



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

# Med andras ögon

En explorativ studie om nio invandrares upplevelser av  
Sverige, svenskhet och hur det är att arbeta i Sverige.

Sophie Ruth

Camilla Säll

Magisteruppsats ht 2009

Handledare: Roger Sages

## ABSTRACT

Mångfald berikar en organisation men det krävs både organisatoriskt stöd och rätt ledarskap för att individers olikheter ska kunna tas tillvara på bästa sätt. Att medvetandegöra kulturella skillnader ökar chansen för en lyckad integrering. Syftet med studien har varit att medvetandegöra den svenska kulturen för att skapa en bättre förståelse för hur den inverkar i möten mellan människor från olika kulturer, samt hur man som chef kan bli bättre på att arbeta med grupper präglade av mångfald. Fokus har legat på invandrades erfarenheter av att arbeta och leva i Sverige då forskning visar att svenskar tenderar att vara "blinda" för sin egen kultur. Studien har en fenomenologisk ansats och har genomförts med hjälp av en kvalitativ metod där djupintervjuer använts. Resultatet har analyserats i två steg med hjälp av Le Sphinx Lexica, ett program för lexikalisk analys och MCA-Minerva, ett program vars syfte är att lyfta fram en djupare mening. Analysen visar att Sverige till viss del upplevs som segregerat och att en del svenska egenskaper försvårar integrering. Ett individualistiskt synsätt medför att aspekter inom arbetslivet som hierarki och hantering av konflikter uppfattas som annorlunda. Som chef för en grupp präglad av mångfald bör man tänka på att uppmärksamma skillnader i tankesätt och tidigare arbetsvanor för att underlätta gruppens arbete.

Nyckelord: *Sverige, svenskhet, mångfald, arbete, fenomenologi.*

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING .....	1
SYFTE.....	2
ANSATS.....	2
<i>FENOMENOLOGI</i> .....	2
BAKGRUND .....	5
KULTUR .....	5
<i>TEORIER KRING KULTUR</i> .....	5
<i>ACKULTURATION</i> .....	8
<i>KULTUR OCH PERSONLIGHET</i> .....	8
<i>VIKTEN AV ATT STUDERA KULTUR</i> .....	9
<i>ATT STUDERA SVENSK KULTUR</i> .....	10
<i>FORSKNING KRING DEN SVENSKA KULTUREN</i> .....	12
MÅNGFALD .....	13
<i>DEFINITION</i> .....	13
<i>VIKTEN AV MÅNGFALD</i> .....	13
<i>FÖRDELAR OCH NACKDELAR MED MÅNGFALD</i> .....	15
<i>ORGANISATIONSUTVECKLING MOT MÅNGFALD</i> .....	16
<i>MÅNGFALD OCH LEDARSKAP</i> .....	17
AVGRÄNSNINGAR I BAKGRUNDSDELEN .....	19
FRÅGESTÄLLNING .....	19
METOD.....	19
KVALITATIV METOD.....	19
<i>DELTAGARE</i> .....	20
<i>INSTRUMENT</i> .....	22
<i>TILLVÄGAGÅNGSSÄTT</i> .....	23
<i>ETIK</i> .....	24
<i>BEARBETNING OCH ANALYS AV DATA</i> .....	25
LE SPHINX LEXICA.....	25
<i>TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR SPHINXEN</i> .....	25
MCA – MINERVA.....	27
<i>TILLVÄGAGÅNGSSÄTT FÖR MINERVA</i> .....	27
KVALITETSVÄRDERING OCH VALIDERING .....	30
RESULTAT .....	32
ARBETSLIVET I SVERIGE.....	33
<i>MODALITETER</i> .....	33
<i>ENTITETER</i> .....	34
SVERIGE/SVENSKHET .....	40
<i>MODALITETER</i> .....	40
<i>ENTITETER</i> .....	41
SAMMANFATTNINGAR AV ENTITETERNA.....	48
<i>SVERIGE/SVENSKHET</i> .....	48
<i>ARBETSLIVET I SVERIGE</i> .....	49

DISKUSSION .....	50
<b>RESULTATDISKUSSION.....</b>	<b>50</b>
<i>ARBETSLIVET I SVERIGE</i> .....	50
<i>SVERIGE/SVENSKHET</i> .....	53
<i>AVSLUTANDE DISKUSSION</i> .....	56
<b>METODDISKUSSION.....</b>	<b>59</b>
<b>SLUTSATSER OCH FORTSATT FORSKNING .....</b>	<b>61</b>
REFERENSER.....	63
BILAGOR .....	67
<b>BILAGA 1.....</b>	<b>67</b>
<b>BILAGA 2.....</b>	<b>68</b>
<b>BILAGA 3.....</b>	<b>69</b>
<b>BILAGA 4.....</b>	<b>70</b>
<b>BILAGA 5.....</b>	<b>71</b>

## INLEDNING

Vi lever idag i en värld som ej längre tar hänsyn till eller hämmas av landsgränser. Emigrering, invandring och globalisering förändrar samhällsstrukturen och vi rör oss mot en allt mer mångkulturell värld. Det gäller även för det svenska samhället och den svenska arbetsmarknaden. Företag som anställer individer med skiftande kulturell bakgrund behöver därför ha utarbetade strategier för att på bästa sätt ta tillvara på mångfalden. Studier har bland annat visat att organisationer präglade av heterogenitet är mer effektiva i situationer där kreativa och innovativa lösningar krävs, än vad homogena organisationer är (McShane & Travaglione, 2007). Organisationer präglade av mångfald bör därför ha ett visst mått av kulturell kompetens. Bijan Fahimi, grundare och VD på kommunikationsföretaget Veritas Communication, säger att; *"Vi måste prata öppet om vad som skiljer svenskars och invandrars syn på arbete"*. Hon menar vidare att; *"Många chefer blundar för de missförstånd som uppstår av rädsla för att bli utpekade som främlingsfientliga"* (s.19, refererad i Nyberg & Lagerholm, 2008). Citaten belyser vilka problem den svenska arbetsmarknaden står inför och vilka förändringar som behöver göras för att bättre ta tillvara på mångfalden.

Den här magisteruppsatsen skrivs som en del av ett större projekt inom Malmö stad vars syfte är att kartlägga vilka kunskaper en chef bör besitta vid arbete med mångkulturella grupper. I stadsdelen Rosengård, som även är känt för sin mångfald, arbetar flera chefer som visar upp goda kunskaper i att leda grupper präglade av mångfald. Studien kommer bland annat att tangera det projektet genom att belysa hur medarbetare med annan kulturell bakgrund ser på sina chefers ledarskap. Förhoppningen är att det ska ge en mer heltäckande bild av hur chefer i Sverige kan bli bättre på att ta tillvara på mångfalden. Med studien vill forskarna även belysa, hur man generellt som invandrare upplever att det är att leva och arbeta i Sverige. Kunskapen kan sedan användas för att uppmärksamma hur svenskar kan bli bättre på att ta emot människor från andra kulturer. Det kräver också en kulturell självmedvetenhet från svenskarnas sida, en kunskap om vilka signaler man själv sänder ut. Phillips-Martinsons (1992) studie har visat att svenskar är dåliga på att sätta ord på sin egen kultur, till följd av hemmablindhet. Ett bra sätt att träna kulturell självmedvetenhet är därför enligt henne att ta hjälp av människor med annat ursprung än det svenska.

