



**LUNDS**  
UNIVERSITET

INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Hur upplever danskar att arbeta i Sverige respektive  
svenskar att arbeta i Danmark?

**Ylva Strand**  
**Susanne Sörensen**

Kandidatuppsats ht 2004

Handledare: Roger Sages

HUR UPPLEVER DANSKAR ATT ARBETA I SVERIGE  
RESPEKTIVE SVENSKAR ATT ARBETA I DANMARK?

*Ylva Strand och Susanne Sörensen*

Syftet med denna studie är att undersöka om det finns skillnader i hur man upplever arbetsplatsen beroende på om man är svensk och arbetar i Danmark eller om man är dansk och arbetar i Sverige. Deltagarna var pendlare, slumpvis utplockade på färjorna mellan Helsingborg och Helsingör. Metoderna vi har använt oss av är det statistiska programmet SPSS, K-Independent Samples samt den kvalitativa metoden MCA (Meaning Constitution Analysis). Antalet undersökningsdeltagare var 36 varav 31 var svenskar och 5 var danskar. Av de 36 undersökningsdeltagarna var 8 personer analyserades i MCA medens alla undersökningsdeltagare blev analyserade i K-independent Samples. En enkät med 12 olika påståenden och en öppen fråga delades ut. Resultaten visade ingen signifikans i den statistiska metoden, men den kvalitativa metoden visar att där finns en skillnad. Detta yttrar sig främst i att danskar upplever den svenska arbetsplatsen mer negativt än svenskar upplever den danska arbetsplatsen. Resultatet är baserat på deltagarna i denna undersökning därför kan vi inte göra en generalisering av resultatet.

*Nyckelord:* Upplevelser, arbetsplatsen, Sverige, Danmark

## Innehållsförteckning

Abstract

1. Inledning.....	4
2. Teori .....	4
2.1 Det icke verbala perspektivet .....	5
2.2 Det tvärkulturella perspektivet .....	5
2.3 Organisationsteorier genom tiderna .....	6
2.4 Ledarskapets perspektiv .....	7
2.5 Det psykologiska perspektivet .....	8
2.5.1 Definition av konflikt.....	8
2.5.2 Effekter av en konflikt.....	10
2.5.3 Joharis fönster .....	13
2.6 Det fenomenologiska perspektivet.....	14
3. Syfte .....	15
4. Metod .....	16
4.1 Undersökningsdeltagare .....	16
4.2 Material .....	16
4.3 Procedur .....	16
4.4 Data process .....	17
4.4.1 MCA metoden .....	17
4.4.2 Analysfasen .....	18
5. Resultat.....	19
5.1 Statistisk analys .....	19
5.2 MCA.....	20
5.3 Gruppanalys MCA .....	34
6. Diskussion.....	38
Referenslista .....	41

Appendix 1

## 1. Inledning

En tidigare studie av Sörensen (2004) visar att det finns en signifikant skillnad på hur danskar respektive svenskar upplever ledarskap på arbetsplatsen. Sörensens studie påvisar att svenskar är mer på vänskapsnivå med sin chef än vad danskar är. Eftersom där fanns en signifikant skillnad beslutade vi (författarna) oss för att fördjupa och utveckla detta fenomen.

Teoridelen kommer att beskriva följande perspektiv och teorier: Det icke verbala perspektivet, Det tvärkulturella perspektivet, Historisk organisationsteori, Ledarskaps perspektivet, Det psykosociala perspektivet samt Det fenomenologiska perspektivet.

I denna uppsats vill vi ta reda på undersökningsdeltagarnas upplevelser av att vara dansk och arbetar i Sverige respektive svensk och arbeta i Danmark.

## 2. Teori

### 2.1 Det icke-verbala perspektivet

Efter det att bron mellan Sverige och Danmark fulländats, pendlade 490 personer om dagen till jobbet på andra sidan sundet. I samband med brobygget var förväntningarna stora på en ekonomisk tillväxt inom Öresundsregionen. Enligt Mead (1984) förändras världen i takt med att samhället globaliseras. Resandet från land till land eller från kultur till kultur sätter resenären i en situation där man blir allt mer medveten om hur de verbala och icke verbala koderna skiljer sig åt mellan olika länder. Det är tillsammans med andra människor från andra kulturer som man lär känna såväl andra som sig själv.

En anledning till att en konflikt kan uppstå är att man är omedveten om hur man använder de speciella kulturella koderna. Kodning sker i en omedveten process. Kulturella konflikter grundar sig ofta i missförstånd. Det vill säga, man har för lite kunskap om varandra. Dessa typer av konflikter är oftast oväntade. För att minimera risken för missförstånd och kulturella konflikter bör svenskar ha mer förståelse för hur dansk kultur fungerar och danskar bör sätta sig in i hur svensk kultur fungerar. Till att

börja med måste man förstå hur man tillämpar sin egens kulturs icke verbala kommunikation innan man lär sig förstår andras. Det finns många olika sätt att uttrycka sig på. Några exempel är ansiktsuttryck, olika gester med händerna samt kroppsspråket.

Ett typiskt exempel på icke verbal kommunikation är hur man reagerar (beroende på vilken kultur man tillhör) när en okänd person nickar med huvudet samtidigt som denne lyssnar till vad man pratar om. I Sverige skulle det vara det samma som att man instämmer om man nickar, att skaka på huvudet hade varit ett uttryck för att man inte instämde. Men i olika länder reagerar man på olika sätt.

(<http://www-1.gsb.columbia.edu/cis/training/acrosstuff/tooHot.resarch.pdf>, 2004-09-25).

## 2.2 Det tvärkulturella perspektivet

Det mest betydelsefulla beslut man tar när man ska anamma en ny kultur är enligt Boski (2004) hur man samtidigt ska kunna bevara den gamla. Boski påstår även att integration har mer att göra med det offentliga livet än med det privata liv man lever. Ett typiskt fall som belyser denna företeelse är följande exempel: Om man som svensk kommer till Danmark för att arbeta är man mer angelägen om att integrera sig på arbetsplatsen än i sitt eget hem. Med andra ord är människan mer benägen att integrera på arbetsplatsen i omgivning med andra människor från den nya kulturen än i det privata livet där man kanske helst umgås med andra människor med samma bakgrund.

Enligt Segall, Marshall, Dasen, Berry, och Poortinga, (1999) är kultur såväl en adaptiv som kognitiv process som sker både i och utanför människans tankar. Man anammar den kultur man tillhör, vilket inte betyder att alla har samma personlighet, men man använder de normer, värden, beteendemönster och traditioner som är karaktäristiska för det samhälle man lever i. Det handlar om att kunna kombinera sitt beteende med sin kultur. Beteendet och den sociala tillhörigheten med andra människor har ett samband. Kultur, språk och beteende är faktorer som går hand i hand med varandra.

Boski (2004) ger även exempel på även integrationsbegreppet som innehal att vi alla är födda med ett gemensamt språk. Även om man har tillbringat lång tid i en annan kultur kan det vara svårt att anpassa sig. Barn anpassar sig till nya kulturer genom sin skolgång och vuxna genom sina arbetsplatser.

Oftast är det ett dilemma att veta hur man ska hantera sin bakgrund. Vanliga frågor som kan uppstå är: Ska jag skapa ett nytt liv med en ny identitet? Ska man glömma sin härkomst? Om man är svensk ska man då försöka bli dansk bara för att man arbetar i Danmark eller ska man bevara en del av sin bakgrund? Sin identitet skapar man när man bevarar sin härkomst men även blir delaktig i den nya kulturen. Enligt Boski (2004) uttrycker man sin identitet mer på sin arbetsplats än i hemmet. Med andra ord har man mer behov för identitet som dansk på sitt svenska arbete än i sitt danska privatliv och vice versa.

Hannah Arendt (1998) beskriver sambandet mellan den privata sfären och den offentliga sfären. Människans sfär skiljer sig från situation till situation. Ett exempel är hur den arbetande polisen hanterar en situation på arbetet i relation till hur samma person hanterar en situation som man eller pappa i den privata sfären. Av allt att döma finns det både likheter och skillnader i de olika sfärerna. Det viktigaste är att vara medveten om såväl likheterna som skillnaderna.

### 2.3 Organisationsteorier genom tiderna.

Historien har påverkat människosynen. Genom tiderna har olika teoretiker påverkat synen på en bra ledarskapsstil. Detta har i sin tur medfört att dagens nuvarande chefer/ledare har olika visioner om hur en bra ledare ska vara. Maltén, (2000). Exempel på klassiska organisationsteorier är bland annat Taylor. Han ansåg att det förekom slapphet och fusk på arbetsplatsen. Det behövdes metoder för att öka effektiviteten. Han införde bland annat ackordslöner, det vill säga man får lön efter prestation. Ett annat drag hos Taylor var att han förespråkade specialisering. Varje arbetare hade sin specialisering. Typiska begrepp inom denna teori är mekanisering och rationalisering.

I motsats till Taylor är Max Weber en vetenskapsman. Max Weber, byråkratins fader, förespråkade den hierarkiska ledarskapsstilen. Med det menas att all styrning sker uppifrån.

Människan har med andra ord bara en funktion i organisationen. Individens fränta personligt ställningstagande. Formella regler som styr verksamheten. En mer modern

teoretiker med helt andra åsikter om hur en ledarskapsstil ska se ut är svensken Jan Carlsson. Till skillnad från den hierarkiska och byråkratiska ledarskapsstilen förespråkar han en platt organisationsteori.

Jan Carlsson symboliserar den svenska företagskulturen, det vill säga en platt organisationsteori. Teorin syftar till att alla ska ta ansvar för att på så sätt känna sig mer delaktiga än om man bara har en ledning som bestämmer allt som i den typiska hierarkiska ledarskapsstilen. Med andra ord så finns varken byråkrati eller hierarki i en typisk platt organisationsteori. (Ibid.)

#### 2.4 Ledarskaps perspektivet

En chefs personlighet och egenskaper färgar organisationen. Stogdill (1974) menar att kapacitet, intelligens, färdigheter, ansvarförmåga, engagemang och status är egenskaper som en god ledare bör besitta, Maltén, (2000).

Ohlsson (1995) beskriver att konflikter ofta kan uppstå mellan ledarskapet och de anställda. Om en chef har goda ledaregenskaper och besitter social kompetens blir oftast medarbetarna trygga och säkra. Om han däremot saknar dessa egenskaper blir oftast arbetsklimatet otryggt, laddat och leder till konflikter. Ohlsson (1995) menar vidare att konflikter mellan chef och anställda även bero på sig i att personkemin inte stämmer. Frågan är vad som brister i personkemin. Det kan handla om bristande respekt och förståelse eller om bristande kunskap och insikt i varandras erfarenheter, kompetens, åsikter och värderingar.

En allmän sammanfattning om vad en ledare bör kunna:

Planera och organisera

Ha visioner

Kontrollera och utvärdera

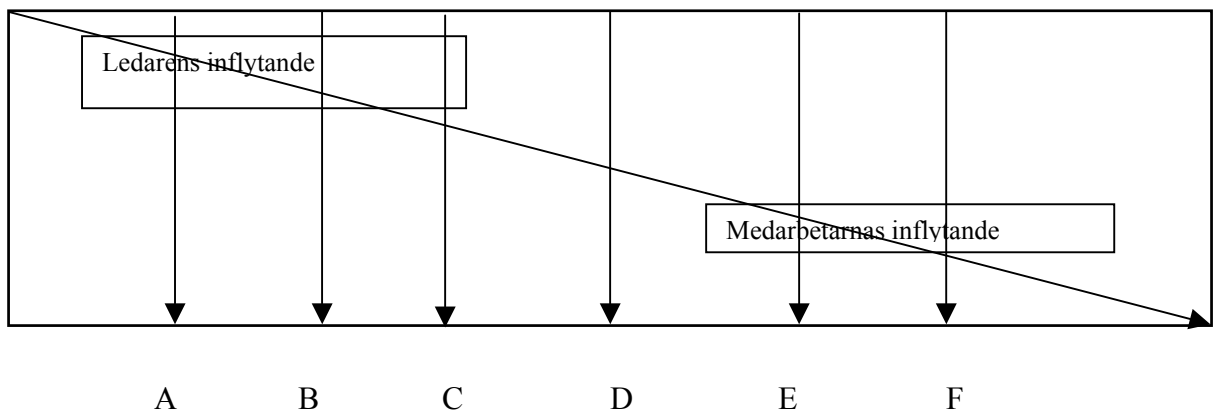
Ge och ta information

Kommunicera, samspela och handleda

Inge förtroende och mening.

Maltén, (2000)

Vad krävs av chefen för att kunna genomföra förändringar på arbetsplatsen? Enligt Malténs modell bör en ledare kunna agera/anpassa sig efter situationen. Hur demokratisk/auktoritär i beslutsfasen beror på situationen Maltén (2000). Figuren nedan beskriver ledarens respektive medarbetarnas inflytande. Om ledarens inflytande befinner sig vid A, B, C betyder det att ledaren fattar besluten men lämnar motivering och inhämtar synpunkter från medarbetarna. D, E, F visar att ledaren framlägger problemet eller målet men att det är medarbetarna som fattar beslutet (Se figur 1).



