ægtefæller. En sådan person ville fjerne en stor del af familiernes besvær ved at bo i et fremmed samfund og ville styrke båndet og loyaliteten mellem den udenlandske familie og virksomheden.

4.2.2 Størrelsen af den kulturelle distance (at føle sig fremmed)

Det giver sig selv, at jo mere fremmed en kultur er, jo sværere er det at vænne sig til den. En person fra Sverige ville garanteret have lettere ved at tilpasse sig end en person fra Indien. Punita fra Indien er et godt eksempel på, hvor vanskeligt det kan være at tilpasse sig en kultur, man ikke forstår. I løbet af interviewet med Punita spurgte hun mig, hvordan det kunne være at danskere spiser kold mad, når de lige så godt kunne spise varm mad hele tiden. Hun spurgte også hvilken slags mønster, man bør have på sit tøj for at vise udadtil, at man er en gift kvinde. Sådanne spørgsmål vidner om, at der er utroligt mange ting, som ikke falder naturligt, når man skal bo i en fremmed kultur. Når man samtidig bliver skubbet af en dansk racist i supermarkedet, som netop skete for Punita én af de første dage, hun var i landet, kan den første tid være

meget svær. Små ting såsom at handle kræver et vist kendskab til kulturen. Punita: "[...] *that is a big problem. I knew nothing what to eat, where to eat how to cook. [...] I didn't know what to eat*" (G3, 10-14). Punita har ingen anelse om hvordan man tilbereder kold mad, eller hvad alle varerne i supermarkedet er. Selv det at købe brød, og ikke bage det hjemme er en ny oplevelse. Punita: "[...] *there are so many things to learn, not just the culture but even to walk in a bakery also. I have to learn so many things.[...] here there is more mechanical help, not human help. (uforståeligt).. we are much more independent here than in India. Here we have dishwasher, no domestic help. When we were there [in India] it was really easy. That is totally different.*" (G6, 14-18). Foruden hendes store kulturelle uvidenhed er hun ikke vant til at bo uden vagter og tjenere. Hendes bolig er ikke af nær samme standard som den, hun er vant til hjemmefra. I Indien havde hun et stort hus og fem vagter, og nu sidder hun i en københavnsk minimalistisk indrettet lejlighed på Østerbro med udsigt til en stor vej og togbanen. Punita: "[...] *but we are happy, we are happy with what we have got*" (G2, 21-22). Alligevel formår Punita at holde gejsten oppe. Hun frydes ved mit besøg i hendes hjem og ved, at jeg spørger ind til hendes trivsel. Jeg er hende og hendes mands første gæst siden de ankom for 6 måneder siden. I Punitas tilfælde kan jeg tydeligt se, at en stor kulturel distance mellem den kultur, man kommer fra og den kultur, man kommer til, udgør en faktor for, hvor godt man trives i den nye kultur.

Men det er ikke blot personer med stor kulturel distance til dansk kultur, som oplever, at de føler sig meget fremmed og anderledes i Danmark. Karen fra England bemærkede, da hun kom til Danmark, at alle børn bliver sat i vuggestue fra en tidlig alder. I Karens øjne er dette en måde at pacificere børn på, hun ser meget negativt på det at give dem en sut i munden og efterlade dem på en institution. Hun ser danske børn som værende stille og rolige og synes selv, at hendes egne børn har haft en bedre opvækst i hjemmet, der har gjort dem højlydte og frie i og med, at de løber rundt, som havde de krudt i enden. Karen: "[...] *the other thing that I find difficult is all the things like all children from a very young age go into.. uhm .. vuggestue. [...]. which is not .. well, it's not so much the case, I think, in other places. Uhm.. and so .. all of the children are used to be in an institution and they have pacifiers, you know, the.. the.. [sut] [...]. and they are all so quietly calm when they're out, not like English kids who are running around like nuts, you know, uhm.. and I find it very difficult.*" (A4, 26-33). Karen synes, at det er svært og ubehageligt, at danskere på gaden beder hende om at få sine børn til at tie stille eller spørger, hvorfor hendes børn græder, eller fortæller hende, hvad hendes børn har brug for. Hun føler sig krænket og er irriteret over, at danske børn er så anderledes rolige (A4, 26-35). Problemet synes hun ikke er så stort, men det medvirker alligevel til, at hun føler sig fremmed i Danmark.

Beatrice fra Sydafrika har også et par kommentarer omkring det at føle sig anderledes. Beatrice: "*I think South Africans [...] are very much more informal and friendly [than the Danes]. What I find here is that*

people tend to en masse be quite rude in a way. And yet if you approach somebody one-on-one, they are all very helpful. [...] When I first arrived, I noticed that in the supermarket everyone just seemed to barge into one another, and I couldn't believe it. [...] Initially I felt, what is wrong with me, but then I noticed that they do it to everybody and not just to you.” (C4, 15-22). Hun opfatter danskere som uforskammede og generelt grove. I supermarkedet bliver hun ofte skubbet til og først efter et stykke tid i landet, lagde hun mærke til, at det ikke kun er hende, folk skubber til, men at det generelt er accepteret, at folk støder ind i hinanden uden at sige undskyld.

De tre personers ovennævnte erfaringer med at føle sig fremmed i Danmark viser, at der er store forskelle mellem kulturer; hvis man ikke kender til kulturelle kutymmer, kan man have meget svært ved at forstå og acceptere det folkefærd og det samfund, som omgiver en. Der er stor forskel på graden af fremmedhed alt afhængigt af, hvilken kultur man kommer fra, men der er ingen tvivl om, at størrelsen af den kulturelle distance kan have en indvirkning på, hvor hurtigt og nemt man falder til i den nye kultur.

4.2.3 At være del af et socialt netværk

Størrelsen af en persons sociale netværk afgør i store træk mængden af den hjælp og støtte, personen har adgang til. Naturligvis vil der være folk i ens netværk, som man kan trække mere på end andre, men at have et socialt netværk giver generelt adgang til støtte. Dog er det svært at finde ud af, hvordan man opbygger et sådant netværk, når man indledningsvis ikke kender andre i hele landet end sin ægtefælle og eventuelle børn.

Karen og de andre kvinder, som kender til organisationen LINK, synes rigtig godt om den: *“[...] There's an organisation called LINK... [...] it's amazing! It's just brilliant! And uhm.. I think because everyone [members of LINK] struggles so much, it's a great way into society. It a very, very strong expat network...”* (A2, 31-35). LINK er et netværk af kvinder, som hovedsageligt består af udenlandske ledsagende ægtefæller, der er på udstationering i Danmark. Ved betaling af et årligt gebyr får man adgang til diverse arrangementer og events for både børn og voksne. Størstedelen af LINKs medlemmer er kvinder med børn (A4, 2-3). Karen: *“[...] you need some friends obviously, and LINK in Copenhagen, you know most people I know, I've met at LINK.”* (A3, 31-35). Via dette netværk har størstedelen af de interviewede kvinder fundet deres venner, hvilket betyder, at uden det havde de haft sværere ved at finde venner. Udsagn såsom *“If I hadn't got LINK, then I think it would be very difficult.”* (A6, 4-5) og *“[...] now I feel ... uhhh.. better (laughs). But just because I found another people with the same experiences, uh.. you know, especially from LINK, because they are also people from another country.”* (E2, 2-5) vidner om, at organisationen betyder utroligt meget for de ledsagende ægtefæller. Flere af kvinderne nævner, at de har det specielt godt med deres LINK

venner fordi, de er i samme båd (B1, 30-31) og Terese går så langt som at sige, at hvis hun ikke havde fundet LINK, ville hun højst sandsynligt ikke kunne lide at bo i Danmark (B2, 1-2).

Men hvad bliver LINKnetværket brugt til, og hvad laver de i LINK? Annika, som ingen børn har endnu, har tilmeldt sig LINKs bogklub, hvor diverse bøger bliver diskuteret, derudover går hun i biografen med andre LINK medlemmer på planlagte biografaftener og møder derigennem venner, som hun på eget initiativ drikker en tår kaffe med eller spiser frokost sammen med (E6, 34-37). Både Lauren, Teresa og Karen har meldt sig til LINKs babygruppe. Sydamerikanske Lauren så det, at tilmelde sig en sådan gruppe, som en hurtig måde at få venner på. Hun siger selv, at hun havde et travlt liv, efter hendes datter var født og havde ikke så meget tid til at finde venner (H8, 13-19), derfor var LINK en nem måde at opbygge et socialt netværk på. Karen er gået over til ikke at deltage i så mange LINK events mere. Hun har boet i Danmark i over 2 år og synes, det er hyggeligere at mødes med sine venner udenfor LINKs planlagte events. Dog har hun fundet næsten alle hendes venner via LINK. Nu har de dannet en lille afstikkergruppe, hvori børnene alle er samme alder. Med denne gruppe tager hun ofte i Tivoli eller Zoologisk have (A8, 22-25), så Karen har bygget videre på grundidéen med LINK og har præsteret at danne sin egen netværksgruppe, som stadig bliver større.

Men kan LINK netværket bruges til andet end blot at få venner? Punita, som dog ikke er med i LINK netværket, i hvert fald ikke endnu, mener, at det blandt andet er gode råd fra venner, som kan hjælpe hende til at tilpasse sig i Danmark (G7, 20-22). Et netværk af kvinder i samme situation som én selv kan således bruges til at diskutere erfaringer og problemstillinger. Terese fandt igennem netværket en babysitter, en fransk au pair pige, som gerne ville aflaste Terese to timer om dagen, imens ægtemanden var på forretningsrejse (B5, 11-14). Og Lauren er glad for, at der var et par danske mødre, som havde tilmeldt sig LINKs mødregruppe, da hun igennem disse kvinder har lært hvordan hele systemet omkring vuggestuepladser fungerer (H11, 31-32). Der er således meget viden at hente i et socialt netværk som LINK. LINK er ikke det eneste netværk af slagsen, men umiddelbart lader det til, at det er det største og mest velorganiserede. Karen nævner en fransk gruppe, som en ugentlig morgen har fransktalende 'kaffemorgener' (A9, 24-27). Netværk behøver dog ikke at bestå af etablerede organisationer. Laura anser sin datters børnehaven som et helt netværk. Hun mødes af og til med de danske mødre fra børnehaven og kan til hver en tid ringe til dem og få et godt råd eller lidt venskabelig støtte (F4, 35-F5, 4). Annika synes godt om idéen om en bogklub og har mødt et par kvinder, som har lavet deres egen bogklub (E6, 19-33) og Janet har ligesom Karen fundet sammen med en gruppe kvinder fra LINK, som af og til mødes privat til middag og en god snak (D3, 17-23).

Ud fra de interviewede kvinders udsagn om fordelene ved at have et socialt netværk, kan jeg således konstatere, at havde de ikke haft et sådan netværk, ville de have haft meget sværere ved at finde venner,

og de havde ikke fået nær så meget støtte og opbakning, som de får ved at bruge et netværk på den måde, som de gør. Deltagelse i arrangerede events for ligesindede og muligheden for at tilmelde sig forskellige aktivitetsgrupper er en stor fordel, når man ikke har et socialt netværk i landet på forhånd.