## **Syfte**

Syftet med uppsatsen är att utforska vilken eventuell påverkan den svenska kulturen har i det multikulturella arbetslivet. Genom en iakttagelse av den svenska kulturen medvetandegörs de signaler som sänds ut till medarbetare med annan kulturell bakgrund och ökar kunskapen om vad som kan ske i möten med andra kulturer på arbetsplatsen. Förhoppningen är att från ett medarbetarperspektiv kunna ge en bild av hur arbetsgivare på ett bättre sätt kan jobba med och hantera mångfaldsfrågor, samt hur man som invandrare upplever den svenska kulturen. Syftet är att fånga medarbetarnas egna upplevelser, tankar och åsikter kring Sverige, svenskhet och mångfald.

## **Ansats**

### ***Fenomenologi***

Då syftet med studien är att ta del av individers upplevelser och vilken betydelse dessa haft, är en fenomenologisk ansats att föredra. Genom att utgå från ett fenomenologiskt perspektiv kan man som forskare ta del av människors livsvärldar och hur dessa har skapats på ett sätt som reducerar forskarens förutfattade meningar och fördomar. På det här sättet blir det möjligt att genomföra en objektiv och valid undersökning. Då studien bygger på en fenomenologisk grundsyn, vilket har genomsyrat hela processen och alla de val forskarna gjort redovisas ansatsen ingående för att ge läsaren en bättre förståelse för den fenomenologiska grundsynen.

Inom fenomenologin anses individen och världen höra samman och fokus ligger på vilka betydelser saker och händelser har för människor (Maykut & Morehouse, 1994).

Fenomenologi är enligt Husserl (refererad i Moustakas, 1994) en lämplig ansats för vetenskapliga metoder och öppnar upp förutsättningarna för att kunna genomföra valid forskning. Han ansåg att fenomenologin var den enda metoden som undersöker essensen av studieobjektet, något som andra positivistiska vetenskaper ofta tar för givet. Med essensen menas, utifrån individens perspektiv att den förstås som resultatet av den meningskonstitution som varje människa skapar kring saker och händelser, d.v.s. de egenskaper som man tillskriver olika objekt, t.ex. att bollen är rund. Variationer på egenskaperna kan dock förekomma, som t.ex. bollens färger. Enligt Sages och Lundsten (2000) är det viktigt att den metod som väljs ut anpassas till objektet då det står i fokus. Genom en fenomenologisk ansats kommer man fram till betydelsen av fenomen och objekt utan förutfattade meningar (Moustakas, 1994). Betydelsen av ett fenomen är den upplevelse en individ har av någonting

(Sages & Lundsten, 2000). Det är inte fenomenologins uppgift att fastställa att individens upplevelser existerar, däremot kan man genom fenomenologin hitta essensen i upplevelser som individen ännu inte reflekterat över. Meningen med fenomenologi blir därmed att beskriva betydelsen av världen som varje individ uppfattar den (Husserl, 2004).

Karlsson (1993) menar att det är människans livsvärld som kvalitativa forskare vill undersöka och Husserl (refererad i Sages & Lundsten, 2009), grundaren av begreppet livsvärld, anser att den skapas i och genom individers dagliga aktiviteter. Individer kan dela livsvärldar då de deltar i aktiviteter som ser lika ut för alla som deltar. Dessa aktiviteter sker alltid i specifika situationer som är karakteriserade av kulturella, individuella och materiella aspekter. Det är viktigt att alla dessa aspekter tas i beaktning under alla moment i forskningsprocessen. När någons livsvärld avtäcks genom fenomenologi visas den meningsrikedom som formats och som på så sätt skapar en människa, både som individ och som del av en större intersubjektiv grupp (Sages & Lundsten, 2009). Det är enligt Husserl (2004) viktigt att ta vara på det som uttrycks kring fenomen på ett riktigt sätt. Upplevelserna får inte omtolkas av forskaren utan ska beskrivas precis på det sätt som det uppenbarats sig för individen. Det fenomenologin kallar en horisont är enligt Patočka (refererad i Sages, 2003) en individs förståelse av någonting, vare sig det är en händelse, en jobbsituation eller en sak. En horisont är den tidsbestämda inramningen av våra upplevelser som skapas i de meningskonstitutioner som sätts igång i alla individer, alltså då en betydelse av någonting konstitueras. Människor delar även horisonter med varandra som t.ex. de personliga kontakterna med andra människor. Det finns då en gemensam bild över hur dessa kontakter ser ut samt hur man betar sig mot varandra. Det intressanta med horisonter är att de indikerar vilka typer av livssituationer som haft en betydelse för individens uppfattning av det förflutna (den dåtida dimensionen). Horisonter kan också indikera i vilken riktning individen rör sig (den framtida dimensionen). Horisontens viktigaste funktion är att den låter forskaren att förflytta sig från individens tankar och känslor till att se vilken den sannolika riktningen i en individs liv kan vara. En individs livsvärld består av en grupp horisonter, grunden för alla upplevelser. Summan av horisonterna utgör därmed en individs livsvärld vid en viss tidpunkt (Sages, 2003). Då data är insamlad i en fenomenologisk studie blir målet med analysen att hitta sammanhängande nätverk av ting, händelser och upplevelser som tycks vara förenade sinsemellan genom deras betydelser för individen, som t.ex. att man inte till fullo kan förstå betydelsen av en lärare om man inte är medveten om att det finns studenter. Datan består av

ord, antingen berättade eller nedskrivna av personer vars situation och upplevelser man anser att undersöka. Anledningen till varför man använder sig av just ord är enligt Maykut och Morehouse (1994) att dessa på bästa sätt beskriver hur människor förstår och tolkar sin värld. Det är just tolkningen av processen som forskaren är intresserad av. Människan är den som själv skapar sin värld och använder ord för att förklara den. Dessa blir därför ett instrument för att få tag på information. Moustakas (1994) väljer att dela in verkligheten i objektiv och subjektiv verklighet. Alla människor upplever den objektiva verkligheten på ett subjektivt sätt och det upplevda anses därmed, inom fenomenologin, vara en källa till kunskap som inte kan ifrågasättas. För att kunna beskriva verkligheten behöver individer ha reflekterat över sin livsvärld (Moustakas, 1994), det är därför viktigt att vid en fenomenologisk undersökning låta individen fritt få beskriva sina upplevelser (Sages & Lundsten, 2000). Därefter är det forskarens uppgift att ta till sig den värld som beskrivs av individen (Maykut & Morehouse, 1994).