Figur 1. Malténs beskrivning av ledarens agerande, anpassat efter gruppens erfarenhet och mognad.

Kan det tänkas att danskars organisationskultur innebär att besluten tas av ledaren/chefen? Det vill säga en typisk ledare/chef enligt A, B, C i figur 1. I den svenska organisationskulturen har man kanske en mer typisk D, E, F ledare, det vill säga besluten ligger hos medarbetaren.

## 2.5 Det psykosociala perspektivet

Idag är man mycket mer medveten om hur mycket det psykosociala i arbetsmiljön påverkar resultatet och organisationen. I alla organisationer finns där olika informella normer eller koder som man måste förhålla sig till. Enligt Leeneer-Axelson och Thylefors, (1991) finns det både destruktiva eller konstruktiva grupp processer. En grupp s olika faser kan ses som ett äktenskap och beskrivs i olika faser.

Orienteringsfasen, *får jag och vill jag vara med i den här gruppen? Duger jag, för gruppen och duger gruppen för mig?*



Konfliktfasen, *vilken är min position i gruppen, hur olika får man vara?*

Närmandefasen, *är jag omtyckt? Tycker jag som de övriga? Hur mycket av mig själv vill jag visa*

Samarbetsfasen, *gruppen har hittat former till sina olika behov, gruppen får därmed mer energi att fokusera på sina uppgifter*

Separationsfasen, *gruppen upplöses, ändra karaktär eller förlorar medlemmar*

### 2.5.1 Definition av konflikt

Kaufmann & Kaufmann (1998) beskriver att konflikter inom arbetslivet är ett tillstånd som består av motsättningar som har bildats på grund av en brist på överensstämmelse mellan olika individers eller grupperns behov. Maltén (2000) nämner att ordet konflikt kommer från latinets *conflictus* som betyder tvist, motsättning eller sammanstötning. Lewin 1951 ref i Maltén (2000) definierade begreppet som en kollision mellan olika kraftfält. Axelson & Thylefors (1991) har följande definition: En konflikt är en kollision mellan intressen, värderingar, handlingar eller inriktningar. Maltén (2000) beskriver sammanfattningsvis: En konflikt uppstår vid en sammanstötning, en kollision eller annan oförenlighet mellan mål, intressen, synsätt, värderingar, grundläggande behov eller personlig stil.

Olsson (1988) beskriver att det i det dagliga sociala livet ständigt uppstår konfliktsituationer som vi måste bemästra för att bilda och upprätthålla relationer samt för att kunna samarbeta med andra. Kaufman & Kaufman (1998) menar att varje individ har olika intressen, personligheter, värderingar och erfarenheter som följaktligen kan medföra till oenighet och motsättningar.

Ohlsson (1995) beskriver att det i dagens turbulenta arbetsliv finns en självklar risk för en ökning av spänningar och konflikter, i takt med de ökade förändringar och krav som ställs på den anställde. Det kan handla om krav på ökad flexibilitet och effektivitet samt krav på förväntningar som vissa anställda har svårt att leva upp till. Konflikter som inte uppmärksammas och löses på ett tidigt stadium kan bli orsak till en kris på arbetsplatsen. Förutom mänskligt lidande för de anställda medför även konflikter stora

kostnader för företag i form av ökade sjukskrivningar. Maltén (2000) framhäver dock att konflikter inte alltid är negativa utan kan även bidra till ett naturligt inslag i utvecklingsprocessen inom en organisation. Konflikter kan med andra ord skapa eftertanker, leda till självkritik och utgöra en god grund för förnyelse.

Olsson (1985 och 1988) ref i Granér (1994) har sammanfattat konfliktteorier i fyra olika typer.

*Individuella brister:* Konflikter beror på att individer har handlat fel och om individer ändrar på sig eller lämnar den sociala situationen blir konflikten löst.

*Yttre orsaker:* Konflikter har materiella orsaker eller skapas av yttre krafter i förhållande till den sociala situationen.

*Relationsproblem:* Konflikter kan bero på att det finns bristfälliga relationer mellan människor som löses genom förbättrad kännedom och kommunikation.

*Verkliga motsättningar:* Konflikter kan uppstå av många anledningar och måste lösas genom öppen konfrontation kring konflikthanledningen.

*Pseudokonflikter:* I själva verket är man eniga. Missförstånd uppstår på grund av språkliga svårigheter eller saknad av information. (Tetzschner och Herlau, 2004)

### 2.5.2 Effekter av en konflikt

#### *Negativa*

Edelmann (1993) poängterar att konflikter kan ge en skadlig inverkan på fysiskt och emotionellt välbefinnande, förlust av självförtroende och sämre självkänsla. Hur effekterna yttrar sig beror på konfliktens omfattning, vilken personlig betydelse den har samt hur långvarig den är. Edelmann (1993) beskriver vidare att konflikter kan vara negativa både på en personlig psykisk/fysisk nivå och på organisatorisk nivå. Den personliga psykiska nivån innehåller en oförmåga att koncentrera sig, tänka klart, en ökad irritabilitet och oförmåga att slappna av. Fysiska symtom som sömnsvårigheter,

magproblem är också tidiga varningssignaler som kan leda till magsår och högt blodtryck om man inte uppmärksammar varningssignalerna i tid.

Konflikter enligt Olsson (1998) kan skapa misstro att man inte vågar ta tag i problemen. En del kan bli rädda för att bli okontrollerat arga, känna sig kränkta och bli rädda för att bli utfrysade i gruppen. Detta kan leda till osäkerhet, tvekan och rädsla och som i sin tur fungerar som ett hinder för ett målinriktat arbete samt till förändring. Eftersom konflikter kan vara psykiskt smärtsamma beskriver Granér (1994) att tryggheten kan försämrans inom arbetsgruppen, vilket bidrar till att gruppen får svårigheter till vidare samarbete samt att det kan uppstå ett hot mot gruppens existens.

### Positiva

Enligt Edelmann (1993) är positiva konflikter bara troliga om konflikten är kontrollerad eller begränsad. Olsson (1998) menar att konflikter är förutsättningen för en utveckling av kreativ gruppverksamhet kring att lösa uppgifter. Enligt Maltén (2000) kan en konflikt vara nyttig, då tankar och idéer ställs mot varandra och olika åsikter kommer upp till ytan. Följden på detta blir att bättre idéer framträder som stimulerar utvecklingsarbetet.

Konflikter enligt Axelson & Thylefors (1991) kan även ge insikter på många plan. Grupper kan få en fördjupad självkänedom och upptäcka vilka styrkor och svagheter som finns i gruppen. Att arbeta sig igenom konflikter är viktigt för att höja självtilliten hos människor och skapa en beredskap inför framtida problem. Edelmann (1993) beskriver att konflikter stärker relationen mellan anställda om man tillsammans försöker förstå varför en konflikt har inträffat och diskutera och lösa den. Samtidigt kan konfliktlösningen leda till en ökad självkänsla hos de inblandade parterna. Axelson & Thylefors (1991) beskriver att konfliktbearbetning leder till att angelägna ämnen kommer upp till ytan och blir tydliga. Först när en konflikt erkänns skapas förutsättningar för problemlösning. En annan fördel med konflikter enligt Axelson & Thylefors (1991) är att individer och olika grupper kan få möjligheten att se varandra med andra ögon och därmed få nya relationer till varandra. Myter och fördomar suddas ut och befriar individer från gamla roller. Genom konflikter upptäcks även vilka som har

makten, då det annars kan vara svårt att veta var den rollen ligger. Deutch, 1971; ref. i Edelmann (1993) menar att konflikter för olika människor i vissa situationer stimulerar intresset och nyfikenheten. Människor behöver en viss stimulans då man kan känna spänning och detta är bra för att bevara arbetstillfredsställelsen på arbetet.

Nils Sortland, 1991; ref. i Kaufmann & Kaufmann (1998) beskriver konflikt som en drivkraft till att skapa förändringar. Konflikter kan också leda till att man fattar bättre beslut, eftersom beslutsfattarna ofta är tvungna att ta motståndarnas synpunkter i betänkning. Enligt Sortland kan även konflikter ge stora vinster för organisationen.

Baron, (1995: ref. Kaufmann & Kaufmann (1998) har framställt konfliktens positiva sidor.

En konflikt har alltid en orsak. Den synliga orsaken till en konflikt är oftast bara toppen på ett isberg. Konfliktfria arbetsplatser är en utopi. Har man sina mål klara och möjligheten till att nå dem uppstår inga problem. Men det finns alltid hinder. Olika önskningar och behov stöter emot varandra. Med andra ord hamnar vi i olika konfliktsituation. Vår arbetsmiljö påverkas inte av om vi har konflikter eller inte på jobbet, det är vad vi gör med dem som gör skillnaden mellan en bra eller dålig arbetssituation.

Konflikterna kan vara enkla och konkreta men på arbetsplatsen är orsaken till konflikt oftast flera olika faktorer. Ellmin (1994) pekar på en rad vanliga orsaker till konflikter i sin bok att hantera konflikter på jobbet.

Orsaker till konflikter:

- Grundläggande behov tillfredställs inte.
- Som en konsekvens av konkurrens.
- Oklara mål från ledningen.
- Motsättningar mellan olika personligheter.
- Dålig kommunikation.
- Feltolkningar.
- Dåligt intresse och motivation för arbetet.

- Hög personalomsättning.
- Oro för förändring.
- Motivation och intresse för arbete avtar.

Arbetsplatskonflikter kan anses som besvärliga problem. Men enligt <http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se>:s artikel anser man att arbetsplatskonflikter skulle kunna ses som en resurs till organisationens utveckling. Konstruktivt kan organisationen utvecklas så att personalen trivs bättre och i sin tur bidrar till att arbetet får högre kvalitet. Med andra ord finns det både fördelar och nackdelar med konflikter beroende på hur de bearbetas. Konflikter uppstår därför att man ser olika på situationer eller man vill olika saker i situationen. Oftast handlar det om att man tolkar saker och ting olika. Det styrs av våra erfarenheter. Detta är förklaringen till varför olika personer i samma situation kan tolka situationen olika. Kolivosky & Tylor, 1979 tar upp 15 principer om varför vi tolkar saker olika i Ellmins bok (1994). Här nedan kommer ett par exempel:

- Två människor ser inte samma sak på samma sätt.
- Människan har en benägenhet att förenkla eller komplicera det hon inte förstår.
- Människan är i stor utsträckning benägen att se saker på det sätt hon tidigare har sett.
- Människan ser olika saker vid olika tidpunkter.

### 2.5.3 Joharis fönster

Enligt Luft (1984) kan all information om en person delas in i fyra delar som visas som fält i modellen nedan (se tabell 1). Desto mer jag vet om mig själv, vad som är viktigt för mig, vilka mina styrkor och svagheter är, desto mer nytta kommer jag att ha av att förstå andra människor. Det är i det okända fältet som beteendeförändringen sker. Desto mer man vet om sitt okända fält ju högre självinsikt har man

Dessa faktorer är bra att ha vetskap om för att lättare kunna lösa problem eller konflikter på arbetsplatsen.

Tabell 1. *Joharis fönster redogör för fyra olika fält som visar hur individen agerar i interaktion med andra.*

	Detta vet jag om mig själv	Detta vet jag ej om mig själv.
Andra vet om mig	1: Mitt officiella fält är de handlingar, motiv och känslor hos mig som andra känner till lika bra som jag själv.	2: Mitt blinda fält betecknar vad andra ser hos mig. Jag är själv inte medveten om detta.
Andra ej vet om mig	3: Mitt inofficiella fält är delar av mig själv som jag inte talar om eller visar för andra	4: Mitt okända fält är delar av mig själv som varken jag eller andra känner till

Desto mer självinsikt individen har desto lättare har man för att lösa konflikter med andra på exempelvis arbetsplatsen.

## 2.6 Det fenomenologiska perspektivet

Enligt Clarence Crafoord (1994) har människan redan ett språk innan hon föds. Den första berättelsen är ordlös, se citat:

*”berättelsen finns i moderns kropp och det är en individ som ger sig till känna”* (Crafoord, 1994, sida 22).

Crafoord illustrerar begreppet integritet i association till anknytningsteorin, som beskriver hur vi knyter an i relationer till andra människor och hur trygga vi är i vår personlighet i relationer med andra, Shaffer (1999). Crafoord beskriver hur man i ett förälskelsestadium upplever en tillfällig dubbelexponering, vilket sker i samband med det första mötet med blicken. Detta i sin tur gör att man upplever ett positivt svar. Det som sker i den första inledande fasen i relationen är att de förälskade berättar om sina liv för varandra upprepade gånger. Under denna process upptäcker man varandra och kärleken kan fördjupas, eller så kan desillusionering (besvikelse) uppstå, som i sin tur medför att förälskelsen dalar. Det är enligt Crafoord under barndomen som grunderna för hur man bygger upp sin egen och andras integritet uppstår.