4.2.4 Ægtefælles trivsel på arbejde

Ligesom den arbejdende ægtefælle kan påvirkes af sin partners utilpashed, kan en ledsagende ægtefælle også påvirkes af den arbejdende partners trivsel på arbejde. Terese nævner, at hendes mand ikke kan lide danskernes måde at arbejde på. Han føler sig isoleret, fordi han er vant til at arbejde i teams, hvorimod danskerne i hans firma arbejder meget individuelt (B3, 32-33). Punita indiske mand elsker den danske arbejdskultur. Punita: *"There is no way he wants to leave [...]"* (G6, 28-30). Da jeg spurgte Punita og også Annika om, hvad der kunne afgøre, hvor lang tid de blev i Danmark, sagde de, at det udelukkende var deres mand, som afgjorde det (E3, 3). Især Punita finder igennem sin mands glæde over jobbet energi til at holde humøret oppe på trods af, at hun ingen venner har og ikke forstår sig på det danske folkefærd og det danske samfund.

Således har den arbejdende ægtefælle indflydelse på den ledsagende ægtefælles trivsel. Har den ansatte det dårligt på arbejdet, kan det let påvirke ægtefællen, og har den ansatte det godt, kan det medvirke til at den ledsagende ægtefælle giver alting en ekstra chance og får en anden indstilling til udstationeringen. Personers indstilling til udstationeringen vil jeg komme mere ind på i afsnit 4.4.3.

4.2.5 Viden om hjemrejsedato

Normalt starter en udstationering med, at der underskrives en kontrakt på et hvis antal måneder eller år, men enkelte gange er der ikke aftalt præcis, hvor længe udstationeringen skal vare. Fire af de kvinder, jeg interviewede, kom ind på netop denne problemstilling. Ikke at vide hvornår udstationeringen stopper gør, at der ikke kan planlægges alt for langt frem i tiden. Tre af de fire kvinder havde ikke en hjemrejsedato at forholde sig til. Laura, som tidligere arbejdede som advokat i USA, kunne godt tænke sig at vide en cirka dato for, hvornår hun skal tilbage, så hun kan begynde at udsende jobansøgninger. Laura: *"I'd like to know when I am going back, going back to work, I have to get certain things in order so, I would like to know a more definite date. [...] because if I did know I think I'd start maybe, maybe try and find something part time [job] here [...] but if we're going back in January, February I am not going to do that [...]"* (F2, 36-F2, 3). Laura overvejer at søge et deltidsjob i Danmark, hvis det viser sig, at familien først skal tilbage til USA senere end umiddelbart forventet. På grund af usikkerheden omkring datoen vælger hun ikke at søge det job, som hun måske egentligt godt ville have haft her i Danmark. Lauren mener ligesom Laura, at det er svært ikke at vide datoen. Lauren: *"I think it [not knowing the date of return] is really difficult, because I really like to plan."* (H3, 25-26). Besværet ved ikke at kende datoen består i den usikkerhed, der bliver i

fremtidsplanlægningen, hvilket for flere af de interviewede kvinder føles som ubehageligt. Også Janet tænker på hjemrejsedatoen. Janet: *"If I didn't have a date when I knew I would go home, I think I would get upset sometimes. Because I'm planning everything. I know it's a long way away, but I still think about... not because I want to go home, but I just want to have everything ready for when we do go home. So it makes me feel very comfortable having a specific date."* (D4, 13-17). Hun tænker på hjemrejsedatoen, ikke fordi hun vil hjem med det samme, men som de andre kvinder også nævner, vil hun gerne planlægge og have alting klar til deres hjemrejse. Annika derimod ved, at hun måske skal hjem til Polen i år 2010, men hun er ikke sikker. Hendes mand havde indledningsvis fortalt hende, at de skulle hjem til Polen i år 2009, men så ombestemte han og virksomheden sig. Annika synes, at det er i orden ikke at vide en specifik dato, så hun ikke unødigt går og planlægger at rejse tilbage for så igen at få udskudt hjemrejsen (E3, 3-8). I Annikas tilfælde afhænger længden af opholden meget af hendes mand og hans job. De er taget til Danmark udelukkende for at fremme mandens karriere, og havde begge indledningsvis ikke lyst til at rejse til udlandet. Således er prioriteringerne anderledes i deres tilfælde.

At vide hvornår udstationeringen ender betyder, at der er mulighed for at planlægge ud i fremtiden. Mentalt gør det godt at have en dato at forholde sig til, så længe det ikke er et holdepunkt, som gentagne gange bliver ændret. Flere af de interviewede kvinder finder det ubehageligt, at de ikke kender en cirka dato for deres hjemrejse, da de dermed ikke har mulighed for at planlægge deres liv særligt langt ud i fremtiden.

4.2.6 Mulighed for at kontakte familie og gamle venner

Hjemve er en faktor, som flere af de interviewede kvinder kommer ind på. Det er svært ikke at have hele sin familie og alle sine gamle venner i nærheden (D9, 31-33). Derfor er det meget vigtigt, at der er mulighed for at kunne kontakte dem regelmæssigt. Beatrice har købt hvad der hedder et 'globalt pas', som er et telefonkort med billige takster til udlandet. Med et sådan kort i hånden føler hun, at hun altid kan få fat på sine venner, hvis hun har lyst (C6, 7-11). Janet synes ikke, at hun har udpræget hjemve, men tager alligevel sig selv i at læse de australske nyheder en halv times tid hver dag. Janet: *"[...] And I talk with my family and friends on the telephone, but otherwise I do not feel homesick"* (D2, 31-32). At tale med hendes australske familie får hende til at have en smule hjemve, men hun gør det regelmæssigt alligevel for at holde kontakten til hjem til. Karen har en teori om, at man som ledsagende ægtefælle går igennem faser. Karen: *"[...] .. I think people go through phases, mainly if they've had visitors and they feel a bit homesick, or maybe if they've just been to visit their home and then feel a bit homesick or whatever .."* (A9, 7-8). Hun mener, at når man har haft kontakt til familie og venner, vil man automatisk få hjemve bagefter. Generelt for de fleste af kvinderne er, at hvis de har brug for at tale om noget meget personligt eller følelsesmæssigt, så går de enten til deres mand eller ringer til familie eller gamle venner frem for at gå til deres nye venner i Danmark.

De håndterer umiddelbart alle deres forskellige grader af hjemve godt. Som Terese formulerer det: *"I guess you just find the best things in the culture and enjoy those. You have to move on, experience what the country has to offer."* (B4, 26-27), så handler det om at få det bedste ud af oplevelsen og finde ud af, hvad landet har at byde på.

Hjemve lader ikke til at være et stort problem for min respondentgruppe. De oplever alle en vis grad af det, men håndterer det positivt. Ved for megen kontakt til familie og gamle venner blusser hjemveen op, men regelmæssig kontakt fungerer som en god mental støtte, når de ledsagende ægtefæller har brug for det.

4.2.7 Boligrelaterede forhold

Boligforhold betyder meget for den ledsagende ægtefælles trivsel. Det er oftest her, hun eller han tilbringer det meste af sin tid. Boligforhold, som har indvirkning på personernes trivsel, lader til ud fra den indsamlede empiri at inkludere to underinddelinger; boligens placering og boligens standard i forhold til den standard, personerne er vant til. Disse to faktorer vil jeg komme nærmere ind på nedenfor.

Placering af bolig

Når man vælger at bo i hus eller i lejlighed, fravælger man automatisk en del ting. En lejlighed i den indre by kommer sjældent med have, og et stort hus med plads til alskens ting ligger ofte langt fra arbejdspladsen i indre by. Alligevel er det muligt at opfylde mange krav og imødekomme forventninger til boligen med lidt kreativ tankegang. Karen bor i hus på Frederiksberg, som er placeret forholdsvis tæt på København. Hendes mand tager hver dag cyklen til arbejde, og når det regner, går han ned til metrostationen i nærheden. Karen nyder, at både strand og indre by er tæt på, og så bor de 10 minutters spadseretur fra Zoologisk have (A2, 1-10). Karen stortrives i sit danske hjem. Men hvad med penge, hvordan kommer priser ind i billedet? Karen er heldig, at hendes mands firma betaler størstedelen af deres husleje, hvorimod f.eks. Annika må betale hele lejen med sin mand. Annika har derfor bosat sig i en lille lejlighed udenfor byen, hvor de er relativt afskåret fra byens tilbud. For Laura betyder det meget, at hun har adgang til parker, så hun kan gå ud i en park med sin datter, når datteren hentes fra børnehaven. For Laura er det en fordel, at hun ikke skal bekymre sig om busser og tog, når hun bor midt i indre København (F1, 10-13). Karen nyder luksuslivet i sin store villa: *"[...] if we were just in our home country, there is no way we would live this close to London in a nice big apartment. So.. uhm.. I think that helps as well.. you know, 10 minutes on the bus to Tivoli and the Zoo is 10 minutes on the bike and 10 minutes walking, so, you know I think that helps your experience of living in the city."* (A3, 15-18). Hun mener, at oplevelsen bliver bedre, når man kan opleve byen tæt på sin egen bolig.

Der er således forskellige prioriteringer for, hvor en bolig skal ligge. Det afhænger selvfølgelig meget af priser og af størrelsen på tilskuddet fra virksomheden, men generelt nyder de interviewede kvinder at bo

forholdsvis tæt på byen, så de kan gøre brug af dens forskellige kulturelle faciliteter så som parker og udendørsaktiviteter for børn.

Boligstandard, i forhold til den vante standard

Boligens standard i sig selv er ikke afgørende for de ledsagende ægtefæller trivsel. Det handler i større grad om standarden i forhold til familiernes vante standard. Det er vigtigt, at de ledsagende ægtefæller har et sted, som de kan gøre til deres hjem og skabe en følelse af 'hjemme'. Janet prioriterer sågar at have den rette bolig over at have venner: *"obviously you need friends and you need to have a support network as well. But I think the biggest thing for me is that you have the right place to live for you."* (D9, 6-7). Ifølge Janet er det, at finde den rette bolig, med til at gøre udstationeringen succesrig. Det er den faktor, som har størst indvirkning på succesen af opholdet for hende (D8, 24-29).

Terese, Annika, Laura og Punita er ikke fuldt tilfredse med deres boliger. De bor alle i lejlighed. Terese: *"Our apartment is too small for two children, but acceptable as a temporary accommodation [four months]. The youngest child is in our bedroom, and we have no garden."* (B3, 8-10). Tereses lejlighed er alt for lille til en familie med to børn. Annika er ikke direkte utilfreds med sin bolig, men siden hun ikke får tilskud til huslejen fra virksomheden, har hun prioriteret at både lejlighedens størrelse og køkken og bad ikke behøver at være af samme standard, som hun er vant til (E3, 10-18). Laura har valgt at tage sin forholdsvis store hund med til Danmark. Hun har prioriteret at bo tæt på mandens arbejde og har således ikke nogen have. Laura: *"It is a very nice flat, but, you know, it's different. and we have a dog, so.. the dog has to go for a walk, now you can't just let it out in the yard."* (F4, 10-12). Laura er bevidst om sit fravalg af have frem for en bedre placering i forhold til mandens arbejde og anser derfor ikke den manglende have som et større problem. Den kvinde, som oplevede den største forskel i boligstandard i forhold til sit tidligere hjem, var indiske Punita. Punita: *"No [our accommodation does not match what we are used to], but we are happy, we are happy with what we have got. In our own country we have like the luxury... (uforståeligt) [...]we had a house. We had a garden house, we had five guards, we have here nothing like this[...]"* (G2, 21-26). Punita accepterer den lavere boligstandard, da hun mener, at det er sådan man generelt bor i Danmark. Dog er det en stor omvæltning at komme fra et stort hus med vagter og tjenere til en lejlighed uden personale.