För att skapa förståelse genom en fenomenologisk ansats är det enligt Moustakas (1994) viktigt att vara insatt i de olika stegen man tar för att nå fram till den förståelsen. För att kunna närma sig en människas livsvärld använder man sig av den fenomenologiska reduktionen. Genom reduktionen öppnar sig det transcendentala medvetandet, alltså korrelationen mellan meningsskapande psykiska akter och den meningsstruktur som dessa akter resulterar i (Husserl, 2004). Det är här som världen som individen konstruerat den framkommer och som gör det möjligt att se hur individen medvetet skapat världens innehåll, sina värderingar samt vilken betydelse det ursprungligen hade för individen. Reduktionen är alltså utgångspunkten för att närma sig det medvetna livet, grunden till det samt dess historia (Van Breda, 1976). För en fenomenologisk reduktion krävs det som kallas för *Épochè*, vilket innebär att man ska vara fri från alla förutfattade meningar och idéer samt att man ska undvika att vara partisk och att göra antaganden. Alltså ska man försöka närma sig en beskrivning av studieobjektet, utan att redan från början se det ur en vetenskaplig teori. Genom att ha ett öppet sinne tvingas man i större utsträckning använda sin fantasi för att skapa nya idéer samt vara mer mottaglig för känslor. Genom *Épochèn* kommer också en ökad förståelse och en större medvetenhet (Moustakas, 1994) och det är endast genom *Épochèn* som betydelsen av ett fenomen kan beskrivas på ett riktigt sätt (Sages & Lundsten, 2000). Genom att man, tack vare *Épochèn* vänder sig från fakta till meningsstruktur, går det även att tydliggöra innehållet i upplevelsen, meningens kärna och hur innehållet visar sig för personen (Sages, 2003).



De upplevelser som framkommer genom den fenomenologiska reduktionen anses vara sanningar baserade på direkta erfarenheter och kunskaper (Husserl, 2004). Enligt Moustakas (1994) utformas sanningarna av något som kallas noema och noesis, två begrepp som ursprungligen nämndes av Husserl i fenomenologiska sammanhang. Noema beskrivs som den betydelse ett fenomen har, som individen antingen kan vara medveten om eller inte. Det kan vara det man kommer ihåg, tänker eller känner samt hur man bedömer saker och ting. Varje noema är den betydelse för individen som dess intentionella objekt har, oavsett dess grad av medvetenhet. Det är forskarens uppgift att genom fenomenologin klargöra dessa betydelser. Noesis i sin tur utgör det som skapar mening. Noema och noesis existerar tillsammans då det för varje del av noema finns ett noesis (en meningsskapande psykisk akt) och tvärtom. Begreppen är alltså kopplade till den betydelse som människor skapar kring olika saker, som kan ligga dold bakom fenomenet och som man genom fenomenologin kan komma fram till (Moustakas, 1994). För en grundläggande förståelse för fenomenologi är det viktigt att kunna skilja på noema och noesis samt begripa dess skillnader (Husserl, 2004).

## BAKGRUND

### **Kultur**

#### *Teorier kring kultur*

Kultur är ett begrepp som har preciserats på många olika sätt av forskare inom området. Allwood (1985) väljer att definiera en kultur på följande sätt; ”... *alla de drag som en viss grupp människor har gemensamt, som dessutom är inlärd och inte givna med nödvändighet av naturen*” (s.10). Hofstede (2001) definierar kultur som det sätt människor; ”*kollektivt programmerar sina sinnen och som urskiljer medlemmar i en grupp eller kategori av människor från en annan*” (s.9). Programmeringen sker enligt Triandis (refererad i Nazir, Enz, Lim, Aylett & Cawsey, 2009) bland annat genom de sociala strukturerna i samhället, som språket, religionen och politiken. Återkommande i de olika definitionerna är de värderingar som delas av befolkningen i ett samhälle och som bestämmer samhällets normer (Joynt, 1985). Det präglar i sin tur vilka beteenden, attityder och värderingar som är mest acceptabla och vanligast förekommande i ett samhälle (Adler, 1997). Hofstede (1991) menar vidare att kulturen representerar för gruppen vad personligheten representerar för individen och anser att en kultur kännetecknas av dess uttryck. Dessa uttryck tar form i de värderingar, symboler, hjältar och ritualer som delas av människorna i en kultur. Värderingarna skapar de gemensamma normer som finns i ett samhälle och ritualer är de aktiviteter man utför

tillsammans. Symboler och hjältar representerar ord, saker eller personer som har fått en speciell betydelse inom en kultur och som endast kan tolkas av individerna inom den kulturen. Kulturer utgörs enligt Trompenaars (1993) inte endast av det som är synligt och greppbart utan även av det som finns under ytan och kan därför beskrivas som bestående av lager. Det ytligaste lagret representerar det synliga, kulturens produkter medan kulturens värderingar och normer finns mer djupliggande. Det som utgör en kulturs kärna är människors antaganden om sin existens. Det skiljer sig mellan olika samhällen då dessa haft olika förutsättningar och utvecklats på olika sätt.

I studier kring kultur har forskare kommit fram till olika dimensioner som kan beskriva vad en kultur egentligen innefattar och visa på hur människor förhåller sig till varandra. Kulturella dimensioner som det ofta hänvisas till är de som framtagits av Hofstede (1991, 2001) i en undersökning på företaget IBM i mer än 50 länder världen över. Heller (1985) menar att det genom dessa dimensioner blir lättare att förstå helheten av en kultur då de hjälper att dela in världen i olika kluster. Genom dimensionerna kan man förstå de grundtankar som präglar olika kulturer då man kan mäta dem genom olika index vilket också gör det möjligt att jämföra olika kulturer i olika delar av världen.

Den första av Hofstedes (1991) dimensioner är maktdistans vilken definieras som; ”...*i hur grad de mindre kraftfulla medlemmarna av institutioner och företag inom ett land förväntar sig eller accepterar att makt fördelas ojämlikt*” (s. 40). Maktdistans ger en uppfattning om något som han kallar för beroendeförhållanden inom ett land. Dessa beroendeförhållanden kan antingen vara höga eller låga och påverkar bland annat förhållandet mellan chefer och medarbetare. Vid ett lågt beroendeförhållande är det lättare för medarbetaren att närma sig sin chef och man jobbar tillsammans på ett ömsesidigt sätt. Anställda är i dessa kulturer inte lika beroende av sina chefer som i kulturer med stor maktdistans. Är maktdistansen stor är det även mindre troligt att anställda kontaktar sina chefer direkt och man motsätter sig sällan chefens beslut. Chefer och medarbetare uppfattar inte varandra som jämlika i dessa kulturer och det är mer vanligt förekommande med hierarkiska system (Hofstede, 1991, 2001).

I den andra dimensionen sätter Hofstede (1991, 2001), liksom Adler (1997) och Trompenaars (1993), kollektivism i förhållande till individualism. I kollektivistiska kulturer är gruppen viktig och individerna har starka band till varandra. Man ser till gruppen och tar tillvara på

varandras intressen (Hofstede 1991, 2001), vidare har man ofta gemensamma syften och mål (Adler, 1997). I Japan, som anses ha en kollektivistisk kultur, finns det ett ordspråk som visar på det sättet att tänka; *"The nail that stick out will be pounded down"* (Adler, 1997, s.47). I individualistiska kulturer däremot är det upp till var och en att ta hand om sig själv och sina egna intressen (Adler, 1997; Hofstede, 1991, 2001). Skillnaderna blir tydliga i synen på och förhållandet till familjen. I kollektivistiska kulturer utgörs familjen av många släktingar som tar hand om varandra och som delar de resurser som finns. I individualistiska kulturer däremot betraktas vanligtvis kärnfamiljen utgöra familjen och barnen uppmuntras här på ett annat sätt att vara mer självständiga och tjäna egna pengar. Skillnaden mellan kollektivistiska och individualistiska kulturer blir också tydliga i de frågor som rör arbetslivet och vilka mål som individerna sätter upp. Individualister uttrycker mål som fritid, frihet och utmaningar medan man i kollektivistiska kulturer sätter upp mål som utbildning, fysiska arbetsförhållanden samt utnyttjande av sina färdigheter. Den största skillnaden mellan individualistiska och kollektivistiska kulturer på arbetsplatsen är att de individualistiska kulturerna har fokus på arbetsuppgifterna medan relationerna på arbetsplatsen kommer i andra hand. I de kollektivistiska kulturerna är det precis tvärtom, där är det först och främst viktigt att upprätta relationer (Hofstede, 1991).