Crafoords resonemang förenar den narrativa psykologin med en människas berättelse. Enligt Dan Mac Adams (1985) är det viktigt att berätta sin livshistoria för omvärlden. Det är via livshistorien som man kan beskriva den omgivande världen. Alla människor har ett behov av att berätta sin egen livshistoria. Genom att göra en berättelse av den kan människan lättare hitta sin identitet, vilket i sig är det mest väsentliga.

Enligt Husserl finns det bara ett sätt att nå kunskap på, det är genom att utforska det mänskliga medvetandet på ett systematiskt och fördomsfritt sätt. Husserl anser att vi inte kan uppfatta en beskrivning av ett verkligt fenomen utan det som går att uppfatta är människans upplevelse av fenomenet. Eftersom det är individen som ger mening åt fenomenen så bör individen alltid stå i centrum i en undersökning, detta för att underlätta att individen att kunna uttrycka sig fritt. Det är individen som skapar mening till ett fenomen genom meningskonstitutioner. Meningskonstitutionen är en mental process. Individen är oftast bara medveten om slutresultatet av meningskonstitutionen, Sages, Falk & Johansson (2000).

Validitet: Eftersom forskningen inom den fenomenologiska metoden sker i en specifik del av verkligheten utesluter metoden en generell validitetsteori. Inom fenomenologin är det viktigt att forskaren bortser från sin egen förförståelse eller förutfattade mening vid materialets insamlande och analys (Sages, 1998). Viktigt att betona är att det måste finnas en samverkan mellan forskare och undersökningsdeltagare för att studien ska ha validitet.

Generalisering: Eftersom den fenomenologiska synen på människan innebär att varje individ är unik och uppfatta fenomen på olika sätt blir generaliserbarheten begränsad.

### 3. Syfte och frågeställningar

Syftena med denna svenska uppsats är att ta reda på 1) undersökningsdeltagarnas upplevelser av att vara dansk och arbetar i Sverige respektive och arbeta i Danmark. Detta mäter vi med en öppen fråga. 2) om det finns kulturella skillnader som visar hur

undersökningsdeltagarna tar ställning till lösningar på problem och konflikter på arbetsplatsen. Detta mäter vi med 12 påstående i ett självskattningsformulär.

Följande frågeställningar kommer att vara i fokus: finns det skillnader i upplevelser på arbetsplatsen beroende på om man är dansk i Sverige eller svensk i Danmark, finns det kulturella skillnader i hur man löser problem och konflikter på arbetsplatsen.

## 4. Metod

### 4.1 Undersökningsdeltagare

Av de pendlare som var villiga att medverka, var fem deltagare danskar och 31 svenskar. Urvalet baserades på muntlig förfrågan till resenärer på färjetrafiken mellan Helsingborg och Helsingör. De krav som ställdes på undersökningsdeltagarna var att de som var svenskar arbetade i Danmark och de som var danskar arbetade i Sverige. I analysen i MCA kommer undersökningsdeltagarna att benämnas som ”Undersökningsdeltagare 1” ”Undersökningsdeltagare 2” osv. Av de 36 deltagarna var det endast 8 personer som besvarade den öppna frågan. Detta har medfört att vår analys i MCA utgörs endast av 8 undersökningsdeltagare. Undersökningsdeltagare 1-5 är svenskar och 6-8 är danskar. Deltagarna ställde upp frivilligt. De fick ingen ersättning för sin medverkan.

### 4.2 Material

Materialet av studien bestod av en enkät utformad av Andreas Bencker, Universitet lektor vid Halmstad Högskola. Enkäten är ett opublicerat material. Han har modifierat instrumentet utifrån tidigare liknande instrument och litteratur kring hur beslut fattas samt litteratur kring samarbetsnormer i grupper. Enkäten bestod av 12 påstående med en skala från 1-4. 1 motsvarade att man tyckte att påståendet var helt fel, 2 betecknade att påståendet var mer fel än rätt, 3 betecknades som att påståendet var mer rätt en fel och 4 betecknades som om påståendet var helt rätt. Enkäten avser att mäta hur danskar respektive svenskar ser på lösningar av problem och konflikter på arbetsplatsen ( Se appendix 2) I slutet av enkäten fanns en öppen fråga om hur man upplever det att arbeta



tillsammans med både danskar och svenskar. Här fick undersökningsdeltagaren tillfälle att skriva med egna ord. Den öppna frågan analyserades i det fenomenologiska dataprogrammet Minerva.

#### 4.3 Procedur

Avsikten var från början att jämföra om det förekommer skillnader i upplevelser på arbetsplatsen beroende på om man är dansk och arbetar i Sverige eller svensk och arbetar i Danmark. Ursprungsideén var att jämföra ett sjukhus i Danmark med ett i Sverige, samt mellan en affär i Sverige och en i Danmark. Vi kontaktade potentiella sjukhus och affärer i Danmark som vi förmodade skulle ha svenskar anställda hos sig. Efter att ha ringt till 25 olika affärer insåg vi att det var svårare än vi hade trott. Det var betydligt svårare att hitta danskar som arbetar i Sverige än att hitta svenskar som arbetar i Danmark. Med syftet att hitta svenska undersökningsdeltagare som arbetar i Danmark kontaktade vi Svenska Handelskammaren i Malmö. De svarade att vi kunde ta kontakt med SCB, vilket vi gjorde. SCB upplyste oss om att vi kunde ta tåget mellan Malmö-Köpenhamn för att på så sätt kunna genomföra vår studie. Dessvärre fick vi inget tillstånd av Skånetrafiken att dela ut våra enkäter på deras tåg. Vi fick heller inget medgivande av DSB (Danska statens järnvägar) eller de ansvariga för de svenska järnvägsstationerna (Jernhuset) att dela ut enkäter på varken perrongen i Malmö eller i Köpenhamn. Ett sista försök gjordes när vi kontaktade SAS på Kastrup om de ville delta i vår undersökning, men med anledning att det var jultider fick vi även ett nekande svar an dem. Slutligen genomfördes vår studie på färjorna mellan Helsingborg och Helsingör. Vi frågade personer som var danskar som arbetar i Sverige respektive svenskar som arbetar i Danmark om de ville medverka i vår undersökning. Deltagarna blev underrättade om att undersökningen var anonym och att de fick ta så lång tid på sig som de ansåg sig behöva till att svara på enkäten.

#### 4.4 Data Process

Syftena var att ta reda på 1) hur undersökningsdeltagarna upplever att arbeta som svensk i Danmark respektive dansk i Sverige. Texten från den öppna frågan i enkäten analyserades i MCA. 2) finns det kulturella skillnader som visar hur undersökningsdeltagarna tar ställning till lösningar på problem och konflikter på

arbetsplatsen. Enkäten bestod av 12 frågor som analyserades i den statistiska metoden Ickeparametriskt test, K-independent Samples.

#### 4.4. 1 MCA metoden

Metoden har utvecklats av universitetslektorn Roger Sages vid Lunds Universitet. MCA är ett software program som har utvecklats i samarbetet med Alberto Herrera och Curt R Johanson. MCA är en textanalysmetod. Metoden grundar sig på Husserls fenomenologiska psykologi och syftar till att få fram den mening som kommer till uttryck i individens upplevelser. Metoden utgår ifrån undersökningsdeltagarnas svar på den öppna frågan. Frågan är av den karaktär att den inte styr individen åt förutbestämda svarsalternativ. Enligt fenomenologin är det viktigt när man närmar sig ett fenomen att man, i så stor utsträckning som möjligt bortser från sina tidigare erfarenheter, kunskaper och förväntningar. Dessa faktorer kan annars komma att påverka resultatet av analysen och på så sätt leda till förhastade slutsatser. Detta är en svår men dock avgörande faktor för att kunna uppnå objektivitet och bredda möjligheten att se fenomenet ur så många synvinklar som möjligt. Undersökningsdeltagarnas svar på den öppna frågan analyseras utan redigering av stavfel eller meningsbyggnads fel. Det är med andra ord de ursprungliga texterna som ligger till grund för textanalysen. Anledningen till detta är att försöka undvika misstaget att ta bort något som kan vara till stor betydelse för analysen.

#### 4.4.2 Analysfasen

MCA metoden är uppbyggd i tre faser. Fas ett innebär att dela upp texten i mindre meningsenheter. Det finns inga grammatiska regler för hur detta ska gå till. Grundtanken är att man ska bryta texten så fort som man upptäcker minsta ändring i meningen. Varje meningsenhet ska ha någonting nytt att tillföra. Enheterna bör vara små för att på så sätt öka exaktheten av textanalysen. Viktigt att tänka på är att man är konsekvent i sin indelning av meningsenheter.

Nästa steg är att identifiera individens personliga och unika sätt att uppleva verkligheten. För att få fram den rena meningen så delas varje meningsenhet in i 2 delar. Den första delen beskriver exakt vad undersökningsdeltagaren har svarat på den öppna frågan. Den andra delen beskriver på vilket sätt individen har uttryckt sig. Detta kallar

man för modalitet. I MCA finns det 7 olika grupper av modalitet. Trosmodaliteten anger med vilken säkerhet som individen uttrycker sig. Det kan vara i doxa – affirmation (helt säkert), doxa - negation (helt säkert att man inte vet), probability (troligt), possibility (möjligt) eller question (frågande). Funktionsmodaliteten kan uttryckas i signitiv (uttalandet är inte tillräckligt tydligt för att inte väcka frågor), perceptiv (man talar om något specifikt) eller imaginativ (det som sägs bygger på en föreställning). Övriga modaliteter är en blandning av de 3 ovannämnda funktionerna. Tidsmodaliteten uttrycker tidsformer som: present (nutid), past (förflutna), future (framtid), present/future (nutid som sträcker sig in i framtiden), present/past (nutid som sträcker sig in i dåtid), empty (individen uttrycker ingen tidsmodalitet) eller always/reccurent (individen uttrycker något som alltid förekommer) Affektmodaliteten beskriver känslor som positive/prospective (positiva känslor i nuet men även i framtiden), positive/retrospective (positiva känslor inför händelser i då tid), negative/prospective (negativa känslor i nuet, men också inför framtiden), negative/retrospective (negativa känslor inför händelser i dåtid) eller neutral ( individen uttrycker inte några speciella känslor. Viljemodaliteten uttrycker undersökningsdeltagarnas vilja. Denna kan vara wish-positive (en önskan om att någonting ska hända), wish-negative (en önskan om att någonting inte ska hända) engagement (det finns en inlevelse i det som individen uttrycker), aspiration (individen framför ett krav), unengagement (individen uttrycker likgiltighet) eller empty (individen uttrycker ingen vilja). Ägandemodalitet, i denna modalitet finns följande kategorier: my (min), your (din), their (deras), her (hennes), his (hans), its (deras), our (vår), others (andras) eller empty (individen uttrycker ingen ägandemodalitet). Subjektsmodaliteten uttrycker vem som är subjektet i meningsenheten, I (jag form), we (vi form), one-all (man form) eller unspecified (individen talar inte i någon subjektsmodalitet).

Nästa steg innebär att man måste öppna upp individens subjektivitet. Hur individen skapar fenomen är en dold process. Forskarens uppgift är att öppnas upp fritt från förförståelse. Detta kallas för att man genomför en fenomenologisk reduktion. För att få fram individens subjektivitet studerar man entiteterna. Entiteterna är något som upplevs finnas för individen. Varje entitet kan uttryckas genom ett eller flera predikat. Det är individens sätt att uttrycka sig kring ett tema. En jämförelse mellan hur entiteterna har uttryckts mellan undersökningsdeltagarna görs sedan för att finna likheter och skillnader.

## 5. Resultat

### 5.1 Statistisk analys

Eftersom värdena inte var normalfördelade, använde vi ett Ickeparametriskt test, K-independent Samples. Detta har vi gjort för att illustrera om det finns någon skillnad mellan hur danskar och svenskarna besvarat frågorna Resultatet visar inget signifikantvärde ( $p > .05$ ) (Se tabell 2).