Lauren og Janet er ligesom Karen glade for deres hjem i Danmark. Laurens boligstandard er meget højere, end den var hjemme i England, hvor hun boede, inden hun kom til Danmark, hvilket delvis skyldes mandens voksende karriere, men også virksomhedens hjælp med betaling af huslejen (H7, 15-25). Janet er glad for sit lille rækkehus med tilhørende have. Dette er mest på grund af, at hun ikke skal op ad så mange trapper. Hun er ikke vant til trapper fra Australien. Janet: *"[...] Our temporary accommodation, we moved out when I was six months pregnant, and it had 81 stairs and no lift! And then our next apartment had 40 stairs and we*

had baby, so this one is better, because you sort of just walk in." (D8, 16-19). Der er således også med hensyn til boligens standard mange forskellige ønsker, som skal opfyldes.

Boligens standard betyder utrolig meget for den udstationerede familie. Det gælder om at finde en bolig med de rette forhold, hvilket kan variere meget fra familie til familie. Generel gælder, at boligen helst skal være af samme eller af bedre standard end den, familien er vant til. I tilfælde, hvor dette ikke lader sig gøre, betyder familiens egen indstilling til udstationeringen meget (jf. afsnit 4.4.3).

Transport

Jeg har allerede delvis været inde på området transport under afsnittet 'boligens placering'. I forbindelse med transport skal det blot nævnes, at mangel på en bil eller vante transportmidler også udgør en faktor for de ledsagende kvinders velbefindende. Terese nævner, at hun føler sig frihedsberøvet ved ikke at have en bil, som hun ellers har haft, siden hun var 18 år. Hun transporterer sine børn i en cykelanhænger (uden cykel), som er meget besværlig. Da hun opdagede Christiania cyklen med dens smarte design til let at kunne transportere børn og tunge ting på ladet, troede hun, at hun havde fundet en løsning, men desværre viste det sig, at hun var for lav til at kunne bruge cyklen. Virksomheden har fortalt hende, at hun ikke har brug for en bil, så nu er det endt med, at hun hver dag tager to forskellige busser en time hver vej til vuggestue med sin toårige og med sin nyfødte i cykelanhænger (B4, 35-39).

En bil eller blot en god cykel kan hjælpe på ledsagende ægtefællers trivsel. En god, ubesværet måde at transportere sig selv og sine eventuelle børn frem og tilbage betyder meget for bekvemmeligheden, men udgør dog ikke en af de største faktorer for, hvad der medvirker til, at en ledsagende ægtefælle har det dårligt i landet.

4.2.8 Ingen børn

Det lader til, at børn er løsningen på en del problemer, når man er på udstationering. De kvinder, som ingen børn har; Punita og Annika, samt Beatrice, der har voksne børn, har alle tre tilfælles, at de har haft svært ved at finde venner og i det hele taget kun har meget få eller ingen nære venner i Danmark. Lauren, som har en datter, kommenterer: "[...] *I think if you were here, and you didn't have a child, I think it would be more difficult to make friends, especially Danish friends.*" (H8, 29-30). Hun tror, at uden barn ville det have været svært at finde især danske venner.

Børn som led til et socialt netværk og venner

Fem ud af otte af de interviewede kvinder har små børn. Alle fem nævner fordelene ved at have børn i forbindelse med at finde venner og at danne et socialt netværk. Laura blev tvunget til at møde nye mennesker, fordi hendes datter ikke havde nogle venner og var i en alder, hvor hun havde brug for nogle legekammerater. Laura: "[...] *I think because of my daughter, I was more forced to get out and meet people,*

because when we first came here she didn't have any friends, [...] and so I looked up LINK and I went to the Danish playgroups and the other kids playgroups and I met people through that, and then when she went into børnehaven all the people there were really friendly, so it [making friends] was easier than I thought it was gonna be.” (F5, 20-25). Som med de fem andre kvinder mødte Laura således sine venner igennem sit barn og dannede sig et socialt netværk blandt de andre mødre (D2, 37-39, H5, 23-24).

Har det udstationerede par ingen børn kan det blive sværere at finde venner, end det ville være, hvis de kunne møde folk igennem børneaktiviteter og børneinstitutioner.

4.2.9 Alder

Kun få af kvinderne var inde på alderen som faktor for, hvor godt en ledsagende ægtefælle kan have det i Danmark. Beatrice på 62 år synes, at det er svært at få venner, fordi de fleste udstationerede familier er væsentligt yngre. Beatrice: *“[...] not many people move around like this when they are sixty. So.. it's like back home; would you really go and make your mother or granny a friend? I find that the young mothers in LINK gravitate towards each other. So, I know some of it is in my own head, but I think that has made it a little more difficult as well.”* (C6, 28-31). Beatrice kan mærke aldersforskellen, når hun mødes med andre ledsagende ægtefæller, hvilket påvirker hendes opfattelse af deres venskab.

Alderen er således en faktor, der kan påvirke evnen og lysten til at få nære venner, især når de oplagte venner at få er andre ledsagende ægtefæller, som befinder sig i en helt anden fase af deres livsforløb.

4.2.10 Jobsituation

Ud af de otte kvinder, jeg interviewede, var der ingen, der havde et lønnet job. Den ledsagende ægtefælles jobsituation kan påvirke personens trivsel, da ønsket om at få et job ofte ikke kan opfyldes.

Ønsket om at have et job

Er viljen der til at arbejde, kan det være meget frustrerende ikke at kunne få job. Eller kommer man fra en god karriere, som man har tilsidesat til fordel for sin ægtefælles karriere, kan det være svært at stå uden job i et fremmed land. Alle otte interviewede kvinder havde sørget for at have en travl hverdag, så kedsomheden ikke meldte sig. Kvinderne med børn så sig rigeligt beskæftiget med disse, men ønskede alligevel en smule tankemæssig udfordring i ny og næ; Laura: *“sometimes it [not having a job] gets a little ..'oh I wish I could go to work today just for a half hour' (laughs)”* (F2, 1-2). Ingen af mødrene har dog lyst til et fuldtidsjob. Laura, som er tidligere advokat, kunne godt tænke sig at søge et deltidsjob i Danmark, når hendes børn er blevet en smule ældre. Hun har allerede været inde på internettet og set sig lidt omkring efter, hvad der findes af job. Da jeg spurgte hende, om hun kun søgte jurarelaterede jobs, sagde hun, at hun sagtens kunne se sig selv i et job indenfor en anden branche, mens hun boede i Danmark (F3, 12-17). Også Lauren kunne godt tænke sig arbejde og også gerne udenfor hendes felt som museumsconservator

(H10, 4-9). Modsat svarede Janet absolut 'nej' til at skulle finde et job udenfor sit eget felt. Janet er uddannet indenfor sundhedssektoren i psykologi og kunne godt tænke sig et deltidsjob i Danmark, men siden hun lige har fundet ud af, at hun er gravid igen, ser hun ingen pointe i at begynde at lede efter et (D6, 31-37).

Beatrice og Annika har droppet jobsøgningen og har valgt at arbejde frivilligt. Beatrice er privat matematiklærer, og Annika hjælper til med korrekturlæsning på en Polsk nyhedsavis i Danmark (C4, 3-8 og E8, 3-4). Punita, som ikke har børn, ligesom Annika og Beatrice heller ikke har, ønsker brændende et arbejde for at holde sig beskæftiget. Punita: "[...] *No [I don't have a job], but I applied to amnesty international, but it was really bad, because it is very restricted, and they said that if I have to join I must know that Danish language. [...] working would be very nice. [...] I would like to work.*" (G7, 7-13). På grund af sprogbarrieren kan Punita ikke finde arbejde. Hun arbejder hårdt på at opbygge et socialt netværk, men støder på mange barrierer.

På baggrund af de otte kvinders udsagn viser det sig, hvis man ikke taler dansk, at være svært at finde job i Danmark. Hvor nogle ledsagende ægtefæller har det bedst uden job, leder andre efter beskæftigelse. Nogle er meget specifikke med henblik på hvilket område, de vil arbejde indenfor og andre ønsker bare at blive en del af en arbejdsplads. Ikke at have noget at beskæftige sig med, selvom man gentagne gange har søgt job, er meget frustrerende. Det kunne tænkes, at en håndsrækning fra virksomhederne i form af f.eks. et tilbud om en eventuel administrativ deltidsstilling, kunne gøre underværker for nogle af de ledsagende ægtefæller.

4.2.11 Mulighed for at rejse

Tre respondenter nævner de gode muligheder for at rejse som en positiv ting. Karen: "[...] *you know, with Sterling, the local airline, you can easily get around in Europe, so that is also nice, you know. Copenhagen isn't a place where you get stuck – you can get around very easily.*" (A6, 34-35). Karen synes, at København er et godt rejseudgangspunkt specielt i forhold til Houston i USA, hvor hun tidligere var på udveksling. Janet og hendes mand kom til Danmark næsten mere for at rejse end for at arbejde; Janet: "*we came here for my husband's work a little, but we came more so to travel and see Europe.. have a different cultural experience*" (D8, 30-31). Og også Lauren siger, at en succesrig udstationering for hende er at få lov til at være fleksibel og rejse meget (H10, 10-13).

Havde disse kvinder ikke haft muligheden for at rejse, havde deres udstationering ikke været nær så god en oplevelse for dem. At rejse ser de som en stor del af at være udstationeret.

4.2.12 Skattemæssige forhold

En faktor, som umiddelbart ikke er til at ændre for ledsagende ægtefællers trivsel, er de danske skattemæssige forhold. I modsætning til hvad man umiddelbart skulle tro; at vi i Danmark betaler alt for høj skat, er det netop den *lave* skatteprocent, som udstationerede medarbejdere kan få gavn af, der tiltrækker udenlandsk arbejdskraft.

Karen fortæller, at udstationerede medarbejdere i de første tre år af deres ophold i Danmark kun skal betale omkring 33 % i skat, og samtidig kan nyde godt af samfundets sociale goder. Efter de tre år har virksomhederne svært ved at holde på de udenlandske medarbejdere, der da overgår til de danske skatteprocentsatser (A1, 14-23). Terese fortæller, at hun bestemt ikke kunne finde på at blive boede i Danmark, hvis hun skulle betale fuld skat (B4, 32), og også Beatrice priser sig lykkelig over den lave procentsats hende og hendes mand får, da manden på grund af hans høje stilling klassificeres som 'ekspert' og dermed får yderligere skattemæssige fordele (C1, 34-36).

Udstationerede medarbejdere er svære at holde på, når deres 3 års skattefordele i Danmark ophører. Går de over til at skulle betale fuld skat, kan det ikke svare sig at bo i landet, da nettolønningerne er langt højere i mange andre lande. Rejselystne, som mange udstationerede er, vælger de fleste derfor ikke at blive i Danmark, med mindre virksomheden kan tilbyde dem en god langsigtet lønordning.

4.2.13 Det danske vejr

Som forventet viste det danske vejr sig også at være en faktor, som spiller ind på de interviewede kvinders trivsel. Karen synes, vejret er udholdeligt, men hun nævner selv, at det højst sandsynligt er fordi, hun er fra England (A6, 32-34). Australiske Janet fortæller derimod, at hvis interviewet havde foregået om vinteren, havde hun været meget mere negativt indstillet overfor det at være på udstationering. Hun kan ikke lide at være i Danmark om vinteren, ikke på grund af kulden og regnen, men mere på grund af mørket, som hun ikke er vant til (D10, 17-22), Janet: *"I mean as an expat in Copenhagen this [the weather] is probably what Copenhagen hasn't got going for it."* (D10, 21-22). København som sted for udstationering har det danske vejr imod sig. Også Lauren synes, at det er en udfordring at bo i Danmark på grund af vejret. Hendes vejrerfaringer skifter lidt fra år til år, men især sidste vinter kunne hun slet ikke vente på at foråret skulle komme (H10, 30-32).