Kritik har riktats mot metoden i Hofstedes undersökning på IBM och identifierandet av kulturers olika dimensioner. Kritikerna menar att det fanns brister i studien då den enbart utfördes på ett enda företag och att det medfört negativa effekter som att studien inte täckt in ett representativt urval av de nationella befolkningarna. Utifrån det har man sedan gjort generaliseringar vilket kritikerna menar kan vara missvisande. Studier som utförts med Hofstedes teorier som grund har inte kunnat visa på att de olika dimensionerna faktiskt förekommer, dock anses fortfarande hans dimensioner ge en bättre bild av kultur än vad annan forskning kunnat ge (Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 1992).

Som kultur skildrats ovan är i huvudsak ihopkopplat med länders olika kulturer.

Organisationskultur brukar särskiljas från den nationella innebörden av kultur och anses istället innefatta de kulturer som finns inom alla typer av organisationer (Hofstede, 1991).

Enligt Trompenaar (1993) är dock organisationskulturer starkt förknippade med hur den nationella kulturen ser ut. Enligt Hofstede (1991) är de flesta forskare överens om att en organisationskultur kännetecknas av att den är holistisk, vilket innebär att den är ett kollektivt

fenomen som skapas och bevaras av människorna i organisationen. Den innefattar även symboler och ritualer samt anses vara mjuk och svårförändrad. Organisationskultur innebär vidare de värderingar, beteende, bakgrund och övertygelser som personerna inom organisationen delar. Adler (1997) tycker att det finns en för stor tendens bland chefer på företag att bortse från det inflytande som en nations kultur har på organisationskulturen. De som arbetar på företag är präglade av kulturen i vilken de vuxit upp och tar även med sig den till arbetsplatsen.

### ***Ackulturation***

Ackulturation är ett socialt fenomen som kan ske då människor från olika kulturer interagerar. Fenomenet inträffar då en individ flyttar till en annan kultur eller ett annat samhälle som skiljer sig från den kultur som individen vuxit upp i (Chirkov, 2009). Man tar då med sig både psykologiska och kulturella egenskaper samt att samhället till vilket man flyttar i sin tur präglas av sådana egenskaper (Berry, 2009). Forskningen kring ackulturation handlar om att studera processen där individen ska försöka förstå världen och andra människor i den samt försöka skapa en förståelse av sig själv, både i sin gamla och i sin nya kultur (Chirkov, 2009). Grunden för att studera processen ligger i att se hur kompatibla eller icke-kompatibla de olika kulturerna är gällande värderingar, religion, attityder etc. samt att undersöka vilken relation de olika kulturerna har till varandra. Mycket går att utläsa i relationerna mellan kulturer, t.ex. om de kännetecknas av hänsyn eller fientlighet eller om en kultur är mer framträdande än en annan (Berry, 2009). Genom att studera det kan man ta reda på till vilken grad kulturer påverkar människors beteende och vilken betydelse kultur har för de sociala relationerna. Man får också en förståelse för de förändringar som en människa genomgår då denne flyttar till en ny kultur och vilka potentiella problem och konflikter som därmed kan uppstå (Chirkov, 2009). Studier av dessa processer kan vara av värde då dagens ekonomiska situation och globalisering har lett till att människor i allt större utsträckning kommer i kontakt med och tvingas anpassa sig till andra kulturer (Tadmor, Tetlock & Peng, 2009).

### ***Kultur och personlighet***

Heine och Schweder (refererade i Heine & Buchtel, 2009) anser att kultur och personlighet hör samman, att det inte går att beskriva individer utan att förstå den kontext i vilken de befinner sig. En kultur kan inte helt till fullo förstås utan en förförståelse för människorna som lever i den. Den psykologiska forskning som bedrivs kring människors personlighet har enligt

Church (2009) inte i tillräckligt stor utsträckning tagit hänsyn till forskningen kring kultur och vilken betydelse den har för utformningen av personligheten. Det är också oklart hur mycket hänsyn det tagits till personligheten inom den kulturella forskningen. Forskarna i kulturell psykologi har trots ett erkännande av att biologiska faktorer spelar in, missat att ta hänsyn till i vilken utsträckning som dessa biologiska faktorer påverkar uppfattningen om jaget, personlighetsdrag och beteende (Church, 2009). Geertz och Miller (refererade i Church, 2009) samt Nazir et al. (2009) menar att personlighet är något som är socialt konstruerat, alltså att personligheten påverkas av den kultur i vilken man växer upp. I kontrast hävdar vissa personlighetspsykologer att människan har konstanta personlighetsdrag som finns oberoende av kulturen (Church, 2009). Forskningen säger sig på senare år ha kunnat bevisa att dessa personlighetsdrag till stor del går att finna inom alla kulturer vilket innebär att influenser av andra faktorer på personligheten, som t.ex. kulturen, minimeras (Heine & Buchtel, 2009). Daun (1998) anser att personligheten är knuten till kulturen men att den är mer sammanbunden i förhållanden rörande individen som dennes genetiska arv och uppväxt. Kopplingen mellan kultur och personlighet är att personligheten kan förklara delar av kulturen som historia, organisation, lagstiftning. Church (2009) har dock i sin studie kommit fram till att det är viktigt att både studera kulturen och personligheten då de båda synsätten kan förbättra möjligheten att på ett korrekt sätt bedöma olika personlighetsdrag. En förbättring och en ökad kunskap inom området kan leda till en möjlighet att lättare anpassa sig till andra kulturer än sin egen.

### ***Vikten av att studera kultur***

En kulturell självmedvetenhet är viktig, då man lär känna andra samtidigt som man lär känna sig själv (Phillips-Martinsson, 1992). Utan att fundera kring vad som utmärker sin egen kultur blir det svårt att närma sig personer från andra kulturer (Hofstede, 2001). Utöver kulturell självmedvetenhet, anser Daun (1998) att det är viktigt att känna till olika kulturernas normsystem, koder och värderingar för att bättre förstå sig på möten mellan människor från olika kulturer. Lindehag, Pohl och Rönnerfalk (1995) samt Phillips-Martinsson (1992) är av uppfattningen att individer med olika nationalitet och från olika kulturer ofta missförstår varandra, eftersom de tolkar det de upplever endast utifrån de normer som präglar deras egen kultur. Deras kultur blir därmed bedömningsgrunden för vad som anses vara acceptabelt beteende. Det finns en risk att det okända och det man inte förstår leder till känslor likt hjälplöshet och fientlighet vilket vanligtvis medför att grupper bildar stereotypa uppfattningar

om varandra (Hofstede, 1991, 2001). En negativ effekt av stereotypisering är att man tar avstånd från det som särpräglar varje individ, dess karaktär och unika egenskaper (Mlekov & Widell, 2003). Hofstede (2001) menar att även fast stereotyper inte utgör hela sanningen om vad som utmärker en kultur måste de dock tas i beaktande då stereotyper som förblir omedvetna annars kan påverka individers upplevelser och erfarenheter.