Tabell 2. *Resultatet av K-independent Samples test visar skillnaden mellan svenskars och danskars svar på enkäten.*

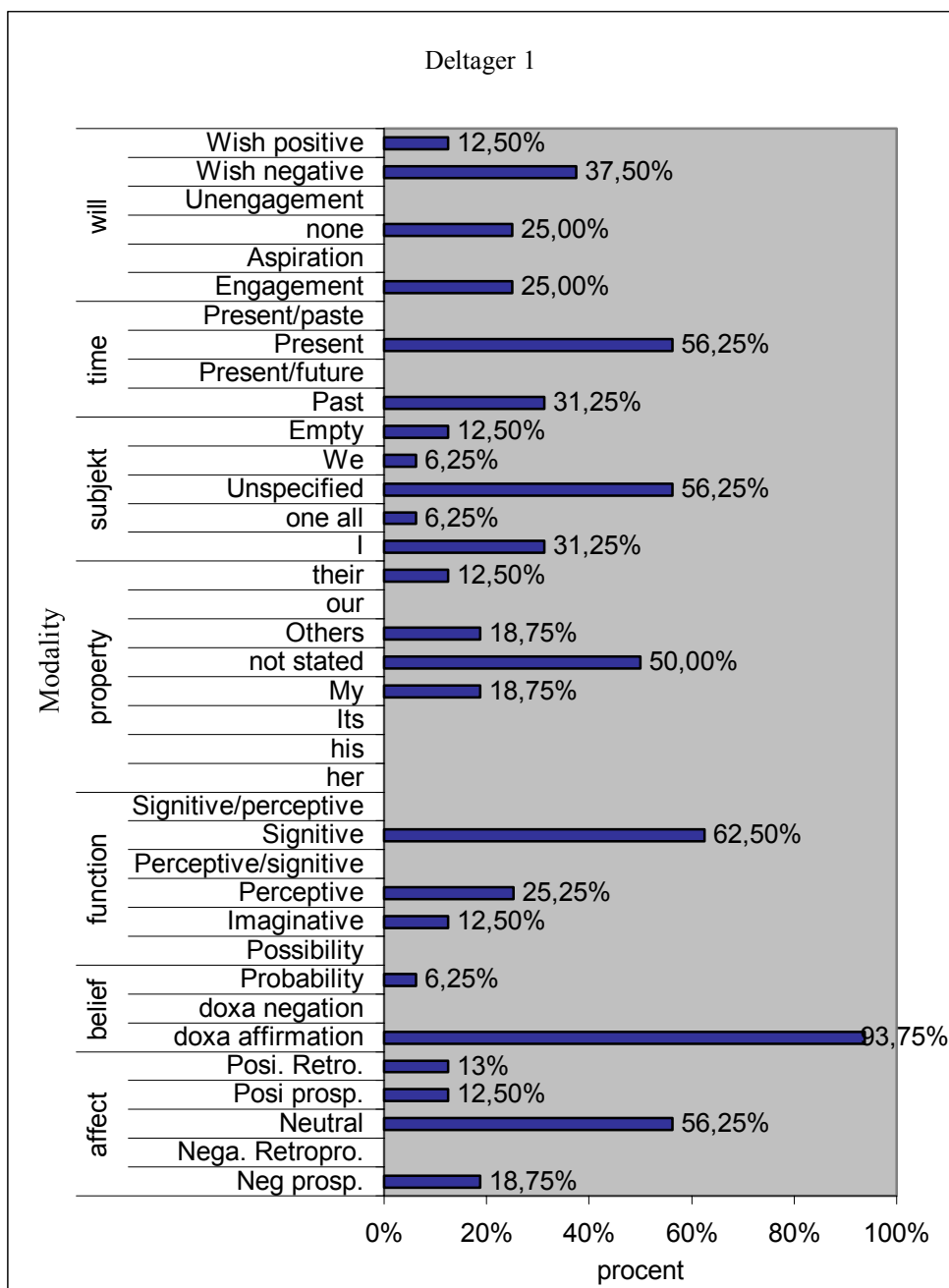
K-Independent			
Frågorna	Chi-Square	df	P
1; oense	0.038	1	.846
2; välja	1.830	1	.176
3; kritisera	0.421	1	.516
4; expert	0.592	1	.442
5; yttrar	0.540	1	.462
6; omröstning	3.170	1	.075
7; öppen	1.154	1	.283
8; åsikter	0.152	1	.697
9; obehag	0.434	1	.510
10; tycker	1.747	1	.186
11; känslor	1.093	1	.296
12; skriftligt	0.814	1	.367

### 5.2 MCA

*Undersöknings deltagare 1, svenska.*

Att vara svensk och arbeta i Danmark anser undersökningsdeltagaren nr 1 har förbättrats under de senaste åren. Det uttalandet presenteras i modaliteten Belief. Demokratiska ledarskapsmetoder som är att föredra undersökningsdeltagare 1 framför en dansk chef som berättar vad som skall göras. Men samtidigt är hon medveten om att demokratiska beslutsprocesser tar längre tid i Sverige än i Danmark. Detta poängterar hon i doxa-affirmation (93,75 %). Det sätt som deltagaren närmar sig ämnet på i texten, visar att det eventuellt har blivit några förändringar till det bättre. Detta framgår av modaliteten func/signitive (62,50 %). Hon menar att det är en stor skillnad mellan Danmark och

Sverige. Hon menar också att på grund av att man är svensk, är man van vid en mer demokratisk företagsorganisation. I Danmark används mer hierarki i ledarskapet, dvs chefen tar alla beslut. Den svenska personen i denna Minervaanalys anser att det är mycket svårare för en dansk medarbetare att följa en svensk chef men att hon är övertygad om att den svenska demokratiska metoden är den bästa. Hon skriver att danskar har problem med att tala om sina känslor på det sätt som vi gör i Sverige. Hon har en del åsikter om danska medarbetare på ett företag med svensk chef. Visserligen finns positiva förändringar, men hon tycker det är svårt att anpassa sig kulturellt. Hon skriver mycket om det förflutna i ett negativt perspektiv. Hon verkar bitter över skillnaden mellan danskar och svenskar som arbetar på samma företag i Danmark. Modaliteterna som användes mest i texten är will/wish negative (37,50 %), i tidsperspektivet time/presens (56,25%), men det förekom också en del oklarheter i de olika modaliteterna subjekt/unspeified (56,25%), property/not stated (50,0%), samt modaliteten affekt /neutral (56,25%). I texten fanns 41 olika entiteter och 19 olika predikat. De mest använda orden eller entiteterna var ”jag”, ”mina”, ”deras” och ”danskar”. Dessa entiteter förekommer oftast till följande predikat: ”arbete” och ”som finns”. Mönstret vi kan se i predikaten visar på något som har varit förut, till exempel entitet ”hierarki” i Danmark, enligt deltagare nr.1. Helhetsbild av texten är det är hennes upplevelser och perspektiv, men också mycket är oklart och inte specificerat. (Se figur 2).

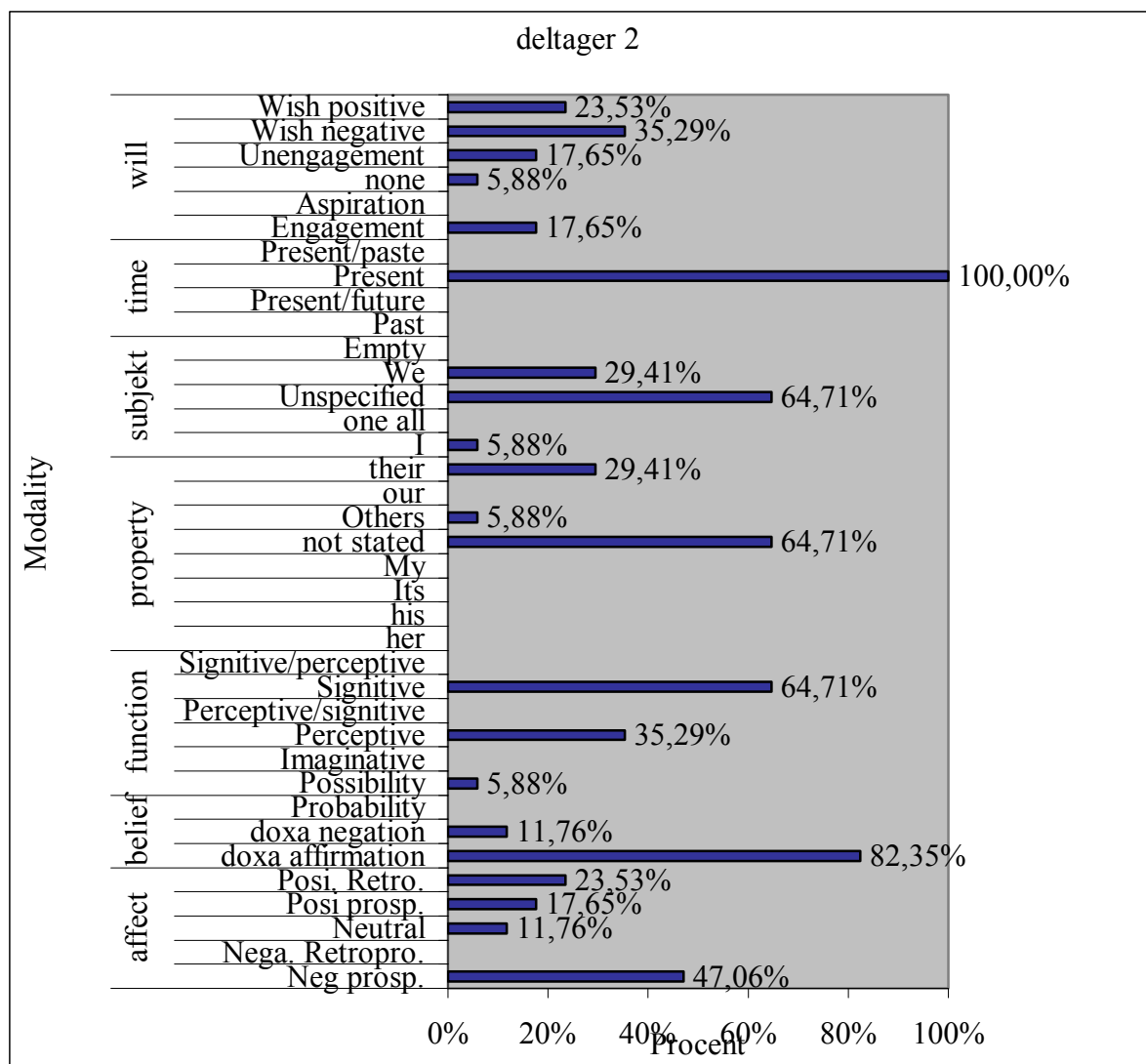


Figur 2. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 1.

*Undersöknings deltagare 2, svenska.*

Han tror (Believes/doxa affirmation, 82,35%) att danskar är mer oberoende. Han skriver om att danska medarbetare agerar snabbare än svenska. Detta verkar vara en positiv effekt av att vara dansk. Men detta gör han inte konsekvent, utan när han skriver positivt om danskar ser han även sig själv som dansk. I modaliteten affect presenterar han det med affect/positiv retroprospektiv (23,53%) och affect/positiv prospektiv (17,63%). Han tror att danska chefer är mycket bättre än svenskar när det gäller att göra affärer. Detta kan bero på att de inte behöver tänka på eller fråga någon i beslutsfasen. Det verkar som

om denna deltagare mest har arbetat med danska chefer och en orsak kan vara just att de har en starkare hierarki i danska företag jämfört med det svenska demokratiska systemet. Det som denna deltagare nämner som negativt om danskar är till exempel att de aldrig kommer i tid och att de är ögontjänare. I dessa negativa termer ser han sig själv som svensk, vilket visas i modaliteten affect som affect/negativ prospektiv (47,06 %). Generellt skriver han om danskar i en positiv aspekt. Han menar att danskar är bättre än svenskar. Han skriver allt i time/presens (100 %). Han har kanske inte arbetat så lång tid i Danmark och har därmed ingen erfarenhet från hur det var förr. Han har ingen åsikt om dåtid eller framtid. men det fanns en oklar del i subjekt/unspeified (64,71%), samt i property/not stated (64,71%). Modaliteten function/signitive (64,71%), visar att han har upplevt det. Det fanns 36 olika entiteter och 20 olika predikat. De mest förekommande entiteterna var ”*dansk*”, ”*svensk*”, ”*jag*” och ”*vi*” i samband med predikaten ”*som finns*”. Mönstret i texten var ”*jag*”, ”*dansk*”, ”*svensk*” och ”*stora företag*”. (Se figur 3).



Figur 3. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 2.

### Undersöknings deltagare 3, svenska

Den tredje deltagaren skriver engagerat om sina erfarenheter av att arbeta i Danmark och i Sverige. Modaliteten will/engagement (65,0%) och function/signitive (52,5%), visar att det är något som hon upplever. Hon skriver att hon har arbetat som lärare och har lagt ner mycket energi på att bygga upp ”Kompissamtal mot mobbing” i Danmark, som de har gjort i Sverige. Hon skriver i sin text om det psykologiska klimatet på arbetsplatserna. När hon skriver ”jag” och ”mig” skriver hon om sina arbetserfarenheter, sina barn och deras fruar. Hon skriver också om de platser där hon bott och vad hon har arbetat med. Hon beskriver sin erfarenhet om skillnaderna i arbetsplatsens organisation i Sverige och Danmark. Hon poängterar att i Sverige är företagsledarna mer medvetna om



det viktiga i att deras anställda mår bra och hur det kan påverka kvaliteten av arbetsinsatsen. Hon tror will/wish positive (17,5%) att svenskar bättre förstår kunskapen och värdet av det.