Selvom der ikke er noget at gøre ved det, spiller det danske ustadige vejr og vinterens mørke en rolle for de udstationeredes trivsel. For nationaliteter der kommer fra lignende klimaer, er det dog ikke det store problem, hvorimod andre lader sig gå på af vinterens mørke.

4.3 Afgørende faktorer for trivsel, Behaviour

Som nævnt i afsnit 2.2.3 indeholder Wards (2001) kategori 'behaviour' faktorer, som regulerer interpersonel adfærd. Også kendskabet til den danske kultur bliver i dette afsnit gennemgået, da denne har indflydelse på netop interpersonel adfærd. Jeg vil forsøge at gøre afsnittet om respondenternes individuelle kendskab til den danske kultur og den danske befolkning forholdsvis kort, da disse faktorer ikke relaterer lige så direkte til min problemformulering, som andre faktorer gør. Dog ser jeg det yderst relevant at inkludere afsnittet i opgaven frem for blot at lade det fremgå af bilag, da *mængden* og *niveauet* af kendskab til kulturen viser sig at være en afgørende faktor for de ledsagende ægtefællers trivsel i Danmark.

I dette afsnit vil jeg komme ind på faktorerne; sprogbarrierer, egen oplevelse af Danmark, mængden af venskabelig, uformel støtte samt graden af klarhed omkring regler og traditioner. I forbindelse med sprogbarrierer har jeg i interviewene gået i dybden og spurgt ind til problemer med at lære dansk og problemer med ikke at kunne tale dansk. Interviewpersonernes erfaringer med Danmark har jeg opdelt i erfaringer med det danske folkefærd og erfaringer med det danske samfund. Et nærstudie af disse vil ikke fremgå af denne opgave, grundet mindre væsentlig betydning for mit problemspørgsmål. Der henvises til transskriberingsbilagene (jf. bilag AA-AH) for yderligere detaljer. I forbindelse med underafsnittet om mængden af uformel støtte, vil jeg komme ind på, hvor mange venner respondenterne har, hvordan man som ledsagende ægtefælle får venner, hvori forskellen på danske og udenlandske venner består og hvilket niveau af venskab man opnår på en tidsbegrænset udstationering. Slutteligt handler afsnittet om vigtigheden af klarheden omkring regler og adfærdsmønstre.

4.3.1 Sprogbarrierer

Det danske sprog volder mange udlændinge besvær. Det er svært at lære udtalen, og sproget skrives ikke som det lyder. I dette afsnit vil jeg se nærmere på, hvad sproget betyder for de ledsagende ægtefæller.

Problemer med at lære dansk

Et stort problem ved at skulle lære dansk er, at selvom der er masser af danskere i de ledsagende ægtefællers hverdag, ønsker disse oftest at tale engelsk til udlændingene. Lauren og Laura, som godt nok begge har engelsk som modersmål, oplever, at så snart danskerne opdager, at kvinderne taler bedre engelsk, skifter de til engelsk. Laura føler, at danskerne ofte slet ikke giver hende en chance for at tale dansk og prøver enkelte gange forgæves at holde fast i den danske samtale (H4, 21-22 og F6, 35-F7, 2). Annika er overrasket over, at danskerne ikke ser ud til at kunne forstå deres eget sprog, hvis enkelte ord er udtalt en smule ukorrekt. Hun ved godt, at hendes udtale ikke er god, men har erfaret, at danskerne ikke engang forsøger at gætte sig frem til, hvad hun siger (E4, 2-4).

At sproget er svært at lære er der ingen tvivl om. Størstedelen af kvinderne kommenterer dette. Karen præciserer, hvad der er svært ved dansk; "[...] *I can cope a bit better with reading and writing, but I just*

can't associate the words I read with what I .. with what people say." (A1, 34-36). Hun har svært ved at forstå hvad folk siger, selvom hun føler, at hun har opnået et vist niveau i det skriftlige. Til det har Lauren en kommentar: " [...] *after maybe two years [of learning Danish], I can be behind someone in a queue in the supermarket and have no idea what they are talking about*" (H3, 35-36). Hun har også svært ved at forstå det talte danske. Alle kvinderne oplever, at der er en grænse for, hvor meget de orker at kæmpe for at lære sproget. Lauren fortæller, at hun virkelig har kæmpet med at lære dansk, men hun synes alligevel ikke selv, at hun har gjort nok for at lære det; "*I know I'm just lazy, I haven't really applied myself.*" (H3, 36).

At skulle kæmpe for at lære sproget er noget, flere af kvinderne har opgivet hen ad vejen. Lauren kommenterer det: "*[...] my big excuse is, [...] first of all I was pregnant when the lessons started, and then I had [datter] [...] You know, when you are pregnant your brain just doesn't work very well, and then I had a newborn baby [...] And really what I should have done, is then gone on and took lessons, you know at the commune, and I just.. I never did.*" (H5, 5-10). Hun havde andre bekymringer, da hun blev gravid og da barnet først kom til verden, havde hun ikke ligefrem mere overskud til danskundervisningen, end hun havde før. Dette svarer nogenlunde til de andre kvinders oplevelse af kampen for at lære det danske sprog. Til sidst er det i bund og grund svært at tage sig sammen, når noget er så svært.

Når danskerne har tendens til ikke at ville tale dansk, og når der ligeså godt kan tales engelsk, og når de ledsagende ægtefæller alligevel ikke forstår, hvad danskere siger, selvom de har opnået et godt kendskab til det skriftlige og både kan læse og skrive og oveni skal kæmpe en brav kamp for at lære det svære sprog, er det svært at holde motivationen oppe og blive rigtig god til dansk. De fleste respondenter føler, at et basiskendskab til sproget må være nok. Alle er enige i, at det kræver meget slid og god vilje at lære dansk.

Problemer med ikke at kunne tale dansk, vigtigheden af at lære dansk

Tre ud af otte kvinder synes, at det er vigtigt at kunne tale dansk. Resten synes ikke, det er af så stor betydning. Punita og Beatrice er enige om at kendskab til sproget kan hjælpe dem med bedre at kunne integrere sig i samfundet (C6, 18-19 og G7, 20-22). Lauren er ligeså overbevist om, at kendte hun sproget bedre, ville hendes ophold i landet blive en del lettere (H10, 30-36). Hun mener desuden, at ved at lære sproget møder man flere mennesker og lærer, hvordan danskerne socialiserer.

Fælles for alle kvinderne er, at de har mange erfaringer med, at det i en vis udstrækning skaber problemer ikke at kunne sproget. Telefonproblemer bliver nævnt flere gange (C3, 18-19 og A7, 24-28 og H4, 30-34). Problemet med at bruge telefonen opstår, når man ringer til et tastesystem og menuerne kun foreligger på dansk. I sådanne tilfælde kan man bruge adskillige opkald for blot at prøve at taste sig igennem på en sådan måde, at man får fat på en rigtig person i den anden ende. Et andet problem er den information, man får tilsendt. Ofte er selv vigtige kommunale breve ikke oversat til engelsk (A7, 35-36). Janet havde problemer

med at forstå sine tilsendte graviditetspapirer, som hun modtog fra både kommune og læge (D1, 25-26). Desuden er engelsk nærmest ikke-eksisterende i det generelle gadebillede. Og derudover er det for nogle svært indledningsvis at vænne sig til at handle, da alting i supermarkedet også kun er på dansk og sjældent har afbildning af produktet på pakningen (G2, 28-32). Beatrices ægtemand var nær kommet til skade i et snevejr på grund af, at de begge ikke kan forstå dansk. Beatrice: *“when my husband came here, there was a heavy snowfall, but because he didn’t speak Danish and didn’t understand that you shouldn’t go outside, my husband went to work. Luckily nothing happened to him, and he got there safely [...]”* (C5, 22-25). Det er de færreste virksomheder og danskere, som tænker på at ringe til sine udenlandske medarbejdere og venner for at fortælle om forværrede vejsituationer tidligt om morgenen.

Flere af kvinderne mener, at på trods af de problemer, de støder på ved ikke at kunne dansk, er det ikke vigtigt at kunne sproget. Årsager der nævnes til ubetydeligheden af sproget er, at deres ophold i Danmark ikke er en permanent ordning (A8, 2-4 og B2, 8-13), at danskerne taler så godt engelsk og, at man ligeså godt kan forbedre sit engelske frem for sit danske (E3, 19-21). Desuden er dansk kun anvendt i selve Danmark, og derfor er der ikke store muligheder i at kunne sproget, når man alligevel snart rejser væk igen (C2, 26-28).

På trods af irritationsmomenter i forbindelse med telefontastesystemer og ulæselige vigtige danske breve fra både kommune og læge og på trods af, at engelsk nærmest er ikke-eksisterende i bybilledet og, at supermarkedet varer ofte ikke har billeder og engelsk tekst, mener omtrent halvdelen af de interviewede kvinder, at det ikke er vigtigt at kunne dansk. Den anden halvdel er af modsatte holdning. Selvom man kan komme utroligt langt med engelsk i Danmark er de enige i, at det hjælper at kunne en smule dansk.

4.3.2 Egen oplevelse af Danmark

Da de ledsagende ægtefællers egen oplevelse af Danmark kan variere fra person til person, kan man sige, at den individuelle oplevelse har forskellig betydning for, hvor godt personen har det i landet. Hvor nogle oplever danskernes fremmedhad, oplever andre åbenhed og smil, og hvor nogen møder venlige kolleger på ægtefællens arbejde, møder andre konkurrencemennesker, der har albuerne fremme. I denne emnekategori vil jeg forsøge at samle de indtryk af Danmark, som er til fælles for de otte respondenter i undersøgelsen.

Fælles indtryk af det danske folkefærd

Fælles for alle respondenter er, at det ikke ligefrem er lutter positive ting, de har at sige om danskerne eller nærmere københavnere, jeg har valgt at generalisere til danskere. Helt generelt oplever de otte kvinder danskerne som grove og uhøflige (B2, 39-42 og B1, 39-42, 1 og B3, 38-40 og F7, 20-23 og H4, 24-30 og G5, 10-14 og C4, 15-27). Danskerne er reserverede, holder sig for sig selv og taler sjældent med folk, de ikke

kender (A4, 11-23 og E4, 25-29 og D5, 21-26 og B2, 34 og A4, 5-7). De er desuden ikke proaktive, hvilket indebærer, at de kun hjælper til med noget, hvis de bliver spurgt direkte om hjælp, hvilket de så til gengæld glædeligt gør (H10, 34-35 og D8, 3-10 og C4, 15-27). Danskere forsøger at gøre sig uafhængige af andre mennesker og foretrækker at gøre alting selv uden at få hjælp. De tror fejlagtigt, at andre har det på samme måde og sørger for ikke at blande sig i andres liv (G6, 32 og G4, 10-11 og D5, 10-11 og C4, 15-27 og F7, 34-F8, 2). De inviterer sjældent folk hjem til sig, som er udenfor deres eget lille sociale netværk, og derfor er det meget svært som midlertidig udlænding i landet at blive gode venner med en dansker (A4, 11-23 og H8, 25-27 og E9, 14-16). Danskere er meget direkte i deres væremåde og sprog og siger, hvad de mener (H10, 34-35 og G4, 31-34 og H7, 29-33 og H5, 26-29).