Phillips-Martinsson (1992) är av uppfattningen att man i Sverige borde bli bättre på att dra nytta av dem som bor i Sverige med annan kulturell bakgrund och den kunskap de besitter om sina egna kulturer. Det kan vara till stor hjälp då man vill träna den kulturella självmedvetenheten, vilket också innebär att man lär sig om sina egna unika kompetenser. Lahdenperä (2008) och Phillips-Martinsson (1992) tycker att man som medarbetare eller ledare i en mångkulturell organisation ska vara medveten om sin egen kultur, därför att det är viktigt att förstå att den kan begränsa kontakten med individer från andra kulturer. Vidare tycker de, liksom Allwood (1985) att man bör skaffa sig information kring de kulturer man kommer att möta i arbetslivet genom en tvärkulturell medvetenhet. Medvetenhet innefattar kunskap om kulturella skillnader och vilka effekter dessa kan få både i affärsmässiga och personliga relationer. För att minska riskerna för missförstånd i kommunikationen bör man även skaffa sig kunskap i vilka likheter och skillnader det finns mellan sätten att kommunicera (Allwood, 1985; Hofstede, 1991).

Enligt Sjögren (2000) står Sverige inför en mycket stor utmaning. Det svenska samhället måste göra en självreflektion och våga ifrågasätta det som tidigare visat sig fungera så bra. Grundstommen i folkhemmet bestod av strävan mot jämlikhet genom enhetlighet, det måste nu ändras till jämlikhet genom differentiering. Daun (2005) menar vidare att det också måste ske en förändring i synen på invandrades anpassningssvårigheter. Utgångspunkten att det är invandrades kulturer som gör att det uppstår problem måste ändras då han menar att det till lika stor del beror på den svenska kulturen.

### ***Att studera svensk kultur***

Det kan vara svårt att undersöka fenomenet kultur och det menar Phillips-Martinsson (1992) beror på att; *"Allting är relativt, eftersom hur man upplever en annan person bestäms av ens egna förväntningar och normer"* (s.45). Arntsberg (1989) anser att människan själv konstruerar sin världsbild och det som inifrån ser uppenbart och pålitligt ut kan se helt

annorlunda ut för någon annan. Det går därför inte att undersöka någon objektiv världsbild utan det man redovisar då man studerar kulturer blir istället en egen tolkning av vad man anser utgör en kultur.

Går det då att studera den svenska kulturen? Enligt Arnstberg (1989) delar många svenskar nyanlända invandrades uppfattning att det inte förekommer någon kultur i Sverige, att svenskarna är kulturlösa. Självt påstår han dock motsatsen, att Sverige har en minst lika utmärkande kultur som alla andra länder och folkgrupper och följer likt dessa, regler samt hyllar symboler. Dock uppfattas inte det som kultur av de svenska medborgarna. Daun (2005) diskuterar hur man kan studera svensk kultur och ställer sig frågan vad som kännetecknar en typisk svensk och om det verkligen finns ett specifikt svenskt sätt att vara på. Enligt Arnstberg (1989) finns det metodologiska svårigheter då man väljer att redovisa skillnader mellan svenskar och andra kulturer som att det finns en risk att man enbart tillgodoser sin egen nyfikenhet. Med det menar han att man bara uppmärksammar de skillnader som man själv har observerat och blivit intresserad av. Han menar även, liksom Phillips-Martinsson (1992) och Daun (2005), att det kan förekomma hinder som hemmablindhet som försvårar en undersökning av sin egen kultur, i detta fall den svenska. Det människor från andra kulturer säger om den svenska kulturen är ibland baserat på en okunnighet samt fördomar och kan vara väldigt ensidigt. Trots det kan dessa uppfattningar enligt Daun (2005) vara väldigt iakttagande och innehålla delar av sanning då det rör sig om människors uppfattningar. Fördomar och missuppfattningar är en del av människors verklighet och bör därför inte helt betraktas som ofullständiga.

Vem kan då ge den bästa bilden av svensk kultur, invandrarna med deras syn på svenskhet eller svensken själv? Arnstberg (1989) har ställt sig samma fråga och har kommit fram till att det går att ta reda på svaret från båda sidor men att iakttagelserna kommer från två olika positioner, det viktiga blir att ta hänsyn till kontexten. Daun (2005) menar att det kan vara värdefullt att intervjua personer med en annan kulturell bakgrund än den svenska då de kan ha observerat sidor av den svenska kulturen som svenskar själva inte har uppfattat. Med deras hjälp går det att belysa den svenska kulturen ur ett helt annat perspektiv. Phillips-Martinsson (1992) ser också fördelar med att intervjua personer med annan kulturell bakgrund för att ta reda på hur svenskar beter sig på arbetsplatsen då man har en tendens att vara diskriminerande då man pratar om sin egen kultur. Berbyuk, Allwood och Edbäck (2003) menar att man

genom att intervjua svenskar om svensk kultur kan få en färgad bild på det sätt att den kan uppfattas allt för positiv. Svenskar tillhör vanligtvis den framträdande gruppen i samhället och det kan därför vara av intresse att studera svenskar och deras sätt att kommunicera med andra kulturer från ett annat perspektiv. Dock menar Phillips-Martinsson (1992) att det då istället finns en risk att endast negativa åsikter om den svenska kulturen framträder p.g.a. att det oftast är de negativa upplevelserna som individer som kommer till en ny kultur reflekterar över och kommer ihåg.

### ***Forskning kring den svenska kulturen***

Daun (2005) har i sina studier kring svensk kultur kunnat hitta fem dimensioner som han menar kännetecknar den svenska kulturen, nämligen att det finns en social osäkerhet, att det nedvärderas att visa känslor, att det finns en blygsel eller lågmäldhet, att svenskarna är orienterade åt det praktiska och sakliga hållet samt att det finns en positiv syn på ensamhet. Daun (2005) hävdar också likt Phillips-Martinsson (1992) att svenskar har en tendens att sära på jobb och privatliv. Relationerna sträcker sig sällan längre än den kontakt man har på arbetet. Arnstberg (1989) har funnit precis som Daun (1998) att svenskar är konfliktundvikande och att man inte gärna ifrågasätter någon man kommer bra överens med. Även Trompenaar (1993) har hittat att det i Sverige är vanligare att man undviker att visa känslor och att man väljer att separera känslor från resonerande förlopp. Den här egenskapen har gjort att svenskar benämnts som "Europas japaner" (Arnstberg, 1989). Den konfliktundvikande aspekten av den svenska kulturen kan ställa till problem på arbetsplatsen i förhandlingssituationer eller på möten med någon från en annan kultur, då personen kanske är van vid mer livade diskussioner. Daun (1998) skriver vidare att svensken också ofta uppfattas som socialt sluten, andligt tom, självgod och kall.

Enligt Brune (1993) påstår många invandrare att de upplevt påtryckningar mot likriktning i Sverige, att det vore lättare om alla rättade sig efter den trygga "Svenssonmallen". Den svenska kulturen beskrivs också av många invandrare i Dauns (2005) studie som; "...*en familjesplittrande kultur*" (s. 56), d.v.s. en kultur med svag familjesammanhållning. Det finns en distans mellan föräldrar och deras vuxna barn, samt att beteendet mot de äldre inte ser ut på samma sätt som i andra kulturer. I många andra kulturer låter man t.ex. de äldre bo kvar hemma tills de avlider, det är barnens skyldighet medan man i Sverige placerar dem på ålderdomshem.