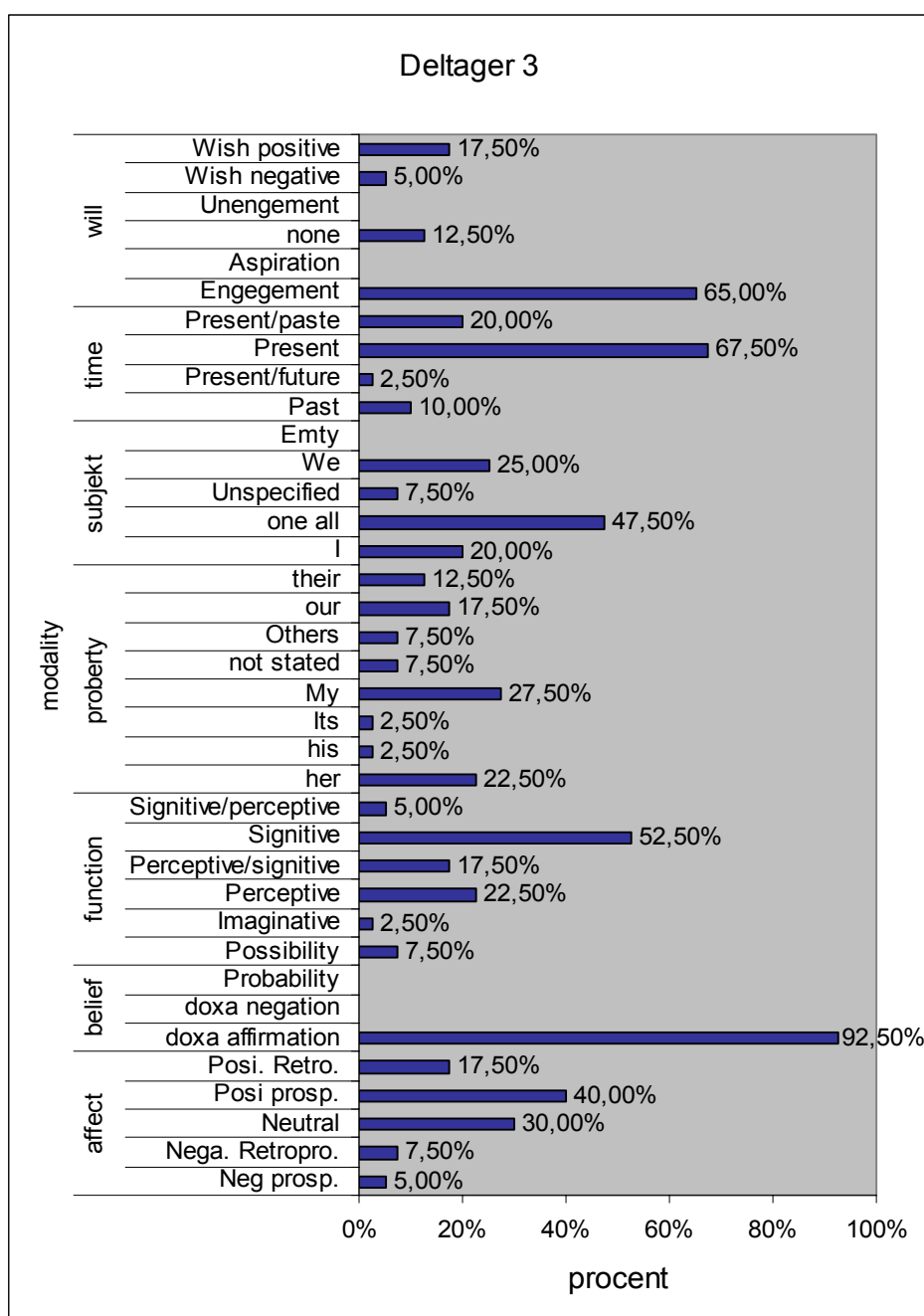
Hon skriver mycket om sin svärdotter, som kommer från Kalifornien, och hennes erfarenhet av att arbeta både i Sverige och Danmark. Hon poängterar igen att hennes svärdotter blev bättre bemött i Sverige än i Danmark. I Sverige var cheferna mer positiva och visade mer intresse av hennes bakgrund och förhörde sig om hur det kändes för henne att arbeta i Sverige. I Danmark brydde sig ingen om det, vilket visas i modaliteten time/past (20,0 %). Hennes svärdotter säger direkt att hon tycker det är bättre att arbeta i Sverige, time/ present (67,5 %).

Hon påpekar att hon i sitt arbete som lärare har lagt ner mycket energi på att bygga upp ”Kompissamtal mot mobbing” i Danmark, som de tidigare gjort i Sverige. Hon visar en bok med samma namn och berättar att de har kommit långt i skolorna i Sverige i arbetet med det psykologiska klimatet i relationerna mellan eleverna och hur de behandlar varandra. Hon beskriver chefen som ”han”.

Hon skriver i texten både positive prospective (40,0%) och retrospective (17,5%) effekter av att hon är svenska. I hennes familj har de pratat mycket om skillnaden mellan länderna och deras arbetsplatser, båda visas i modaliteten i time/presens (67,50) och modaliteten subjekt/one-all (47,5%) att de pratar om det nu.. Hon berättar om den demokratiska organisationen på de svenska arbetsplatserna och det faktum att hon är en del av beslutsprocessen. Hon skriver om sitt arbete i modaliteten belief/doxa-affirmation (92,5%). I Sverige råder en mer öppen diskussion om hur du mår på jobbet och en större förståelse av dessa värderingar samt den viktiga psykologiska atmosfären. Hennes åsikt är att detta bevisas av det aktiva arbetet som företas i de svenska skolorna mot mobbing, will/engagement (65,0%). Hon tror på värdet av en välmående personalstyrka på arbetsplatsen och det viktiga i att förstå detta samt betydelsen av den psykologiska atmosfären.

I hennes framtidsperspektiv bor och arbetar hennes barn i Danmark. I hennes dåtidsperspektiv berättar hon om att arbeta i Danmark och Sverige som en del av henne själv.

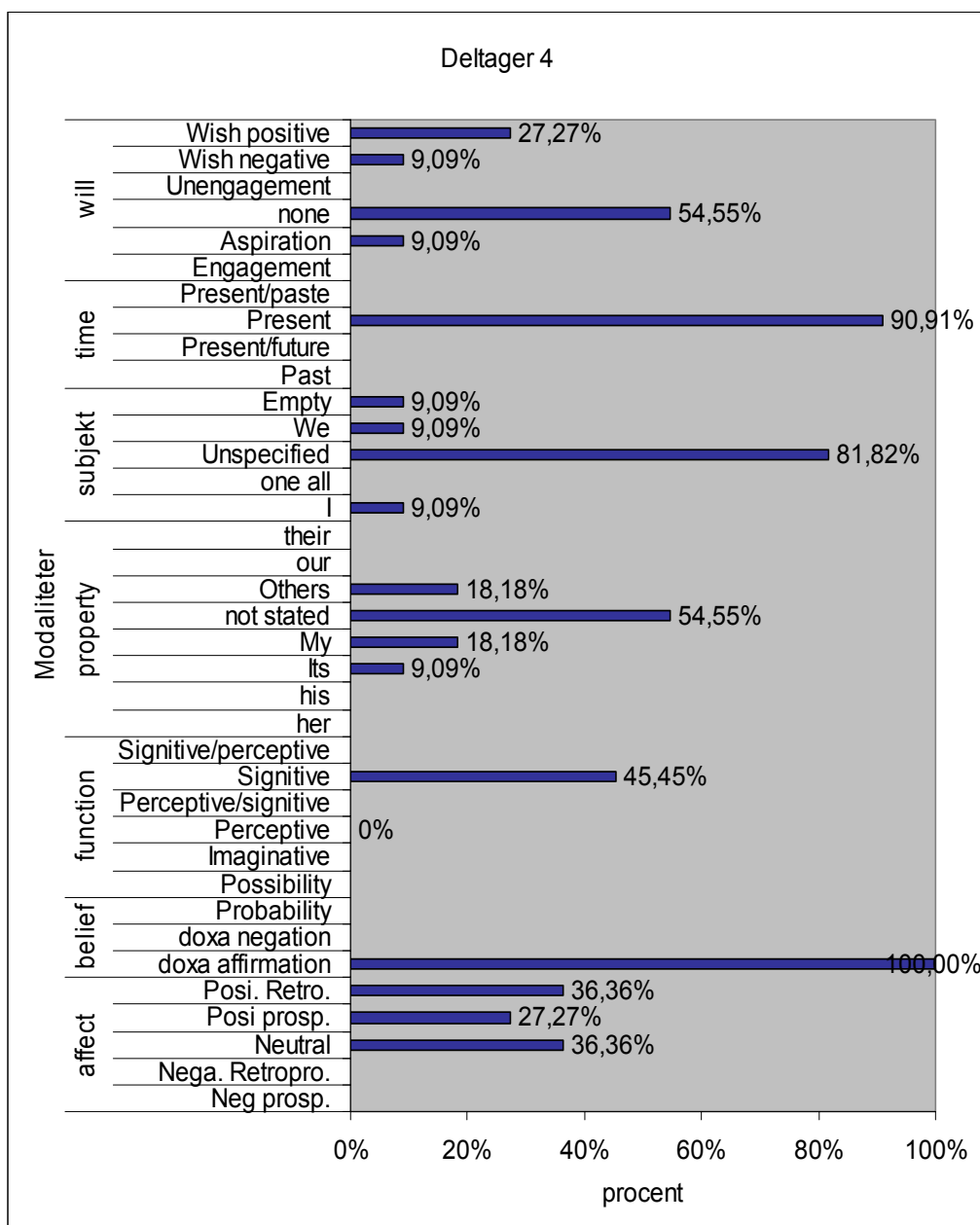
Hon menar att i Sverige fanns någon som brydde sig och anser också att många arbetsförhållanden är bättre i Sverige. Entiteten eller orden som mest förekom var ”diskussion”. Det kommer upp när hon skriver om att svenskar är bättre på att diskutera än danskar. Det fanns 128 olika entiteter och 65 olika predikat. De mest förekommande entiteterna var ”svenska”, ”jag” och ”vi” i samband med predikaten ”som finns”. Hon skriver i presens ”någonting som är”, ”något som är i Sverige” mer än ”i Danmark”. Predikat ”som i Danmark”, är upprepat några gånger i samband med förhållanden som inte är bra i Danmark. (Se figur 4).



Figur 4. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 3

*Undersöknings deltagare 4, svensk.*

Det sätt som han beskriver sig själv på skriftligen är i modaliteten Belief/ doxa-affirmation (100%). Vad vi kan se i denna analys om denne svenske man som jobbar i Danmark är att han, hans danska kolleger och ägaren av företaget har nästan samma uppfattning om hur man skall driva en spritbutik. Ur hans perspektiv är det ett bra arbete och han är tillfreds i sitt arbete för det mesta. Det visas i modaliteten function/signitiv (45,45%), och att det upplevs positiv kan man se från will/wish-positiv (27,27 %), och i affect/positiv-retroprosp.(36,36%) och positiv prosp.(27,27%). Språkskillnaden verkar vara mer till en fördel än nackdel. En orsak till detta kan vara att de flesta av hans kunder är svenskar. Vad Minerva berättar för oss är att denne man inte tänker så mycket på sitt arbete. Istället tar han upp andra positiva aspekter med att ha ett arbete i Danmark. Till exempel nämner han de goda ”smörrebröd” de gör i Danmark. Han skriver om danskar som “dem”. “De” är hans kolleger. Han känner sig inte som en av dem. De förstår honom och han förstår dem, detta är hans upplevelser function/signitive (45,45%). Han skriver aldrig om dem som “vi”. Han har inga problem med att samarbeta med danskar, även om språket är olika. Men det är ju mer en fördel än en nackdel, när man bara har svenska kunder. Vår deltagare skriver nästan allt i presens (90,91%). Kanske han är tillfreds och tänker inte så mycket på dåtiden eller framtiden. Han skriver också det mesta av texten i en positiv dimension. Deltagare 4 använder 32 olika entiteter och 18 olika predikat. Den vanligaste entiteten är “*språket*”. Det förekommer tillsammans med predikat “*som finns*”. Han skriver om “*språket*” som någonting “*som finns*”. Mönstret är att denne deltagare beskriver allt som någonting “*som finns*” i samband med språket. (Se figur 5)