Fælles indtryk af det danske samfund

De otte kvinders fælles oplevelse af det danske samfund er, at alting virker. Der er styr og orden på alting, og det er et dejligt sted at bo (A6, 13-20 og B2, 30-32 og E9, 2-4 og H10, 34). Folk i Danmark stoler meget på hinanden, og det gør sikkerheden i samfundet høj. Det er sikkert at lade sine børn løbe omkring, og man skal ikke tænke på at blive bestjålet (F3, 37-F4, 3 og C8, 7-17 og E5, 6-11). De respondenter, der har børn, siger alle, at Danmark er et meget dejligt sted at have børn i. Alting er meget børnevenligt, man kan sågar brystføde i offentligheden og børneinstitutionerne fungerer rigtig godt (A1, 27-31 og F3, 23-32 og H3, 6-14). Danskerne har stort fokus på at lave ting med deres familie og er ikke så anspændt omkring deres karriere, som folk er i mange andre lande. Adskillelsen af arbejde og privatliv er tydelig (D5, 28-29 og F7, 4-5).

4.3.3 Mængden af venskabelig, uformel støtte og support

I dette afsnit har jeg samlet al information omkring uformel støtte. Med uformel støtte menes støtte, som ikke kommer fra virksomheden eller nogen offentlig instans. Der er tale om venskaber og sociale netværk. Kategorien overlapper på visse områder en smule kategorien i afsnit 4.2.1 om mængden af støtte fra virksomheden, men fokuserer på faktorer, som vedrører egen, interpersonel adfærd (behaviour), mere end blot faktorer, der påvirker de ledsagende ægtefæller udefra (affect). Jeg vil komme ind på mængden af venner, som responsgruppen har og på, hvordan man får venner i Danmark, og til sidst vil jeg runde af med forskellen på udenlandske og danske venner.

Mængden af venner i Danmark

For at få indblik i hvor stort mange personer de ledsagende ægtefæller har til at støtte sig i Danmark, spurgte jeg dem om, hvor mange venner de mente, at de havde, som de kunne tale om private problemer med ansigt til ansigt. Således kunne jeg indsamle information om, hvor mange nære venner de hver havde i Danmark. Som nævnt tidligere i analysen, er det vigtigt for kvindernes trivsel, at de har venner, der kan støtte dem.

Antallet af nære venner varierede meget. Laura, som lød til at være den ægtefælle, der følte sig mest hjemme og glad for at være i Danmark, sagde, at hun havde da i hvert fald seks venner, som hun til enhver tid kunne tale med i nærheden (H8, 8-10). Punita, som oplevede den største kulturforskel, svarede, at hun kun havde sin mand til at tale med. Hun følte ikke, at hun kunne tale om problemer med andre (G3, 29-30). Andre kvinder varierede mellem at have fire og fem nære venner i Danmark (D3, 24-26 og E7, 4-10 og B1, 29-31).

Det lader til, set ud fra de otte respondenter, at normen er at have omkring fire til fem nære venner i Danmark. Disse venner bruges til støtte, i tilfælde af problemer eller kulturelle problemstillinger. Har man ikke et sådan netværk omkring sig, er der ikke megen støtte at hente, og man kan let føle sig ensom.

Hvordan får ledsagende ægtefæller nye venner

Efter at have fundet ud af, at det for nogle af de ledsagende ægtefæller har været svært at få venner, er det oplagt at se nærmere på hvordan, de har fået den vennekreds, de har. Måden, hvorpå respondenterne har fundet deres venner, kan inddeles i tre hovedområder; via LINK, via deres børn og ved at være proaktive.

Kvindenetværksgruppen, LINK, er et nemt sted at få venner (E7, 14 og B1, 34-38 og H8, 20-27). Laura: “[...] *I’ve also met a bunch of people through LINK, and I’ve made actually a couple of good friends through there, that I meet every once in a while, and if I need to call them, I just call them*” (F5, 1-4). Via LINK møder de ledsagende ægtefæller andre i samme situation som dem selv, hvilket gør, at de har mange oplagte ting at tale om og kan identificere sig med hinanden.

Som jeg allerede har været inde på tidligere, er børn en nem måde at få venner på. Igennem børnene møder de ledsagende ægtefæller mange mennesker (jf. afsnit 4.2.8).

Selvom det letteste er at melde sig ind i LINK eller at finde venner via sine børn, kan det stadig betale sig at være proaktiv med henblik på at kontakte folk, som man godt kunne tænke sig at være venner med. Det har Janet gjort, ved at ringe til mandens kollegaers koner: *“I just cold called my husband’s work mates’ wives (laughs)... and met some of them.”* (D2, 36-37). Janet fortæller desuden, at hun ofte inviterer folk hjem, selvom hun ikke kender dem så godt. Hun siger, på den måde er hun garanteret ikke at skulle sidde indenfor og føle sig ensom (D3, 30-32). Dette har Punita problemer med: *“I am definitely introvert, and that should be another reason why I don’t have any friends”* (G8, 25). Punita er ikke udadvendt af natur og har derfor svært ved at henvende sig til andre. I stedet prøver hun at interagere med folk, når hun og hendes mand er inviteret med til et arrangement engang imellem (G3, 33-35). Indtil videre har denne metode dog ikke bragt hende nogen venner, men blot formelle kammeratskaber.

At finde venner kan for nogen være nemt, hvorimod andre har svært ved det. Det handler om, hvor udadvendt og proaktiv de ledsagende ægtefæller selv er, og om de aktivt melder sig ind i en netværksorganisation. Har de børn, bliver det væsentligt nemmere at finde venner.

Udenlandske venner i modsætning til danske venner

Efter at have interviewet de otte kvinder og hørt om deres venner, har jeg fundet ud af, at der er stor forskel på at have danske venner og udenlandske venner. Tilsyneladende er det meget nemmere at få udenlandske nære venner, men *har* man danske venner, kan man få gode råd om det danske samfundssystem. Lauren: “[...] *luckily I had this group of Danish friends who were in my mothers-group, so they helped me and explained how this whole vuggestue system works, and that was a help*” (H11, 31-32). Lauren er glad for, at hun har nogle danske venner: “*I really enjoy the fact that I have some Danish friends here... definitely*” (H10, 29). At have danske venner er dog ikke en selvfølgelighed, når man som ledsagende ægtefælle bor i Danmark. Janet er glad for sin danske ven, som er hendes nabo: “[...] *she is very helpful (laughs). Even though that’s only one person. But she helped us find a babysitter.*” (D9, 18-19).

De fleste kvinder i mine interviews kunne godt tænke sig at have danske venner. Beatrice interesserer sig meget for kulturforskelle, men har ikke kunnet finde en dansk ven at tale med: “[...] *what I would really like, would be to get to know some Danish people. I would really like that, because I am interested in lots of different things. I find differences of culture fascinating.*” (C7, 21-22). Beatrices problem er, at hun synes det er svært at være proaktiv og tage initiativ, når hun skal tale med folk (C7, 25-28). Og generelt fortæller kvinderne alle, at det er sværere at få danske venner, end det er at få udenlandske venner. Karen kommenterer: “[...] *the one major issue that foreigners have when integrating with the Danes.. and don’t think it is only Denmark, because I also have experience with living in Hong Kong and Houston...[...] the local culture is just .. they have their family, they have their friends, they don’t need expats coming for a couple of years and then leaving again. They don’t have [...] the need in their lives to know us a couple of years, knowing that we’ll leave anyway. So I find that anywhere you go, it’s hard to meet local friends.*” (A2, 16-22). Karen oplever, at danskerne ikke har overskud til flere venner end dem de allerede har. Især ikke venner, som alligevel rejser væk igen om et par år. Hun synes, det er svært at møde lokale venner lige meget, om man er i Danmark, i USA eller i Kina. Karen, som tilsyneladende er den eneste kvinde, der ikke lader sig gå på af ikke at have nogen danske venner, fortæller, at danskerne har for travlt. De har deres arbejde og hele deres familie og alle deres venner og har ikke brug for andre (A5, 39-A6,2).

Terese, Annika og Lauren fortæller, at det er bedre at have udenlandske venner. De er i samme båd, og har de samme oplevelser med at skulle bo i en fremmed kultur (B1, 30-31 og E2, 3-5 og E7, 23-24). Lauren opdeler sine danske venner og sine udenlandske venner således: “[...] *if it is a practical problem, especially*

[...], I go to Danish friends, [...] and for emotional support I would go to my expat friends, [...] I sort of feel closer to them emotionally." (H7, 36-39). De danske venner bruger hun til at hjælpe sig med praktiske problemer, og de udenlandske venner bruger hun til følelsesmæssig støtte.

Ud fra de otte kvinders udsagn lader det til, at danske venner hovedsageligt bruges som støtte til praktiske ting, hvorimod de ledsagende ægtefæller bedre kan identificere sig og tale om følelsesmæssige ting med de udenlandske venner, som står i samme situation i forbindelse med at skulle integrere sig i den danske kultur. Generelt er det svært at få danske venner og især at få nære danske venner.

4.3.4 Graden af klarhed omkring regler, adfærdsmønstre

Regler, fremgangsmåder og procedurer kan være frustrerende, når man ikke ved, hvordan tingene skal gøres. Tre ud af otte kvinder nævner uafhængigt af hinanden, at de holder af det danske system, fordi reglerne er klare; Annika: *"I think that living here is easy. Because it is.. uhm.. all the rules are clear.."* (E2, 11). Lauren nyder også, at folk er så ligefremme og, at der er visse regler der følges. Hvis man blot følger reglerne, er tingene nemme (H10, 34-35). Janet oplevede det samme. Da hun var gravid og skulle på hospitalet, var alting nemt, fordi der var klare, nøjagtige regler for, hvem man skulle ind til og hvad man skulle gøre (D1, 25-28).

At der er visse klare regelsæt for, hvordan man ordner administrative ting, og gebærder sig i samfundet, gør det nemmere for udlændinge at falde til i samfundet og opføre sig, som danskerne gør. At vide hvordan ting fungerer og hvordan de skal udføres, giver en vished om, at man gør det på den rigtige måde, og ikke skiller sig ud fra mængden. Så længe reglerne følges, er det nemt at bo i Danmark.

4.4 Afgørende faktorer for trivsel, Cognitions

Dette afsnit handler om, hvordan de ledsagende ægtefæller opfatter og forholder sig til omverdenen og sig selv og om, hvordan disse faktorer påvirker deres trivsel. Herunder hører følelsen af hjælpeløshed, ensomhed, samt egen indstilling og forventning til udstationeringen og ønsket grad for integration.

4.4.1 En følelse af hjælpeløshed

At starte et liv i en ny kultur indebærer, at der er mange nye ting, der skal læres. I enkelte af interviewene med de ledsagende ægtefæller kom de ind på følelsen af hjælpeløshed. Karen sagde, at hun til tider føler sig som en analfabet, fordi hun ikke er så god til det skriftlige dansk (A7, 30-31), og Beatrice siger ligesådan, at hun hjemme i England, hvor hun tidligere boede, var vant til at være selvstændig og have kontrol over ting. I Danmark føler hun altid, at hun er afhængig af andre; hun skal spørge om alting, fordi alt står på dansk, og hun tager sig tit i ikke at forstå, hvad der foregår omkring hende (C2, 36-C3, 6 og C3, 25-28 og C8, 38-C9, 2).

Enkelte ledsagende ægtefæller oplever, at de ikke har mulighed for at være så selvstændige, som de var i deres eget land. De er afhængige af altid at spørge andre om hjælp og føler sig derfor hjælpeløse.

4.4.2 Ensomhed

Foruden at føle sig hjælpeløs, er ensomhed også et problem for enkelte ledsagende ægtefæller (D2, 34-36 og G8, 31-32). Beatrice er ked af, at hun ikke kender så mange mennesker i Danmark: "[...] *here, my phone hardly ever rings, because hardly anybody knows me.*" (C5, 6). Nogle dage, når hendes mand er på forretningsrejse, taler hun ikke med en eneste person en hel dag. I sådanne tilfælde holder hun af at gå ud og handle, så hun får set nogle andre mennesker (C5, 34-36). Hun tilføjer, at hun til tider føler sig meget isoleret: "[...] *You can be very lonely and isolated.*" (C6, 7).