## **Mångfald**

### ***Definition***

Mångfald är ett vidsträckt begrepp, vars definition inte alltid är entydig (Nilsson-Fägerlind, 2004). En bred definition av mångfald betecknar allt det som skiljer människor åt, som t.ex. ålder, kön, sexuelläggning och etnicitet. Wentling och Palma-Rivas (2000) anser dock att det finns en smalare definition av begreppet som endast fokuserar på de aspekter som kan bedömas som kränkande för individen. Nilsson-Fägerlind (2004) tycker att mångfald är ett alltför endimensionellt ord som bara visar att det finns en blandning mellan olikheter. Hon menar att diskussionen kring begreppet grundar sig på att ordet till viss del är motsägelsefullt, vilket beror på att man försöker att se likheter i det som är olikt och på samma gång se styrkor i olikheterna. Lahdenperä (2008) väljer att föra in ytterligare en aspekt i diskussionen genom att skilja mellan en påtvingad blandning och en frivillig blandning av olikheter. Det finns idag företag som har hela världen som sitt rekryteringsfält, vilket medför att internationell rekrytering blir allt vanligare. Den här blandningen anser hon vara frivillig, då man valt att flytta p.g.a. fri vilja. Det är inte den blandningen som varit grunden för de flesta diskussionerna förda kring mångfald, utan det är den påtvingade blandningen, den ofrivilliga. Med påtvingad blandning menas t.ex. ofrivillig invandring till ett land.

### ***Vikten av mångfald***

Idag är globalisering, internationalisering, utvandring och invandring ständigt växande företeelse som västvärlden måste hantera (Lahdenperä, 2008; Mlekov & Widell, 2003; Verdan & Leijon, 2001). År 2000 skrev Augustssons att han trodde på en ökad rörlighet mellan världens länder. Antagandet baserade han på att EU beslutat om att öppna gränserna i Europa samt att invandringsstatistiken i Sverige under de senaste åren ökat. Hans slutsats var att invandrare och flyktingar hade kommit till Sverige för att stanna. Åtta år senare skriver Lahdenperä (2008) att även hon tror på en ökad arbetskraftsinvandring, vilket i sin tur kommer att medföra att fler branscher i framtiden kommer att vara präglade av etnisk mångfald. Dock tror hon att det beror en hårdnande global konkurrens, teknisk utveckling och nya sätt att samarbeta på. Mlekov och Widell (2003) gör ytterligare ett antagande, de tror att arbetskraftssammansättningen kommer att förändras p.g.a. den stora pensionsavgång som väntas. Under de närmsta åren förväntas 40-talisterna gå i pension och den gruppen är större än den grupp som gör inträde på arbetsmarknaden. Det medför att Sverige inom en snar

framtid kommer att ha ett stort behov av att finna arbetskraft utanför landets gränser och en ökad invandring av arbetskraft kommer därför att vara lösningen.

Vare sig en ökad invandring till Sverige i framtiden beror på krig, en hårdnande global konkurrens eller en avsaknad av arbetskraft ställer det, precis som Augustsson (2000) skrev, krav på att både kunna ta emot och bemöta dessa individer från andra kulturer på ett mänskligt och givande sätt. Lahdenperä (2008) menar att en ökad globalisering också kommer att medföra att ett större antal arbetsgrupper, team och nätverk blir präglade av mångfald. En sammansättning av vitt skilda människor kan lätt leda till missförstånd, oenighet och samarbetsproblem. Det menar hon har varit utgångspunkten för *diversity management* och interkulturellt ledarskap. Enligt Mlekov och Widell (2003) syftar de amerikanska orden *diversity* och *diversity management* till en ledarskapsfilosofi som strävar efter att på ett så effektivt sätt som möjligt ta tillvara på organisationens mänskliga resurser. Berbyuk et al. (2003) vill också belysa att en lyckad integrering av dem som invandrar, inte bara är nödvändig för dem, utan också för deras medarbetare och för organisationen som helhet. Kulturkrockar tar mycket energi, vilket i sin tur kan medföra minskad produktivitet enligt White (refererad i Aghazadeh, 2004).

Det är viktigt för organisationer idag att vara medvetna om att den ökande globala ekonomin ställer krav på en förståelse för multikulturella kompetenser (Wilcox & McCray, 2005). Som organisation vill du anställa dem som är bäst, oavsett bakgrund, vilket betyder att man måste sträva efter att skapa organisationer som är uppbyggda runt sina medarbetares unika kompetenser. Bermudez-Svankvist (2002) menar att man för att klara den här uppgiften måste fokusera på att omvandla homogena arbetsgrupper till heterogena, d.v.s. att gå från enfold till mångfald. Heterogena arbetsgrupper är mer konkurrenskraftiga enligt Wolf och Macharzina (2002), de menar att inga organisationer idag kan bortse från de vinster som varierande arbetsgrupper medför. Det är något som fler och fler organisationer på den svenska arbetsmarknaden uppmärksammat och för många är det en policyåtgärd att personalsammansättning ska spegla samhällets mångfald (Bermudez-Svankvist, 2002; Nilsson-Fägerlind, 2004). Dock har det visat sig i praktiken att heterogena grupper också kan medföra en del problem som missförstånd i kommunikationen, konflikter och misstro (Wolf & Macharzina, 2002). Därför anser Verdán och Leijon (2001) att man bör konkretisera vad det är som behöver göras för att organisationer ska gynnas av en ökad mångfald och vad det

är som kommer att hålla dem samman då de i tilltagande omfattning består av nationella olikheter.

### ***Fördelar och nackdelar med mångfald***

Som nämndes ovan medför en heterogen arbetskraft vissa utmaningar, dessa utmaningar är till viss del sammanlänkade med kulturella skillnader. Det har visat sig att kulturella skillnader påverkar arbetsklimatet genom att man har olika syn på hantering av konflikter, attityder till arbetet, arbetsförhållanden, synsätt på hierarkier, förväntningar på passande beteenden, socialt accepterade normer och värderingar (Berbyuk et al., 2003). White (refererad i Aghazadeh, 2004) menar att en av nackdelarna med en varierande arbetsstyrka är att många människor känner sig hotade av att arbeta med individer från andra kulturer, annat kön och ålder. Organisationer kan också uppleva omvänd diskriminering, vilket innebär att minoritetsgrupper får gå före då det gäller positioner trots liknande erfarenhet och kunskap. Ett misslyckande i att hantera mångfaldsfrågor kan leda till missnöje bland personalen och som följd en minskad produktivitet. Magnefors och Magnusson (2002) anser att begränsningar i användandet av språk ofta leder till missförstånd, vilket gör kommunikationssvårigheter till ett av det vanligaste problemen i grupper präglade av etnisk mångfald.