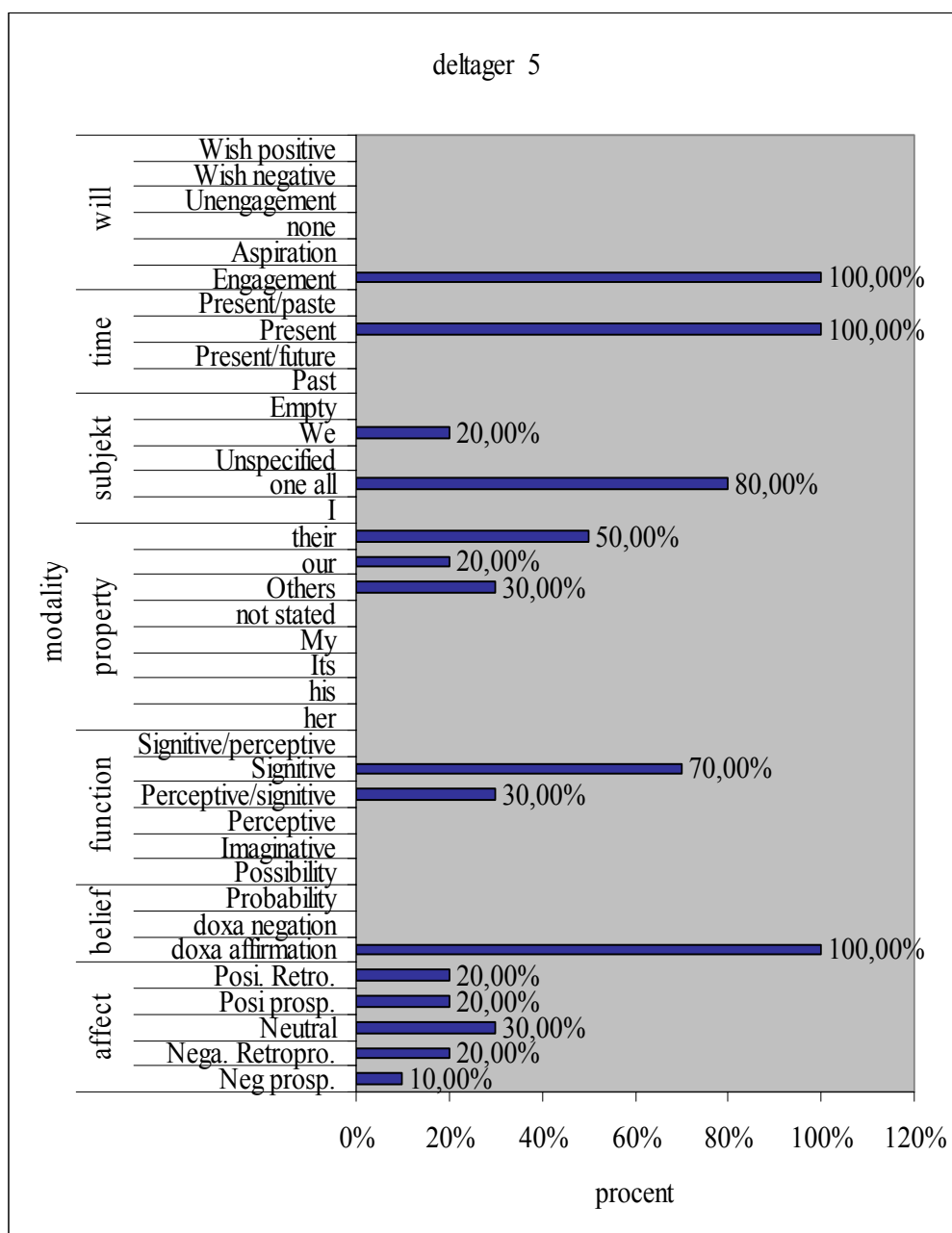


Figur 5. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 4

*Undersöknings deltagare 5, dansk.*

Deltagare nummer fem skriver engagerat i modaliten will/engagement (100%) och i affekt om skillnaden mellan danskar och svenskar på arbetet. Hon är affect/neutral (30%) när hon noterar att danskar och svenskar har olika slags humor. Hon poängterar i affect/negativ prospective (10%) att svenskar bara är tysta och jobbar utan att ha roligt. Hennes erfarenhet är att hon var välkommen i Sverige i positive function/signitive (70,0%). Hon berättar i affect/positive-prospective (20%) och i affect/positive-retrospective (20%) att danskar skrattar mycket samtidigt som de arbetar och att danskar

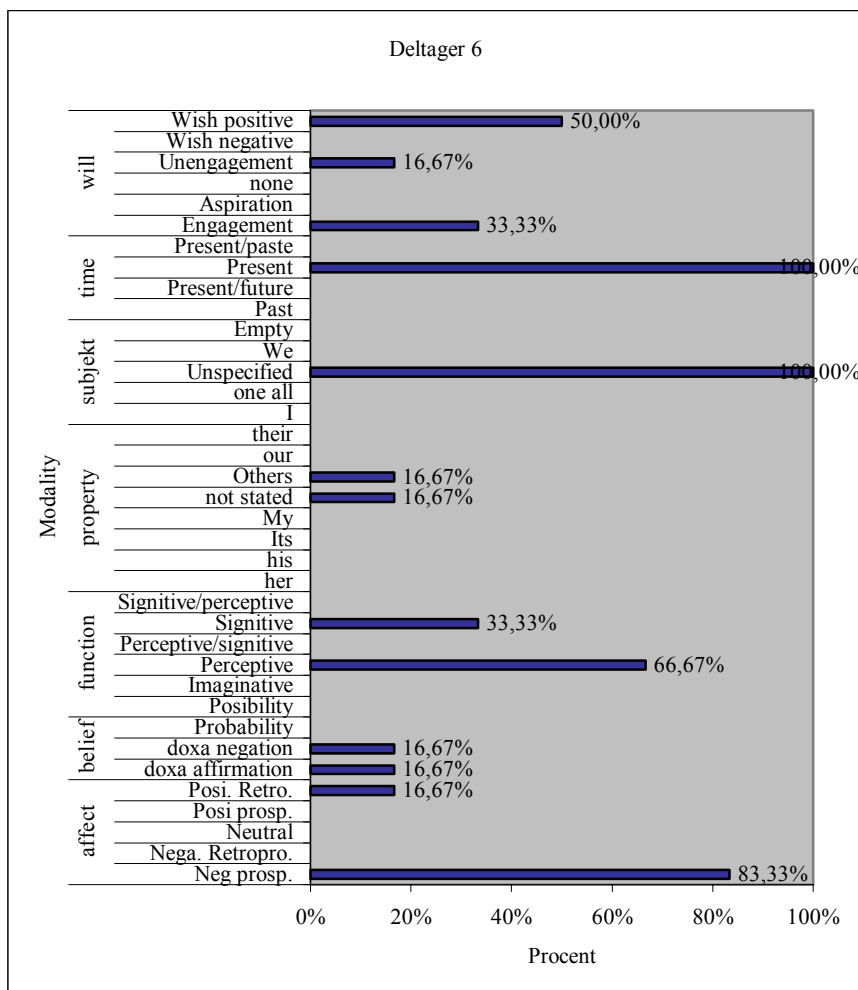
mer allmänt är mer öppna för diskussion än svenskar när det gäller hur man skall lösa en uppgift och vilken metod man skall använda. Modaliteten subjekt visar subject/one-all (70,0%). Hon skriver allt i nutid time/presens (100%) så detta är hennes situation just nu. Hon skriver om svenskar och arbete som "dem", och när hon säger "vi", menar hon danskar som skrattar medan de jobbar. Mönstret i entitet var "är", "arbetar" och "skrattar". Deltagare 5 använder 34 olika entiteter och 20 olika predikat. De predikat som förekommer mest är "som finns" eller "någon som" skrattar och arbetar samtidigt (se figur 16).



Figur 6. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 5

*Undersöknings deltagare 6, dansk.*

Han skriver om att de danska arbetsgivarna är mer positiva jämfört med de svenska, vilket visas i modaliteten affect i negative prospectiv (83,33%). I ett framtidsperspektiv skriver han att de svenska cheferna måste inspireras till att förändra sig till det bättre, will/wish positive (50,0%). De svenska cheferna måste ta mer ansvar för att skapa en bättre atmosfär på de svenska arbetsplatserna. Han tycker de borde hämta inspiration från den danska lagandan, function/signitive (33,33%) och function/perspective (66,67%). Han skriver inte mycket om framtiden i texten, inte heller om dåtiden. Denna deltagare beskriver bara hur det ser ut just nu. Han skriver sin text i nutid, time/presens (100 %). Som subjekt är han ospecificerat subjekt/unspecified (100%). Deltagare 6 använder 16 olika entiteter och 8 olika predikat. Mönstret i entitet var ”Danmark”. Det mest förekommande predikatet är “*någoting som är*”, i meningen någoting som är i Danmark. (Se figur 7)

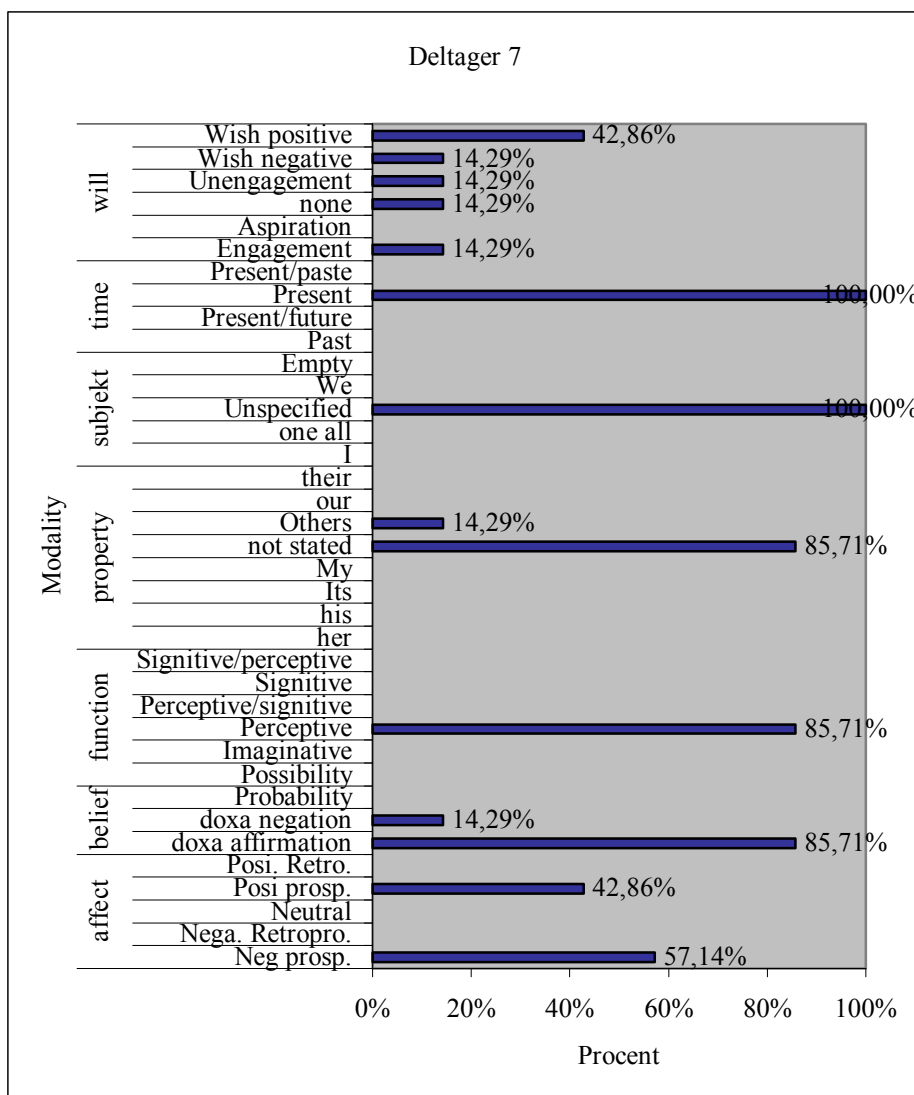


*Figur 7. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 6*

*Undersöknings deltagare 7, dansk.*

Det sätt hon beskriver sig själv och sin arbetsplats i Sverige på visas i modality belief/doxa-affirmation (85,71%). Det mesta av hennes text är skriven i affect/negative prospective (57,14%). Tex. att arbetsdagen är för lång och sjukersättningen är för dålig. Men en sak anser hon är bättre i Sverige än i Danmark. Det är ersättningen för vård av sjukt barn, det skriver hon i modaliteten affect/positiv prospectiv (42,86 %).