De kvinder, som taler om ensomhed i løbet af deres interview, er alle kvinder uden børn eller kvinder, som siden dengang de følte sig ensomme, har fået barn. En mor fortæller, at hun egentligt ikke føler sig ensom, fordi hendes barn holder hende travlt beskæftiget (H9, 23-25). Uden job, børn, venner og vante hobbyer kan tilværelsen hurtigt blive ensom.

4.4.3 Egen indstilling

I løbet af de otte interviews går det op for mig, hvor meget de ledsagende ægtefællers egen indstilling betyder. På trods af alskens problemer, store som små, lader den individuelle indstilling til at spille en stor rolle i, hvor godt personen trives i Danmark. Dette afsnit har jeg del op i tre underafsnit; indstilling til det at være på udstationering, forventninger til udstationeringen og graden af ønsket om integration. Alle tre faktorer er indbyrdes afhængige og giver indblik i de ledsagende ægtefællers personlige indstilling til det at være i Danmark og til deres udstationering.

Indstilling til det at være på udstationering

Den ledsagende ægtefælles indstilling til udstationeringen præger hendes/hans helhedsbillede af opholdet. Generelt gælder det, at det er op til én selv at sørge for, at man er glad. Karen formulerer det således: "*.. I think for the wife, if you make a commitment to go with your husband's job somewhere, [...] It's your job that you.. you make yourself happy.*" (A3, 4-6). Annika og Laura taler begge om, at for at få det bedste ud af udstationeringen, skal man forsøge at skabe et rigtigt hjem. Man skal indstille sig på, at Danmark er 'hjemme' og gøre alt, som man ville gøre i et andet hjem (E5, 27-29 og F9, 31-34 og F8, 13-16).

Tankerne omkring, hvem de er og hvordan kvinderne opfatter sig selv, har også stor betydning. Da Beatrice begyndte at tale om emnet hjælpeløshed, kunne jeg tydeligt udlede fra hendes kommentar, hvordan hun var begyndt at tænke om sig selv: "*I think people don't realize how hard it can be for the women, [...] He [the husband] still has his [old] identity and suddenly she is a nobody and much more reliant on her husband.*" (C9, 13-16). Beatrice har problemer med at falde til i Danmark, fordi hun ikke føler sig meget

værd, når hun er begrænset af de kulturelle forskelle og af de manglende muligheder for hende, som hun er vant til ellers at have. Punita, som også har svært ved at falde til, har dog ingen problemer med hendes selvopfattelse. Hun siger ganske enkelt: *"[concerning cultural identity and characteristics,] one should be what one is"* (G8, 11), og siger dermed implicit, at hun ikke i samme grad som Beatrice har ændret sin selvopfattelse, efter hun er flyttet til Danmark.

For at kunne nyde udstationeringen, uden at fokusere så meget på diverse problemer og udfordringer, der opstår ved at bo i en fremmed kultur, må man ganske enkelt arbejde med det, man har. Flere af de interviewede kvinder fortæller, at de har accepteret Danmark, som det er, og finder det bedst at prøve at nyde de ting og de forskelle, som den danske kultur tilbyder (B4, 26-27 og D8, 33-35 og D8, 38-D9, 3 og G5, 26-28 og H1, 34-35). Janet fortæller, at hun er træt af at lytte på andre ledsagende ægtefællers klagen over danskerne og det danske system. Hun har accepteret, at når man bor i Danmark, så fungerer tingene lettest ved, at man gør som danskerne gør og tilslutter sig deres måde at tænke på tingene på (D7, 32-D8, 1). Lauren ser på sin udstationering, som noget hun altid kan rejse fra, hvis oplevelsen bliver for slem. Hun siger, at de gange hun har været udstationeret, har hun altid haft tanken, at man jo bare kan rejse væk, hvis man har lyst. På denne måde nyder hun opholdet og prøver at få det bedste ud af det, mens hun er her. (H10, 15-20). Laura, som droppede sit job som advokat for at tage til Danmark med hendes mand, ser opholdet som en velfortjent pause. Hun har valgt at udnytte pausen til at være mere sammen med sit barn og blive gravid igen og tænker således ikke så meget på, at hendes karriere midlertidigt står stille. Laura: *"[...] now we had the time, so that worked out perfectly"* (F2, 15).

De ledsagende ægtefæller finder det nemmest at acceptere den fremmede kultur som den er og at forsøge at få det bedste ud af opholdet i stedet for løbende at fokusere på negative aspekter af den. For at trives gælder det om at finde positive ting ved opholdet og holde sig selv i gang og være til gavn for nogen, så man ikke helt mister sit selvværd.

Forventninger til udstationeringen

Har man meget høje forventninger til en oplevelse, viser den sig ofte ikke at blive så god som forventet. Det samme gælder for en udstationering. Terese, Laura og Lauren er alle blevet positivt overraskede over, at det viser sig at være en del lettere at få venner i Danmark, end de havde forventet (B1, 32-34 og B2, 30 og B3, 21-22 og F5, 17-20 og F8, 18-20 og H9, 10-13). Laura troede desuden, at hun ville være meget isoleret med børnene, hvilket ikke viste sig at være tilfældet, så også her overgik oplevelsen hendes forventninger (F8, 24-31). Beatrice oplever det modsatte. Hun er modsat de tre andre negativt overrasket, da hun ikke havde forventet at komme til at føle sig hjælpeløs på grund af sprogbarriererne (C3, 38-40). Det overrasker hende, at udstationeringen viser sig mere udfordrende, end hun havde forestillet sig (C4, 13-15), på trods

af, at hun ikke havde de store forventninger til et socialt liv, fordi hendes ophold kun er planlagt til at vare 18 måneder (C6, 35-36). Punita havde gjort klogt i at forvente, at det på grund af store kulturforskelle ville blive svært at integrere sig og tilvænne sig den danske kultur. Hun oplever, at hendes forventninger stemmer overens med hendes oplevelse og lader sig således ikke slå ud af uventede udfordrende overraskelser (G6, 23-24).

Forventer de ledsagende ægtefæller et fantastisk, ubesværet ophold, vil de højst sandsynligt få sig en negativ overraskelse. Er de derimod, før de tager af sted hjemmefra, forberedt på, at der kan være udfordringer, som er vanskelige i den nye kultur og mere specifikt, hvilke udfordringer det kan være, så er de bedre forberedt på at tage kampen op og at skulle yde en indsats for at tilpasse sig det nye samfund. Deres forventninger har en tydelig indflydelse på deres egne opfattelse af udstationeringens succes og dermed deres trivsel i landet.

Grad af ønske om integration

For de ledsagende ægtefællers trivsel betyder deres ønske om integration også en del. Hvor enkelte af respondenterne vælger udelukkende at vedligeholde sine egne kulturelle værdier, vælger andre at forsøge at blive mere danske i deres levemåde i løbet af deres ophold. Annika fra Polen er et eksempel på det førstnævnte: *"I think that I don't identify with the Danes. [...] because I feel a Polish person, so... because I think... I can't be a Dane, because I don't know your tradition. I don't know your holidays, I have another habits, I have another culture, so I couldn't identify with you. (pause, silence) Of course I respect your tradition."* (E5, 13-17). Annika distancerer sig fra danskerne og den danske kultur, men viser stadig sin respekt for kulturen. Hun forventer ikke at føle sig integreret i den danske kultur på trods af, at det er muligt, at hun skal bo her adskillige år mere. Da jeg spørger hende, om hun føler sig hjemme i Danmark, svarer hun tøvende, at 'hjemme' er, hvor end hun og hendes mand opholder sig sammen (E5, 27-28). Vælger hun ikke at integrere sig mere end hun gør i øjeblikket, vil hun aldrig opnå en følelse af at høre til i Danmark og at føle sig hjemme i samfundet udenfor hendes hjemmefire vægge.

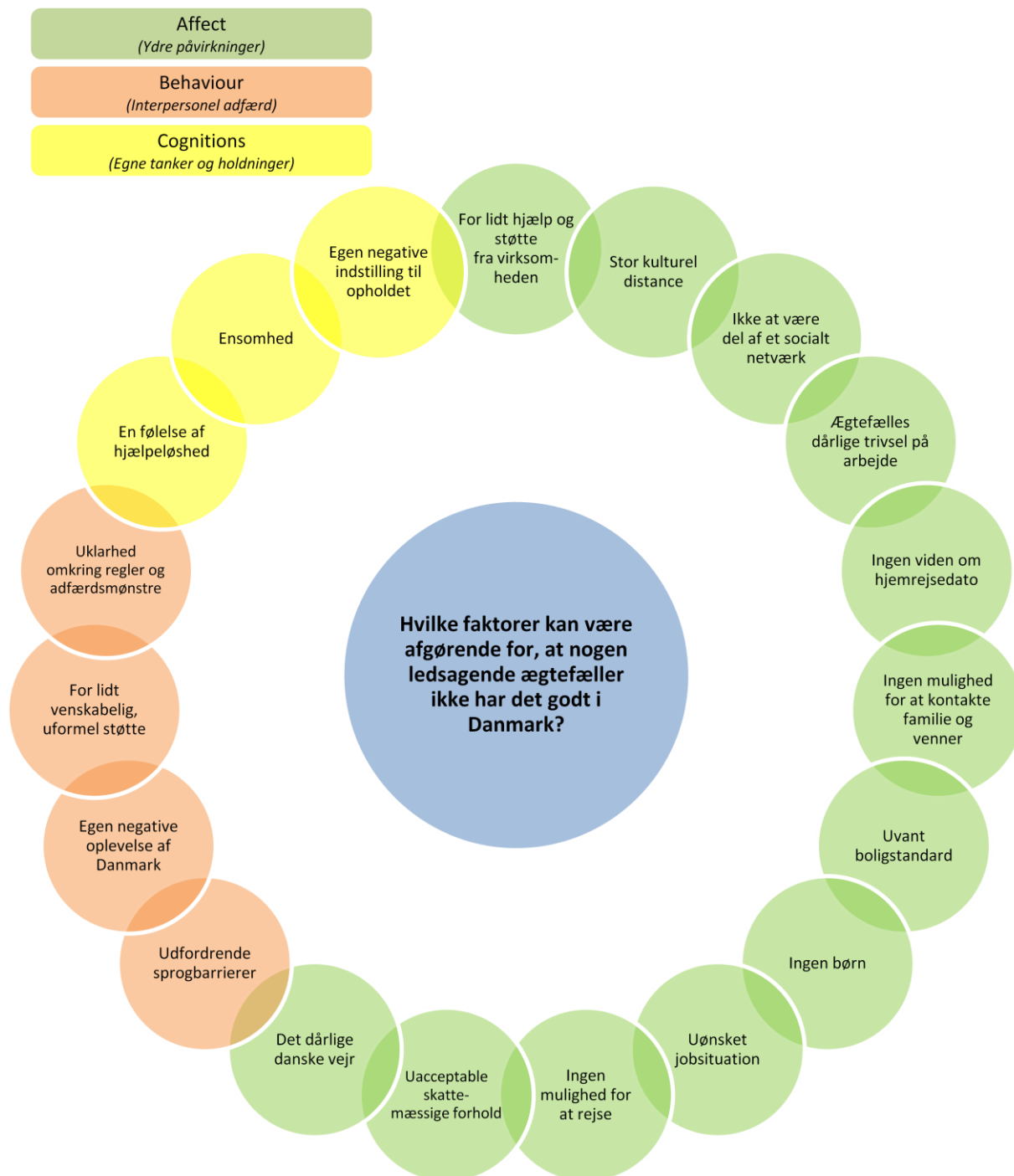
Der er flere eksempler på, at andre ledsagende ægtefæller ihærdigt forsøger at blive en integreret del af samfundet. Punita synes selv, at hun er blevet en smule dansk, fordi hun prøver at lære, hvordan man laver kold dansk mad, som hun er meget ubekendt med. Maden giver hun sin mand med til frokost på arbejdet, så han spiser det samme som hans kolleger (G5, 16-20) og Beatrice forsøger at tyde den danske lokalavis for at finde ud af hvad der sker i lokalsamfundet. Hun leder efter foredrag, frivillige aktiviteter og andre ting, som hun kan deltage i (C7, 30-32). Laura, som er vant til det amerikanske sundhedssystem og de amerikanske private børneinstitutioner, fortæller, at hun har fået øjnene op for, at der er andre måder at

gøre tingene på, som endda kan være bedre end den måde, hun er vant til. Imod sin egen forventning før ankomst i Danmark, regner hun med, at det bliver svært at vende hjem til USA (F3, 27-35).