De ovanstående kritiska rösterna till heterogenitet kan återfinnas i organisationer som präglas av en monokulturell organisationskultur. En sådan organisation eftersträvar homogenitet, vilket gör att individer med andra perspektiv utestängs. I en sådan organisation uppskattas inte olikheter då mångfald ses som ett problem istället för en tillgång (Mlekov & Widell, 2003). Lahdenperä (2008) menar att olikheter inom sådana organisationer ofta motarbetas eller ignoreras, individer utestängs då organisationskulturen strävar mot likhet. I en monokulturell organisation håller man hårt på struktur, normer och värderingar, vilket gör det svårare att förändra och utveckla organisationen. I sådana organisationer är det ledningen som ser till att saker och ting förblir som det alltid har varit, vilket leder till att det är endast deras idéer som får uppmärksamhet, medan de mer nytänkande förslagen stoppas. Motpolen till den monokulturella organisationen är den multikulturella, där personalstyrkan istället är heterogen och där man värdesätter mångfald. Mångfald ses som en resurs och olikheter uppskattas och värderas högt (Mlekov & Widell, 2003).

Flertalet författare anser att mångfald kan innebära potentiella fördelar och möjliga vinster (Adler, 2002; Lahdenperä, 2008; Mlekov & Widell 2003). De anser att problemlösningsförmågan förbättras och att det genereras mer innovativa idéer samt att det öppnar perspektiv mot nya horisonter. Verdän och Leijon (2001) är av uppfattningen att man genom att anställa medarbetare utifrån olikheter utnyttjar mångfalden och därmed låter skilda erfarenheter och synpunkter sätta sin prägel på organisationen, vilket ger utrymme för en större kunskap och en ökad kreativitet. Att se mångfald som en resurs är grundkonceptet i ledarfilosofin *diversity management* (Mlekov & Widell 2003). Det har visat sig att den här ledarskapsfilosofin har gynnsamma effekter på både individ- och organisationsnivå, men även indirekt på en samhällsnivå. På en individnivå har man sett effekter av att det stärker individens identitet, att det ger en högre arbetstillfredsställelse och ett ökat engagemang. Det grundar sig på att man blir sedd för sina kvalitéer och inte bara för att man är annorlunda, vilket i sin tur kan leda till en ökad produktivitet. På en organisationsnivå märks effekterna av ledarskapet i form av att det uppstår färre konflikter, mindre frånvaro samt att personalomsättning minskar, vilket drar ned kostnaderna. Avslutningsvis kan man på en samhällsnivå märka skillnader som att det sker en ökad efterfrågan på en mer differentierande arbetskraft, vilket i sin tur kan bidra till att minska arbetslösheten inom vissa grupper (Mlekov & Widell, 2003). Att det finns vinster att göra för samhället i stort har även noterats av Nilsson-Fägerlind (2004), som menar att de organisationer som driver ett lyckat mångfaldsarbete hjälper till att skapa en tillväxt, i form av minskade långtidssjukskrivningar och arbetslöshet. Bermudez-Svankvist (2002) menar också att organisationer med ett explicit mångfaldsarbete har en normativ effekt i den meningen att man är en god förebild för andra organisationer på marknaden.

### ***Organisationsutveckling mot mångfald***

Att lyckas med mångfaldsarbetet och skapa ett mervärde baserat på olikheter, samtidigt som man har kvar ett likhetsstänkande menar Magnefors och Magnusson (2002) kräver hårt arbete. Enligt dem väljer allt för många att ta den enkla vägen och endast söka likhet. Anledningen till det anser de är att man vill undvika konflikter och spänningar, det man dock ska vara medveten om är att man samtidigt begränsar sina möjligheter. Flertalet författare (Augustsson, 2000; Lahdenperä, 2008; Magnefors & Magnusson, 2002; Nilsson-Fägerlind, 2004) menar att skapa personalgrupper baserad på individernas olikheter tar mer tid och kräver mer tålamod, man måste även kunna lägga sina förutfattade meningar åt sidan och vara öppen för att

omvärdera tidigare beslut. Adler (2002) menar vidare att ledare för en organisation som satsar på mångfald måste ha en förmåga att kunna leda och utskilja olikheter, samt uppmärksamma sin kulturella ”blindhet”.

Det första konkreta steget i processen att skapa en varierande arbetsstyrka är att definiera vad mångfald är, efter det måste man identifiera målen för hur man ska uppnå en sådan variation (Aghazadeh, 2004) och till sist måste man kontrollera så att inte organisationskulturen går emot mångfaldskulturen (Aghazadeh, 2004; Bermudez-Svankvist, 2002; Lahdenperä, 2008). Nilsson-Fägerlind (2004) anser att rädsla för förändring är det största hotet, man måste våga ta steget och utvärdera organisationens struktur, kultur och processer. Mångfaldsarbetet måste integreras som en del i organisationens utvecklingsplan (White refererad i Aghazadeh, 2004). Augustsson (2000) menar att man måste undvika att endast koncentrera sig på möjliga hinder, eftersom det begränsar ens chans att se möjligheterna med mångfald. Han är också av uppfattningen att en övergripande strukturell förändring av organisationen är det som måste göras, dock krävs det en lika stor satsning på medarbetarnivå för att förändringen ska förverkligas. Sammanfattningsvis kan man säga att det som krävs av ledning, medarbetare och organisationen som helhet är en ökad kulturell kompetens. Med det menar Sue (1998) att man förutom att ha en förståelse och uppskattning för andra kulturer även ska veta hur man kan arbeta med dem på ett effektivt sätt.

### ***Mångfald och ledarskap***

Ledare för organisationer är även dess normsättare, vilket medför att om de inte har en önskan att sträva efter olikheter, kreativitet och förändring så kommer inte heller utvecklingen att uppmuntras (Bermudez-Svankvist, 2002). Bermudez-Svankvist (2002) och flertalet andra författare (Augustsson, 2000; Lahdenperä, 2008; Magnefors & Magnusson, 2002; White refererad i Aghazadeh, 2004) belyser därför ledarskapets relevans i samband med en strävan mot mångfald. Det har visat sig vara mer krävande att leda en heterogen organisation i jämförelse med en homogen. Som ledare för en homogen organisation måste man ha en förståelse för olika individers bakgrund och synsätt, det för att man på bästa sätt ska kunna förmedla de regler och den kultur som styr organisationen (Magnefors & Magnusson, 2002). För att klara av det anser Nilsson-Fägerlind (2004) att man bör vara orädd för det som är nytt, men att det kanske viktigaste är att man är medveten om sina fördomar, förutfattade meningar och attityder, likväl som sin egen kultur och världsbild.

Bermudez-Svankvist (2002) poängterar även att det är viktigt att man som ledare undviker att bara anställa likasinnade, det gör att organisationen smalnar och utrymmet för att skapa idéer begränsas. Hon medger att det på kort sikt uppstår mer konflikter i en heterogen grupp, men att dessa konflikter ofta inte är lika allvarliga som de som uppstår på lång sikt i en homogen grupp. Homogena grupper präglas av likhet, vilket ofta leder till att de strävar mot samma mål med hjälp av samma medel. Det gör att en konkurrenssituation uppstår. I en heterogen grupp är man istället mer trygg i sin roll eftersom alla är duktiga på olika saker.