Hon skriver varken om framtiden eller dåtiden, bara om nutiden, time/presens (100 %). Denna deltagare skriver mest hur det är function/perspective ( 85,71%), men inget om hur hon känner det (bara att det är dålig ersättning vid sjukdom i Sverige). Men Minerva visar att hon sannolikt, will/wish-positiv (42,86 %), är tillfreds med sina svenska kolleger. De saker som irriterar henne kan vara det sjukersättningssystem som finns i Sverige, det verkar som om de har ett annat system i Danmark. Deltagare 7 har 20 olika entiteter. Entiteten eller ordet "*sjukersättning*" är den mest upprepade i texten. Predikatet som förekommer mest är "*där är någonting*", någonting som oroar henne, exempelvis entiteten "*sjukersättning*" i Sverige. (Se figur 8).



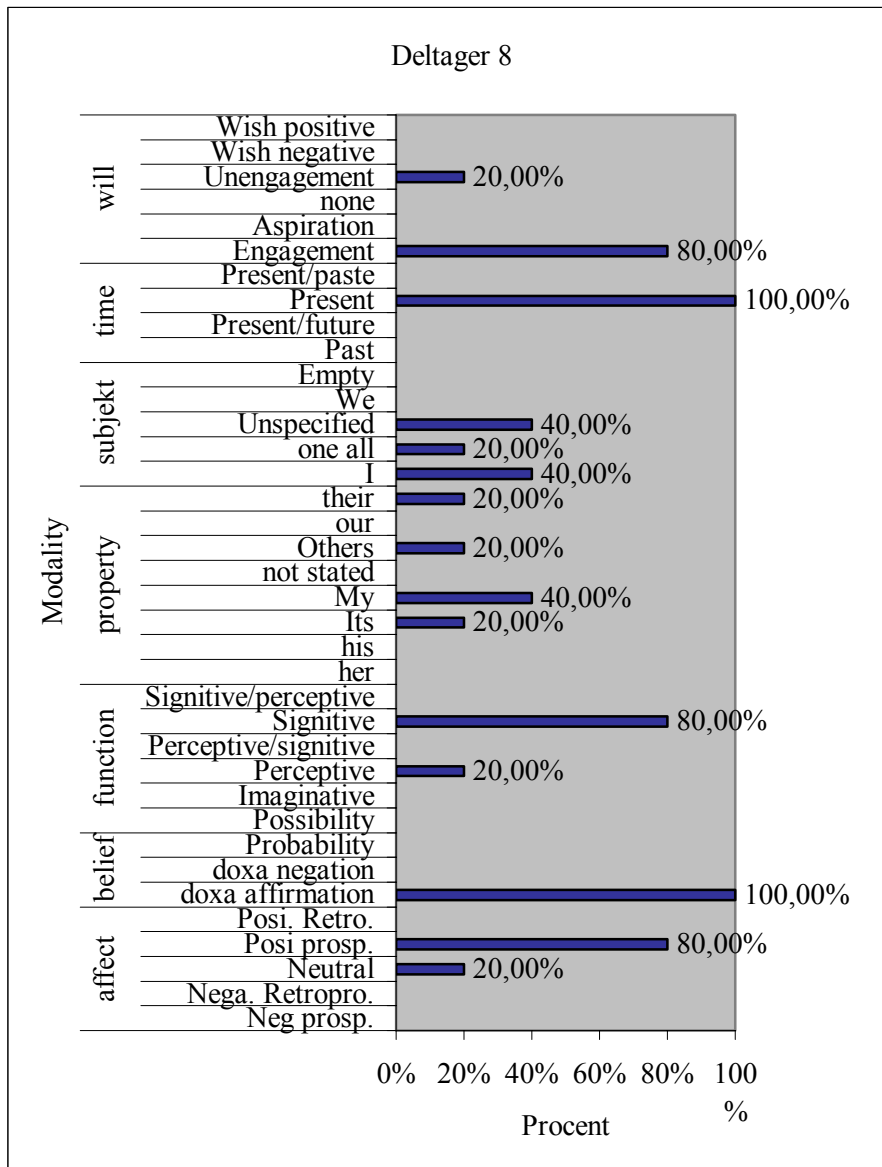
Figur 8. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 7

*Undersöknings deltagare 8, svensk.*

Deltagare nr.8 är en man; han skriver i modaliteten belief /doxa affirmation (85,71%). Han menar, function/signitive (100%), att det är fint att vara student och han tycker om att vara i Danmark p.g.a, att de tar sig tid att förklara. Han ser sig själv som svensk, men i skolan i Danmark ser han sig själv som dansk. Han tycker om Danmark. I affect/positive- prospective (80%) förklarar han varför han tycker om det, det är för att de gör en extra insats och tar sig tid att förklara. Som ”dem” menar han dem som tar sig tid att förklara. Han anser att danskar är hjälpsamma i en positiv mening. Han skriver i time/presens (100%) och engagerat i affect/engagement (80%), så allt händer just nu och det är hans egen erfarenhet. Han reflekterar inte mycket över framtiden eller dåtiden. Deltagare 8 använder 14 olika entiteter och 10 olika predikat. Mönstret av entiteter är



“någon som gör en extra insats” eller “någonting som är bra”. De mest förekomma entiteterna är ”bra” och ”tar”, att knyts ihop med predikaten “någon som” eller ”som finns”. (Se figur 9).



Figur 9. Modalitetsresultatet för undersökningsdeltagare 8

### 5.3 Gruppanalys MCA

Resultatet är inte generaliserbart. Men vad svenskarna i vår pilotstudie har gemensamt i Modaliterna vill vi försöka illustrera i tabellform (se tabell 3).

Tabell 3 visar svenskarnas mest förekommande modaliteter.

Modaliteter	Deltager1	Deltager2	Deltager 3	Deltager 4	Deltager 8
Will/ wish nega	37,50	35,29			
Will/wish posi		23,53	17,50	27,27	
Will/engagement	25,00		65,00		100,00
Time /presens	56,25	100,00	67,50	90,91	100,00
Time/past	31,25				
Subj/we			25,00		
Subj/one-all			47,50		
Func/signitiv	62,50	64,71	52,50	45,45	80,00
Belief/doxa-aff.	93,75	82,35	92,50	100,00	100,00
Affect/posi-retro		23,53	17,50	36,36	
Affect/posi-pros		17,63	40,00	27,27	80,00
Affect/neutral	56,25				
Affect/nega pros		47,06			

#### *Svensk grupp*

De svenska deltagarna har följande gemensamt:

Majoriteten av de svenska deltagare engagerar sig när de besvarar vår öppna fråga. De tror på det de skriver, doxa affirmation. De har också en positiv syn på att vara verksam i Danmark. De skriver mest i nutid. Det är deras upplevelser (signitive). De är övervägande positiva i modaliten affect både i retroprospective och prospectiv.

Deltagare nr 4 och nr 8 ser inte språket som ett problem, mer som en möjlighet. Nr 2, nr 4 och nr 8 har mer positiva erfarenheter av att arbeta och studera i Danmark, i motsats till deltagare nr 1 och nr 3. Utifrån analyserna i den skrivna texten vill vi försöka se vad svenskar som jobbar i Danmark upplever som positiva faktorer som beskrivs här.

- 1: Svenskar har samma uppfattning som sina danska kolleger om hur man skall driva ett företag.
- 2: Danskar agerar snabbare i beslutsprocessen än svenskar.
- 3: Danskar tar sig tid att förklara språket.

Vad som upplevs som negativa faktorer med att vara svensk och jobba i Danmark.

- 1: Danskar kan inte förklara sina känslor på samma sätt som man gör i Sverige
- 2: I Sverige är man mer medveten om betydelsen av sina anställdas välmående
- 3: I Danmark råder fortfarande hierarki i organisationerna, och de saknar den svenska demokratin på arbetsplatsarna.

*Dansk grupp*

Resultatet är inte generaliserbart. Men vad danskarna i vår pilotstudie har gemensamt i Modaliterna vill vi försöka illustrera i tabellform (se tabell 4).

Tabell 4 visar danskars mest förekommande modaliteter.

Modaliteter	Deltager 5	Deltager 6	Deltager7
Will/wish posi		50,00	42,86
Will/engagement	100,00	33,33	33,33
Time /presens	100,00	100,00	100,00
Subj/one-all	80,00		
Func/signitiv	62,50	33,33	
Func/ perspectiv		66,67	85,71
Property/their	50,00		
Property/our	20,00		
Belief/doxa-aff.	100,00		85,71
Affect/posi-retro	20,00		
Affect/posi-pros	20,00		42,86
Affect/neutral	30,00		
Affect/nega-retr	20,00		
Affect/nega-pro	20,00	83,33	57,14

De danska deltagarna engagerar sig inte lika starkt när de besvarar vår öppna fråga. Två av deltagarna tror på det då de skriver, i doxa affirmation, Det är deras egna upplevelser och perspektiv. Samma två deltagare har också en positive prospectiv i modaliten affect. Alla tre deltagare skriver allt i nutid. De är övervägande negativa i större delen av modaliteten affect både i retroprospective och prospective.

De danska deltagarna lägger fokus på den fysiska och psykologiska faktorn.

- 1: De beskriver att de känner sig välkomna.
- 2: Sjukersättning för vård av sjukt barn är bättre i Sverige än i Danmark.
- 3: De trivs med sina svenska kolleger.

De negativa faktorer som danskarna upplever är:

- 1: Svenska arbetsgivare måste ta mer ansvar för att skapa en bättre atmosfär för sina anställda.
- 2: Svenskar jobbar bara och är tysta, jämfört med danskar som skrattar mycket när de jobbar.
- 3: Arbetsdagen är för lång och sjukersättningen är för låg i Sverige, även lönen är lägre.

De danska deltagarna tar inte upp demokrati på arbetsplatsen, men poängterar andra faktorer som att svenska chefer borde bli inspirerade av den danska lagandan samt att danskar är mer öppna för förändringar av arbetsmetoder.

## 6. Diskussion

Syftena med vår undersökning var 1) att ta reda på undersökningsdeltagarnas upplevelser av att vara dansk och arbeta i Sverige respektive svensk och arbeta i Danmark, 2) ta reda på om det finns kulturella skillnader som visar hur undersökningsdeltagarna tar ställning till lösningar på problem och konflikter på arbetsplatsen. Eftersom vi har för få undersökningsdeltagare kan vi inte dra några säkra slutsatser från vår pilotstudie.

Utfallet av resultatet motsvarade inte våra förväntningar. Vi hade förväntat oss större skillnader i upplevelser av att vara dansk och arbeta i Sverige respektive svensk och arbeta i Danmark eftersom Sörensens tidigare studie visade signifikanta värden i hur danskar respektive svenskar umgås på arbetsplatsen. Om vi skulle göra om denna pilotstudie skulle vi ha använt oss av intervjuer med bandspelare istället för den öppna frågan. Med andra ord skulle vi ha genomfört en studie enbart baserat på kvalitativa intervjuer.

Resultatet i vår statistiska analys visar inte något signifikant värde. Detta problem hade kanske kunnat undvikas om vi i ett tidigare planeringsstadium tagit kontakt med potentiella undersökningsdeltagare. Om undersökningen skulle upprepas skulle vi rekommenderat att göra den under vårterminen eftersom många av våra avslag berodde på ”julstress”.

Vår pilotstudie i MCA visar att det finns olika kulturella skillnader i upplevelser på arbetsplatsen.

För att minimera företagskulturens påverkan av resultatet, baserar sig vår pilotstudie på svenskar som arbetar i Danmark och danskar som arbetar i Sverige. Vi tror att den kulturella skillnaden framträder tydligare då än om vi hade undersökt svenskar på svenska arbetsplatser respektive danskar på danska arbetsplatser.

Efter Malténs modell bör en ledare kunna agera/anpassa sitt beslut efter situationen. Beslutsprocessen påverkas beroende på om man har en demokratisk eller hierarkisk ledarstil Maltén, (2000). Vi antar att det finns skillnader mellan Danmark och Sverige i beslutsfasen och organisationsledarskapet. Danskars organisationskultur innebär att besluten tas av ledaren/chefen, det vill säga en typisk ledare/chef enligt A, B, C i figur 1. I den svenska organisationskulturen har man kanske en mer typisk D, E, F ledare. Det vill säga besluten ligger hos medarbetaren. De kulturella skillnaderna i beslutsprocessen styrks av vårt resultat från MCA. De positiva upplevelsena som en av de svenska undersökningsdeltagarna beskriver är att ”danskar agerar snabbare i beslutsprocessen än svenskar”. Detta kan vara en följd av den hierarkiska ledarstilen i Danmark. ”I Danmark råder fortfarande hierarki i organisationerna” säger en annan svensk undersökningsdeltagare. I den hierarkiska organisationen betonar Max Weber en klar ansvarsfördelning samt befogenheter med utnyttjande av auktoritet.

De svenska undersökningsdeltagarna saknar demokratin på arbetsplatserna i Danmark. Jan Carlssons teori anser att byråkratin och hierarkin bör elimineras. Varje människa ska behandlas som en individ. Vi tror att den svenska demokratiska ledarstilen har präglats av Jan Carlssons synsätt, att alla beslut ska tas av den ansvarstagande individen.