Der er mange grader af integration. Generelt viser det sig dog, at de kvinder, som vælger at integrere sig og at følge en delvis dansk levevej og gøre som danskerne gør, trives bedre i landet.

Jeg vil nu præsentere et overblik over de resultater, jeg er nået frem til i løbet af analysen; en figur der beskriver hvilke faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark.

4.5 Delkonklusion



Figur 6 Sammenfatning af resultater; et overblik over faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark (egen produktion)

Figur 6 ovenfor er en sammenfatning af de resultater jeg er nået frem til i analysen, og viser et overblik over de faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark. Figuren er inddelt efter Wards (2001) tre kategorier: affect, behaviour og cognitions. Som afrunding på analyseafsnittet vil jeg følgende kritisk diskutere analysens fremgangsmåde og datagrundlag.

4.6 Kritik af analyse og fortolkning

Min generalisering af danskere, kan vise sig at være uholdbar, da jeg kun interviewer udlændinge med oplevelser af københavnere. Generelt siges det, at befolkningen i Jylland er mere åben og imødekommende end befolkningen i København. Således er validiteten og generaliserbarheden af mine resultater i forhold til Danmark som helhed diskutabel.

Fremgangsmåden i analysen bygger på en grov meningskategorisering og en relativt deskriptiv gennemgang af empirisk data. Jeg tillader mig flere gange at fortolke på respondenternes udsagn ved at fremhæve min forståelse af, hvad jeg mener, de implicit har sagt. Der er ingen garanti for, at min forståelse af deres udsagn er fuldt ud korrekt, da jeg ikke er vendt tilbage til respondenterne for at verificere min forståelse efter, jeg har gennemlæst transskriberingerne af interviewene. Visse pointer i deres udsagn er først gået op for mig ved gennemlæsning af transskriberingerne, da jeg i selve interviewsituationen skulle holde styr på mange ting. Denne manglende verificering af min forståelse forårsager, at mine resultater til en vis grad repræsenterer min egen forståelse af de ledsagende ægtefællers situation, frem for deres forståelse. Dette kan dog siges at være et problem ved enhver form for fortolkning i videnskaben, da der er en manglende evne til at fortolke helt objektivt.

Brugen af Wards tre kulturchockkategorier har medvirket til, at analysen har haft en klar struktur. Jeg mener selv, at jeg har fået dækket de relevante faktorer for mit problemspørgsmål og er nået frem til fyldestgørende, tilfredsstillende resultater ved hjælp af min detaljerede analyse og fortolkning samt min strukturerede tilgang til opgavens metode og videnskabsteoretiske overvejelser.

5 Sammenfatning og konklusion

I dette afsnit vil jeg sammenfatte opgavens fremgangsmåde og indhold og sidst præsentere svarene på problemspørgsmålet: hvilke faktorer kan være afgørende for, at nogen ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark? En mere detaljeret gennemgang af undersøgelsens resultater findes i analyseafsnittets underinddelinger. Konklusionen giver et generelt overblik over forskningsundersøgelsens resultater.

5.1 Sammenfatning af opgaveprocessen

Formålet med undersøgelsen er at kunne præsentere data til virksomheder i Danmark, som kan have gavn af et indblik ind i disse ægtefællers situation, for derefter at kunne forbedre vilkårene for fremtidige udstationerede ægtefæller samt hele den udstationerede familie.

I min søgen på svar valgte jeg at udføre en kvalitativ, empirisk undersøgelse. Undersøgelsen indbefattede otte individuelle, dybdegående interviews med kvinder, som alle er gift med en mand, udstationeret i Danmark og som alle har valgt at ledsage ægtemanden og bosætte sig i Danmark i den tid udstationeringen står på. De er således alle otte ledsagende ægtefæller.

På baggrund af den indledende mail- og telefonkorrespondance med respondenterne kunne jeg indledningsvis fastslå, at de udvalgte kvinder i nogen grad oplevede tilpasningsvanskeligheder. Jeg valgte sidenhen, at undersøge empirien i form af en eksplorativ, induktiv tilgang, da der ikke tidligere er foretaget en lignende forskningsundersøgelse i Danmark.

Jeg indledte forskningen med nøje at overveje, hvilken videnskabsteoretiske tilgang jeg skulle tage til undersøgelsen. Valget faldt på en konstruktivistisk og herunder hermeneutisk tilgang. Dernæst fortsatte jeg med at indsamle empiri og sidenhen med at analysere de indsamlede data. Analysens struktur var dels baseret på Wards teori om kulturchok, som jeg benyttede til at definere tre hovedområder, affect, behaviour og cognitions, der er afgørende for de ledsagende ægtefællers oplevelse af kulturchok og dermed trivsel i Danmark. Udover at benytte Wards tre overordnede kategorier foretog jeg en meningskategorisering og fandt på baggrund af transskriberinger af empiriindsamlingen frem til diverse underkategorier, som alle blev nævnt af flere af respondenterne uafhængigt af hinanden. Disse underkategorier repræsenterer de faktorer, der er afgørende for ledsagende ægtefællers trivsel i Danmark.

Nedenfor vil jeg sammenfattende gennemgå de svar, som udgør konklusionen på, hvilke faktorer der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark.

5.2 Konklusion

Flere udstationerede ledsagende ægtefæller trives ikke i Danmark, og i visse tilfælde har det til følge, at deres arbejdende ægtefælle forlader virksomheden i Danmark i utide. Dette lider den pågældende virksomhed store økonomiske tab af. Som et led i at komme problemet til livs, har jeg med dette speciale forsøgt at finde frem til faktorer, der kan være afgørende for, at nogle ledsagende ægtefæller ikke har det godt i Danmark.

Muligheden for at kunne trække på en udnævnt medarbejder eller en 'relocation agent' i den første tid af opholdet er af stor betydning for en udstationeret familie. Ved opholdets start er der brug for hjælp til en stor del administrative ting. Også at lade det udstationerede ægtepar mødes med kolleger og deres ægtefæller eller blot at tilbyde, at de kan ringe til en behjælpelig kollega i ny og næ, giver dem en bedre start på deres ophold i Danmark. Vigtigt er, at være opmærksom på, om den ledsagende ægtefælle selv har kunnet danne sig et socialt netværk. Er dette ikke tilfældet, bør virksomheden eller kollegerne proaktivt træde til eller forsøge at hjælpe. Dette er ofte tilfældet, hvis den udstationerede familie ingen børn har eller, hvis den ledsagende ægtefælle er i en alder, hvor det ikke er sædvanligt at tage på udstationering.

At tilbyde et sprogkursus og eventuelt et foredrag om dansk kultur og traditioner anses som en imødekomende håndsrækning fra virksomhedens side. Det er vigtigt, at de ledsagende ægtefæller får et godt, loyalt forhold til virksomheden. På et sådant sprog- eller kulturkursus kan virksomheden samle et par ledsagende ægtefæller og lade dem møde hinanden. Kurset er også en oplagt mulighed for at følge med i, hvordan det går familierne privat i begyndelsen af deres ophold. Hvis ægtefællerne har børn, er det vigtigt at tilbyde børnepasning, imens kurset står på, eller alternativt at tilbyde en privat instruktør i familiens hjem, som lader til at være den gængse måde at tilbyde sprogkurser på.

Der er tydeligvis fordele i at udnævne en person i virksomheden til lejlighedsvis at holde kontakt med de ledsagende ægtefæller. Uden en sådan person vil den ledsagende ægtefælle opleve unødigt besvær med at bo i et fremmed samfund, og loyaliteten mellem den ledsagende ægtefælle og virksomheden vil ikke være så god, som hvis virksomheden var meget tilstedeværende i både mand og kones liv.

Det er vigtigt ikke at skære alle ledsagende ægtefæller og deres familie over én kam. Størrelsen af den kulturelle distance kan have stor indvirkning på, hvor hurtigt og nemt familien falder til i Danmark. Jo større kulturel distance, jo større en omvæltning det er at flytte til Danmark. De ledsagende ægtefæller bør opbygge et socialt netværk. Får de ikke et sådan netværk, vil de have svært ved at finde venner og få støtte og opbakning og kan let komme til at føle sig ensomme.

På grund af ensomhed, er deltagelse i arrangerede events for ligesindede og mulighed for at tilmelde sig forskellige aktivitetsgrupper en stor fordel, når man som ledsagende ægtefælle ikke har et socialt netværk i landet på forhånd.

Også den arbejdende ægtefælle har indflydelse på den ledsagende ægtefælles trivsel. Har den ene det dårligt, vil det smitte af på den anden.

At vide cirka hvornår udstationeringen ender betyder desuden, at det er muligt for den ledsagende ægtefælle at planlægge ud i fremtiden, hvilket for mange giver ro i sindet og en følelse af kontrol over situationen. Hjemme lader derimod ikke til at være et stort problem, men det betyder meget for ledsagende ægtefæller løbende at kunne ringe hjem til deres familie og venner.

Boligens placering kan også have en indflydelse. Størrelsen på boligtilskuddet fra virksomheden er en afgørende faktor for flere familier, hvis indtægtsniveau ikke er så højt. Generelt nyder familierne at bo forholdsvis tæt på byen, hvilket er et relativt begreb, så de kan gøre brug af dens forskellige kulturelle faciliteter og børnetilbud såsom parker og udendørsaktiviteter. Med henblik på boligens standard gælder det om at finde en bolig med de rette forhold, hvilket kan variere meget fra familie til familie. Generelt gælder, at boligen helst skal være af samme eller af bedre standard end den, familien er vant til.

Det er svært for ledsagende ægtefæller at finde job i Danmark, hvis de ikke taler dansk. Hvor nogle ledsagende ægtefæller har det bedst uden job, leder andre efter beskæftigelse. Nogle er meget specifikke med henblik på, hvilket område de vil arbejde indenfor, og andre ønsker bare at blive en del af en arbejdsplads. Ikke at have noget at beskæftige sig med, især hvis man gentagne gange har søgt job er meget frustrerende. Et eventuelt deltidsjob kunne gøre underværker for nogle af de ledsagende ægtefæller.

Ikke at have mulighed for at rejse, kan påvirke familiens trivsel. Flere familier ser det at rejse som en stor del af at være udstationeret.

En bil eller blot en god cykel kan også hjælpe på ledsagende ægtefællers trivsel. En god, ubesværet måde at transportere sig selv og sine eventuelle børn frem og tilbage på betyder meget for bekvemmeligheden.