Enligt Tetzschner och Herlau (2004) kan missförstånd uppstå på grund av språkliga svårigheter eller saknad av information.

I själva verket tror vi att de vanligaste problemen som kan uppstå är pseudokonflikter. Med det menar vi att danskar och svenskar till största delen är eniga på arbetsplatsen. Detta yttrar sig i MCA där en av undersökningsdeltagarna uttrycker att svenskar har samma uppfattning som danskar i hur man ska driva ett företag. Vidare känner sig danskarna välkomna och trivs med sina svenska arbetskolleger.

De kulturella skillnaderna i den psykosociala arbetsmiljön som förekom i vår pilotstudie är att två av de svenska undersökningsdeltagarna anser att danskar inte förklarar sina känslor på samma sätt som svenskar. De poängterar även att man är mer medveten om betydelsen av sina anställdas välmående i Sverige än i Danmark. Om man istället ser på det utifrån de danska undersökningsdeltagarnas perspektiv poängterar de följande: svenska arbetsgivare måste ta mer ansvar för att skapa en bättre atmosfär samt att

danskar skrattar mer på arbetsplatsen än svenskar. Kanske är det så att ”välmående” i Sverige är detsamma som ”en bättre atmosfär” i Danmark. Med andra ord kanske det bara är sättet att uttrycka sig på som skiljer danskar och svenskar sig åt.

En problemfri arbetsplats vore en utopi. Problem på arbetsplatsen är en del av samspelet och ingår ofta i en process i följd av utveckling och förändring. Den förändring som har ägt rum i Öresundsregionen har bidragit till att människor gemensamt med andra människor från andra kulturer lär känna sig själva såväl som andra.

Pendlingen mellan Danmark och Sverige eller mellan kulturer sätter resenären i en situation där man blir allt mer medveten om hur de verbala och icke verbala koderna skiljer sig åt mellan olika länder.

Sammanfattningsvis kan man säga att enligt MCA finns det skillnader i hur man upplever arbetsplatsen beroende på om man är dansk i Sverige eller svensk i Danmark. Skillnaderna visar sig tydligast i tabell 3 och tabell 4. Här skiljer sig modaliteterna åt beroende på om man är dansk eller svensk. Danskens upplevelser är mer negativa medans svenskens upplevelser av att arbeta i Danmark är mer positiva. Trots att vi har ett resultat från MCA kan vi inte göra en generalisering eftersom vår studie endast grundar sig på 8 undersökningsdeltagare i MCA. Även om danskar och svenskar upplever arbetsplatsen olika visar vår pilotstudie inga direkta svårigheter med att danskar och svenskar ska kunna samarbeta.

En konfliktfri arbetsplats behöver inte vara en bra arbetsplats. Det är genom att bearbeta konflikter som man utvecklas. Enligt Maltén (2000) kan en konflikt vara nyttig, då tankar och idéer ställs mot varandra och olika åsikter kommer upp till ytan. Orsaken till detta kan resultera i att idéer avslöjas och utvecklingsarbetet stimuleras. Olikheter i upplevelserna på arbetsplatsen anser vi kan utvecklas till något positivt istället för något negativt. Det vill säga danskarnas ”glada” atmosfär på arbetsplatsen i kombination med den svenska ”demokratiska” ledarstilen kan i sin tur utvecklas till en god gruppdynamik på arbetsplatsen. Genom att använda sig av detta tankesätt kan danskar och svenskar lära av varandra.



## Referenslista

- Arend, Hannah, (1998) *The Human Condition*, Second edition, The University of Chicago
- Boski, Pawel, (2004-10-01) Warszawa School of Social Psychology, Seminarie
- Bowlby, J (1994), *En trygg bas*, Natur och Kultur, Centraltryckeriet, Borås.
- Crafoord, Clarence (1994), *Människan är en berättelse*, Bokförlaget Natur och Kultur, WS Bookwell, Finland 2002
- Edelmann, R. (1993). *Konflikter på arbetet*. Slussens bokförlag: Lysekil.
- Ellmin, Roger (1994) *Att hantera konflikter på jobbet, orsak, förlopp, åtgärd*. Förlag Stockholm
- Engqvist, A. (1994). *Kommunikation på arbetsplatsen chefen medarbetaren gruppen*. Raben & Sjögren
- Granér, R. (1994). *Personalgruppens psykologi*. Studentlitteratur: Lund.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisation och ledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsen, R. (2002). *Konflikter och oenigheter på arbetsplatsen*. Studentlitteratur: Lund.
- Larsson, P-R. (2003). *Teamutveckling*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér-Axelsson, Barbro & Thylefors (1991). *Arbetsgruppens psykologi*, Natur och kultur, WS Bookwell.Finland
- Luft, Joseph (1984). *Group processes, an introduction to group dynamics*. (3th ed), Mayfield Publishing Company, 1240 Villa Street Mountain View, USA
- Maltén, Arne( 2000).*Det pedagogiska ledarskapet*. Studentlitteratur: Lund.

Ohlsson, I. (1995). *Konflikthantering*. Kommentus Förlag: Stockholm

Olsson, E. (1988). *Förändring och konflikt*. Studentlitteratur: Lund.

Olsson, E. (1998). *På spaning efter gruppens själ*. Studentlitteratur: Lund.

Sages R.B. (1998). *Phenomenology and the problem of validity in human sciences*. Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för Psykologi, Lunds Universitet

Sages, R B. (2002) *New methods and approaches in the study of values for management decision making*, 8<sup>th</sup> ISSWOV Conference

Sages, R.B, Falk, K. & Johanson, CR. (2000). *The meaning of work: A phenomenological study*. Monografi nr 2. Avdelningen för arbetsvetenskap, Institutionen för Psykologi, Lunds Universitet.

Segall, Marshall H; Dasen, Pierre R; Berry. John W; H, Ype (1999), *Human behaviour in Global perspective, An Introduction to Cross Cultural Psychology*, Second edition by, A Persons education company Needham Heights. USA Pergamon press, INC. Maxwell House Fairview Park Elmsford, New York, 10523 USA.

Shaffer, David R (1999). *Social & Personality Development*, (4<sup>th</sup> ed.) Wadsworth, USA

Smith, Jonathan A (2003), *Qualitative Psychology*, SAGE Publications Ltd, London EC2A 4PU

Soutworth, Howie (2004-11-15) *Nonverbal communication in a cross-cultural context*, revised 1999.

Sörensen, Susanne (2004), *Hur förhåller sig integritetsupplevelser till genus och kultur*, B-uppsats, Kristianstad Högskola (kontakt Sörensen via 0735-914721 eller Susanne\_co@hotmail.com)

<http://arbetsplatskonflikt.av.gu.se> Internet 2004-04-18

<http://www-1.gsb.columbia.edu/cis/training/acrostuff/tooHOT.resarch.pdf>

Appendix 1  
Svensk enkät

Man

Kvinna

Ålder \_\_\_\_\_

Hur länge har du arbetat i Sverige? \_\_\_\_\_

Markera en siffra på den fyrgradiga skalan (1) Helt fel, (2) Mer fel är rätt, (3) Mer rätt än fel, (4) Helt rätt. Tag individuell ställning till påståendena. Efter att ni har svarat på påståendena följer en öppen fråga. Där svarar du med egna ord.

- |  |         |
|--|---------|
| 1. Om ni blir oense på arbetsplatsen är det viktigt att Ni undviker känslor och istället försöker hålla Er till fakta och rationellt tänkande.                         | 1 2 3 4 |
| 2. Arbetsplatsen ska alltid välja en person som kan leda arbetet, vid behov avbryta onödiga diskussioner sammanfatta vad man kommit fram till.                         | 1 2 3 4 |
| 3. Arbetskollegerna får vanligen det bästa utbytet av arbetet om Ni när så erfordras öppet kritiserar varandras åsikter och beteende.                                  | 1 2 3 4 |
| 4. Om någon på arbetsplatsen visar sig vara expert på ett visst område skall denna person ha ett avgörande inflytande på gruppens diskussion och beslut i denna fråga. | 1 2 3 4 |
| 5. Om någon inte yttrar sig diskussion före ett beslut skall detta av praktiska själ räknas som instämmande ( den som tiger samtycker)                                 | 1 2 3 4 |
| 6. Om arbetskollegerna är oense i en fråga är vanlig omröstning den lämpligaste formen för att besluta, så vidare konflikter undviks.                                  | 1 2 3 4 |
| 7. Stort personlig öppenhet och ett verkligt intresse för varandra är nödvändigt på arbetsplatsen.   | 1 2 3 4 |
| 8. Alla måste få komma till tals och utveckla sina åsikter även om det tar lång tid och kan försvåra en effektiv lösning på problemet.                                 | 1 2 3 4 |
| 9. Samarbetet på arbetsplatsen måste när som helst kunna diskuteras helt öppet även om det skulle medföra obehag för en del kolleger på arbetsplatsen                  | 1 2 3 4 |
| 10. Vad en arbetskollega känner eller tycker är lika väsentligt och bör få uttryckas lika öppet som vederbörandes fackkunskaper.                                       | 1 2 3 4 |
| 11. Lika viktigt som arbetsplatsens arbetsresultat är vad personalen får ut rent känslomässigt.  | 1 2 3 4 |

12. Det är viktigt att alla på arbetsplatsen skriftligen skriver under på det gemensamma förhållningssätet som arbetsplatsen kommit överens om Detta för att undvika vidare konflikter kring normer på arbetsplatsen när någon trampar över

1 2 3 4

Här nedan följer en öppen fråga. Du behöver inte tänka på stavning eller andra grammatiska formuleringar. Svara precis som du känner. Du får gärna skriva på baksidan av pappret om du känner att det behövs.

Vi tackar för att du har tagit dig tid till att medverka i vår undersökning.

Med vänliga hälsningar Ylva Strand och Susanne Sörensen.

Hur upplever du att arbeta i Danmark?

## Dansk enkät

Mand Kvinde 

Alder \_\_\_\_\_

Hvor länge har du arbejdet i Sverige \_\_\_\_\_

Markere en siffer på den firetrins skalen (1) Helt fejl, (2) mer fejl end ret, (3) mer ret end fejl, (4) helt ret. Tag en individuell mening til påståenden. Efter at De har svaret på påståendene följer et åbent spørgsmål. Der svarer du med dine egne ord.

1. Om I blir uenige på arbejdspladsen er det vigtigt at I undviger følelser og i stedet for forsøger holde jer til fakta og rationelle tanker. 1 2 3 4
2. Arbejdspladsen skal altid vælge en person som kan lede arbejdet, ved behov afbryde unödige diskussioner, sammanfatte hvad man kommet frem til osv. 1 2 3 4
3. Arbejdskollegerne får som oftes det bedste udbyttet af arbejdet om I åben opfordres til til åben kritisere hinandens meninger og adfärd. 1 2 3 4
4. Hvis nogen på arbejdsplatsen viser sig være expert på et vist område skal denne person have et afgörende indflydelse på gruppens diskussion og på beslutet af spørgsmålet. 1 2 3 4
5. Hvis nogen ikke uttaler sig i disskusionen inden et beslut skal dette af praktisk betydelse regnes som samtygelse (den son tiger samtyger) 1 2 3 4
6. Hvis arbejdskollegerne er uenige i et spørgsmål er almindelig afstemming den bedste form för at beslute, så videre at konflikter kan undviges i spørgsmålet 1 2 3 4
7. Stor personlig åbenhed og et virkelig intresse för hinanden er nödvendig på arbejdspladsen. 1 2 3 4
8. Alle må få komme till orde og udvekle sine meniger selv når det tar lang tid og kan vanskelig gøre en effektiv lösning på problemet. 1 2 3 4
9. Samarbejdet på arbejdspladsen kunne diskuteres helt åben selv om det skulle medförer ubehag för en del kolleger på arbejdspladsen. 1 2 3 4

10. Hvad en arbejdskollegere føler eller synes er lige væsentligt og bør få udtrykkelige åben som vedkommendes fagkundskaber 1 2 3 4
11. Det er lige vigtigt som arbejdspladsen resultat som hvad personalen får ud af de rent følelsemæssigt 1 2 3 4
12. Det er vigtigt at alle på arbejdspladsen skriftligt skriver under på de fælles holdninger som arbejdspladsen har kommet overens om. Dette for at undvige konflikter omkring normer på arbejdspladsen, når nogen tramper over. 1 2 3 4

Her nedenunder følger en åben spørgsmål. Du behøver ikke tænke på stavning eller grammatikken, svare precis hvordan du føler. Du kan gerne skrive på bagsiden af pappiret hvis du føler det behøves.

Vi takker dig for at du har taget dig tid til at medvirke i vores undersøgelse

Med venlig hilsen

Ylva og Susanne

Vi tackar för att du har tagit dig tid till att medverka i vår undersökning önskar Susanne och Ylva.

Hvordan oplever du at arbejde i Sverige?