Udstationerede medarbejdere er svære at holde på, når deres tre års skattefordele i Danmark ophører. Går de over til at skulle betale fuld skat, kan det ikke svare sig at bo i landet, da nettolønninger er langt højere i mange andre lande.

Angående det danske sprog, føler de fleste ledsagende ægtefæller, at et basiskendskab er tilstrækkeligt. Det kræver meget slid og god vilje at lære dansk, men manglende kendskab hertil skaber besvær i hverdagen.

Helt generelt oplever respondenterne det danske folkefærd som grove, reserverede og uhøflige. Dette gør det sværere for dem at integrere sig. Dog oplever de, at tingene i det danske samfund virker. Der er styr og orden på alting, og de finder generelt landet et dejligt sted at bo, selvom det danske ustadige vejr og vinterens mørke vægter imod.

Det er vigtigt at have venner til at støtte og hjælpe i svære situationer, men at finde venner kan for nogen være svært, hvorimod andre har nemt ved det. Ud fra respondentgruppens udsagn lader det til, at danske venner hovedsageligt bruges som støtte til praktiske ting, hvorimod de ledsagende ægtefæller foretrækker at tale om følelsesmæssige ting med deres udenlandske venner.

At der er visse klare regelsæt for, hvordan man ordner administrative ting, gør det nemmere for udlændinge at falde til. Fra start af at få at vide hvordan ting fungerer, og hvordan de skal udføres, giver en vished om, at ting gøres på den rigtige måde.

En ledsagende ægtefælles egne tanker kan også påvirke dennes trivsel. Enkelte ledsagende ægtefæller oplever, at de ikke har mulighed for at være så selvstændige, som de var i deres eget land. De er afhængige af altid at spørge andre om hjælp og føler sig ubehageligt hjælpeløse. Og uden at kunne gøre gavn, uden at have et job, børn, venner eller vante hobbyer, kan tilværelsen hurtigt blive ensom og grå. For at trives gælder det for de ledsagende ægtefæller om at finde positive ting ved opholdet og holde sig selv i gang samt være til gavn for nogen, så de ikke mister deres selvværd.

Generelt viser det sig, at de kvinder, som bevidst vælger at integrere sig og at følge en delvis dansk levevej og gøre som danskerne gør, trives bedre i landet, end dem der distancerer sig.

6 Perspektivering

I dette afsluttende afsnit vil jeg se fremad, hvorimod jeg i forrige afsnit så bagud. Denne forskningsundersøgelse kan ses som en enkelt fase i en større forskningsproces. På grund af diverse begrænsninger, er der mange ting der kunne forbedres. Forskningen er langt fra udtømt indenfor emnet vedrørende ledsagende ægtefællers trivsel i Danmark.

I forbindelse med min forskning har jeg ikke undersøgt hvilke faktorer, der er af størst betydning for ledsagende ægtefællers trivsel. Det kunne derfor tænkes, at formålet med specialet udvandes ved, at de faktorer, der har stor indflydelse på trivslen, eventuelt vil vise sig at være faktorer, som virksomhederne

ikke selv kan påvirke. Det er derfor oplagt, at der bør forskes yderligere indenfor prioriteringsrækkefølgen af undersøgelsens resultater.

Jeg kan heller ikke undgå at vende tilbage til spørgsmålet om denne forskningsundersøgelses validitet, reliabilitet og generaliserbarhed, som jeg kort gennemgik i afsnit 2.2.4. Validiteten, som er et udtryk for om en interviewundersøgelse undersøger, hvad det er meningen, den skal undersøge, kan diskuteres, da empirigrundlaget består udelukkende af kvinder, som *ikke* har tænkt sig at rejse hjem før deres mands kontrakt med virksomheden udløber. Således er forskningsresultaterne overvejende baseret på de faktorer, respondenterne har ment, havde *positiv* indflydelse på deres trivsel i modsætning til at undersøge direkte, hvilke *negative* faktorer, der kunne være årsag til, at enkelte ledsagende ægtefæller var rejst hjem i utide fra en udstationering. Reliabilitet betegner, hvor konsistente en undersøgelses resultater er. Ved at sammenholde interviews hvori der er blevet gjort brug af samme interviewguide, gør det undersøgelsens reliabilitet højere, end den ville have været ved brug af blot én respondents input. Undersøgelsens reliabilitet kunne forstærkes ved, at jeg havde taget forskellige metodiske indgangsvinkler på samme emne, såkaldt triangulering. Undersøgelsens tidsmæssige og størrelsmæssige begrænsninger har dog medvirket til, at dette ikke var en mulighed. Sidst vil jeg nævne opgavens generaliserbarhed. Jeg har i opgavens metodeafsnit givet udtryk for, at undersøgelsens resultater udelukkende giver et indblik i de interviewede kvinders livsverden og dermed ikke kan bruges til at generalisere alle ledsagende ægtefællers situation i Danmark. Dog vælger jeg i en vis grad alligevel at generalisere og at bruge respondenternes oplevelser som en vejviser for, hvordan situationen generelt ser ud i Danmark. Det er vigtigt at fastslå, at denne forskningsundersøgelses resultater ikke er yderst generaliserbare. De er ment som at være vejvisende for videre forskning og for virksomheders egne efterfølgende undersøgelser.

En ting, som dog styrker opgavens generaliserbarhed, er en sammenligning af undersøgelsens resultater med de resultater, Shaffer og Harrison (2001) nåede frem til. Deres undersøgelse viste blandt andet, at følgende faktorer påvirkede de ledsagende ægtefæller usanset, hvor i verden de befandt sig: Kulturel interesse, imødekommenhed angående levestandard, viden om udstationeringens varighed samt gruppe-medlemskab/socialt netværk. I forbindelse med personens sociale netværk var følgende tre underinddelinger af betydning; størrelse af netværk, dybde af support og bredde af support. Disse resultater stemmer i høj grad overens med dele af denne undersøgelses resultater, og dermed tyder det på, at resultaterne er forholdsvis konsistente og generaliserbare.

7 Bibliografi

Videnskabelige artikler

Oberg, Kalvero (1960): *Culture shock: Adjustment to new cultural environments*. Practical Anthropology, årg. 7, s. 177–182.

Punnet, Betty J. (1997): *Toward effective management of expatriate spouses*. Journal of World Business, årg. 32, Nr. 3, 1997, s. 243-257

Shaffer, Margaret A. og Harrison, David A. (2001): *Forgotten Partners of International Assignments, Development and Test of a Model of Spouse Adjustment*. Journal of Applied Psychology, April 2001, årg. 86, nr. 2, s. 238-254

TV udsendelser

Udsendelsen 'Penge': *Kold dansk skulder til udenlandsk arbejdskraft*. DR1, 16. januar 2008

Udsendelsen kan findes online via dette link: <http://www.dr.dk/DR1/penge/arkiv/>

Bøger

Abnor, Ingeman og Bjerke, Björn (1997): *Methodology for Creating Business Knowledge*. London: Sage publications

Andersen, Heine (1994, red.): *Videnskabsteori & metodelære for erhvervsøkonomer*. 4. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Andersen, Heine (2002, red.): *Videnskabsteori & metodelære. Bind 1. Introduktion*. 4. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Andersen, Ib (2006): *Dataindsamling og spørgeteknikker. – I projektarbejder inden for samfundsvidenskaberne*. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Andersen, Ib (2006): *Den Skinbarlige Virkelighed – vidensproduktion inden for samfundsvidenskaberne*. 3. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur,

Brødslev Olsen, Jan og Sørensen, Lisbeth W. (1995): *Problembaseret indlæring. En introduktion*. 2. udgave. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag

Collin, Finn et al. (1995): *Humanistisk Videnskabsteori*. 1. udgave. København: Danmarks Radio

Elsass, Peter (2003): *Håndbog i kulturpsykologi. Et fag på tværs*. København: Gyldendal

Enderud, Harald (1986, red.): *Hvad er organisations-sociologisk metode? Den 3die Bølge i metodelæren*. Bind 1, 2. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Furnham, Adrian og Bochner, Stephen (1986): *Culture shock: psychological reactions to unfamiliar environments*. London: Taylor Francis

Guba, Egon G. (1990): *The Paradigm Dialog*. California: SAGE Publications Inc.

Haour-Knipe, Mary (2001): *Moving families. Expatriation, stress and coping*. London: Routledge

Heldbjerg, Grethe (1997): *Grøftegravning i et metodisk perspektiv*. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Jacob, Nina (2003): *Intercultural management*. London: Kogan Page

Kvale, Steinar (1997): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. København: Hans Reitzels forlag

Rienecker, Lotte og Jørgensen, Peter S. (2006): *Den gode opgave. Håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser*. 3. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Rienecker, Lotte og Jørgensen, Peter S. (2006): *Specielt om specialer, – hovedsageligt om hovedopgaver, - koncentreret om kandidatafhandlinger*. 3. udgave. Frederiksberg: Samfundslitteratur

Ward, Colleen et al. (2001): *The Psychology of Culture Shock*. 2. udgave. New York: Routledge

Andre specialer

Jørgensen, Christina (2000): *Repatriering og anvendelse af udstationeredes kompetencer*. cand.merc.int., Handelshøjskolen i København. Vejleder Nikolaj Lubanski.

Nielsen, Tine H. (2000): *Udstationering – i et dansk perspektiv*. cand.merc.int., Handelshøjskolen i København. Vejleder Martine C. Gertsen.

8 Bilag

Bilag A-H: Transskriberinger af interviews

Bilag A: Interview Karen
Bilag B: Interview Terese
Bilag C: Interview Beatrice
Bilag D: Interview Janet
Bilag E: Interview Annika
Bilag F: Interview Laura
Bilag G: Interview Punita
Bilag H: Interview Lauren

Bilag I: Overblik over respondenter

Bilag J-Å: Samlede citater, grupperet efter faktorer for trivsel

Bilag J-V: Affect, ydre påvirkning

Bilag J: Mængden af hjælp fra virksomheden, støtte til diverse ting
Bilag K: Størrelsen af den kulturelle distance
Bilag L: Ikke at være del af et socialt netværk
Bilag M: Ægtefælles trivsel på arbejde
Bilag N: Viden om hjemrejsedato
Bilag O: Mulighed for at kontakte familie og venner 'hjemmefra'
Bilag P: Boligrelaterede forhold
Bilag Q: Ingen børn
Bilag R: Alder
Bilag S: Jobsituation
Bilag T: Mulighed for at rejse
Bilag U: Skattemæssige forhold
Bilag V: Det danske vejr

Bilag W-Z: Behaviour, interpersonal adfærd

Bilag W: Sprogbarrierer
Bilag X: Egen oplevelse af Danmark
Bilag Y: Mængden af venskabelig, uformel støtte/support
Bilag Z: Graden af klarhed omkring regler, adfærdsmønstre

Bilag Æ-Å: Cognitions, egne tanker og indstilling

Bilag Æ: En følelse af hjælpeløshed
Bilag Ø: Ensomhed
Bilag Å: Egen indstilling

Bilag AA-AH: Samlede citater, grupperet efter respondenter og dernæst faktorer for trivsel

Bilag AA: Karen, England - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AB: Terese, Portugal/Scotland - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AC: Beatrice, Sydafrika/England - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AD: Janet, Australien - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AE: Annika, Polen - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AF: Laura, USA - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AG: Punita, Indien - Citater opdelt efter kategorier
Bilag AH: Lauren, Sydamerika/England - Citater opdelt efter kategorier

Bilag AI: Interviewguide