Den ökande globaliseringen ställer krav på fler chefer som kan leda mångkulturella grupper. Därav finns det en efterfrågan om utveckling av ledarskapet för att man ska bli bättre på att ta tillvara på mångfalden (Magnefors & Magnusson, 2002). Bermudez-Svankvist (2002) tror att anledningen till att så många chefer känner att det är svårt att handskas med mångfaldsfrågor beror på en okunskap och en rädsla för det nya. Magnefors och Magnusson (2002) menar att ett framgångsrikt ledarskap sett ur ett mångfaldsperspektiv ska präglas av; (1) Tydlighet – både när det gäller kultur, ledarskap och språk. Som ledare ska man ge tydlig information, klara instruktioner, samt stå för de beslut som fattas av organisationen. (2) Rättvisa – medarbetarna ska tilldelas ansvarsuppgifter utifrån personlig lämplighet och kompetens, inte utifrån etniskt ursprung, kön, ålder eller anställningstid. Det är viktigt att uppmärksamma olikheter, men det ska varken innebära särskilda undantag eller förmåner. Specifika önskemål ska tas ställning till utifrån organisationens policy, d.v.s. något som är synligt för alla. (3) Närvaro – som ledare ska man ha ett stort intresse för människor, vidare ska man vara närvarande och visa engagemang. Det gör man enklast genom att vistas bland de anställda och aktivt lyssna på och följa upp gemensamma mål och överenskommelser. (4) Öppenhet – som ledare får man inte vara rädd för det okända, därför bör man ha en attityd som är präglad av öppenhet och nyfikenhet.

Kompletterande till Magnefors och Magnusson (2002) lista är de ledaregenskaper som Bermudez-Svankvist (2002) anser vara relevanta för ledare i mångkulturella organisationer. Hon tycker att man ska ha en individuell syn på sin personal, alla ska veta vad som förväntas av dem och att man som chef måste hjälpa till att lyfta fram och ge plats för de anställdas starka sidor. Man bör man även diskutera igenom organisationens attityder och värderingar, men det allra viktigaste är ändå att alla anställda visar respekt för varandra och speciellt för varandras olikheter. Positiviteten kring mångfald är utbredd, men Augustsson (2000) är av

uppfattningen att det ändå råder en viss komplexitet kring ämnet. Han menar att många chefer förespråkar mångfald på en generell nivå, men i specifika fall som innefattar dem själva främjar de endast personer av sitt eget kön eller missgynnar personer av viss nationalitet. Han anser det därför vara intressant att i den fortsatta forskningen även intervjua personer som inte har ledande positioner för att bättre förstå mångfaldsfrågan.

### **Avgränsningar i bakgrundsdel**

För Malmö stad har ”...*begreppet mångfald en vidare mening utifrån diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och ålder.*” (Malmö stad, 2008a, s.15). I den här studien begränsas mångfald till att endast inbegripa kulturell mångfald, då intresset låg i att studera kulturers inverkan på möten mellan människor. Då studien är explorativ med en delvis emergent design, d.v.s. att metoden har följt studiens utveckling, har teoridelen begränsats genom att den endast tar upp de ämnesområden som berörts av intervjupersonernas svar. Studiens metod förklaras närmare i nästkommande avsnitt.

### **Frågeställning**

Genom att ta hjälp av individer med annan kulturell bakgrund än den svenska, syftar den här explorativa studien till att besvara frågorna;

- Vad kännetecknar den svenska kulturen och hur inverkar den på möten med människor från andra kulturer?
- Hur upplever invandrare att det är att arbeta i Sverige och hur kan det användas för att utveckla mångfaldsarbetet i organisationer?

## **METOD**

### **Kvalitativ metod**

Då en förståelse för mening och innebörd eftersträvades, lämpade sig en kvalitativ metod bäst (Langemar, 2008). En kvalitativ metod undersöker människors ord och agerande på ett beskrivande sätt (Bruce, 2007) och styrkan med en sådan metod är bland annat att den skapar en helhetsbild av situationen, ger en ökad förståelse för de sociala processerna samtidigt som man får tillgång till enskilda individers livssituation (Holme & Solvang, 1997). En kvalitativ metod tillåter också forskaren att undersöka hur människor tänker och resonerar (Trost, 2005).

Forskarna var av uppfattningen att en kvalitativ metod präglad av en fenomenologisk ansats var mest lämpad för genomförandet av studien. Undersökningen hade även ett explorativt syfte med en delvis emergent design, då forskarna i så stor utsträckning som möjligt vill undvika subjektivitet, ta del av så mycket information som möjligt samt låta undersökningen utvecklas allt eftersom. Genom en explorativ undersökning gick det att förklara olika fenomen och vilka relationer de har till varandra (Olsson & Sörensen, 2008). Att använda frågeställningar till skillnad mot hypoteser, tillät forskarna att öppet undersöka vad som framkommit ur materialet.

### ***Deltagare***

Ett representativt urval bör eftersträvas, för att uppnå det är det bäst att handplocka intervjupersoner så att man vet att man får tag i dem som besitter den bästa informationen kring det man vill undersöka (Langemar, 2008). Handplockning försökte eftersträvas i studien, men då Malmö stad ej registrerar etnisk härkomst bland sina anställda, kunde ej handplockning ske p.g.a. tidsbrist. Vidare tangerade studien ett annat projekt inom Malmö stad, därav ansågs det viktigt att deltagarna i båda projekten jobbade inom samma stadsdel. Deltagarna bör täcka in de faktorer som man finner relevanta för syftet (Langemar, 2008). Med anledning av det fastställdes ett antal kriterier som intervjupersonerna var tvungna att uppfylla. Dessa var att de skulle ha en annan kulturell bakgrund än svensk, samt att de skulle ha arbetslivserfarenhet från ett annat land än Sverige. Med annan kulturell bakgrund menas i den här uppsatsen; *individer som ej är födda i Sverige, av föräldrar som inte heller de är födda i Sverige, och därefter har invandrat till Sverige*. Vidare görs det i uppsatsen ingen särskiljning mellan invandrare och flyktingar, i uppsatsen kommer ordet invandrare eller individer med annan kulturell bakgrund att användas oavsett anledning till varför de flyttat till Sverige.

Då det man undersöker alltid sker i en specifik situation och miljö blir den här metoden kontextkänslig (Maykut & Morehouse, 1994), därav kommer en tydlig beskrivning av intervjupersonerna samt kontexten i vilken de verkar, vidare att presenteras. 22 262 av Malmös medborgare bor i stadsdelen Rosengård, stadsdelens kanske starkaste kännetecken är dess mångfald. Ett stöd för det antagandet är att du i Rosengård kan möta 111 olika nationaliteter som tillsammans representerar ett 50-tal olika språkgrupper (Malmö stad, 2008b). I stadsdelen finns det en medvetenhet bland de som jobbar att mångfald är en



nödvändighet och det är därför viktigt att personalen avspeglar samhället i stort (Malmö stad, 2008c). Forskarna var av uppfattningen att medarbetarna inom Rosengårds Stadsdelsförvaltning täckte in de faktorer som var relevanta för syftet. Trots att intervjupersonernas svar ej kommer att redovisas individuellt, följer nedan ändå en kort presentation av varje individ. Den kontextkänsliga metoden krävde att läsaren delges en tydlig bild av gruppen och dess erfarenheter, det för att läsaren ska kunna få en helhetsbild av den situation som studien ägt rum i.

De nio intervjupersonerna arbetade inom vården med omhändertagande av äldre. Sex av dem arbetade inom hemtjänsten i Rosengård, medan tre arbetade på olika äldreboenden. Av intervjupersonerna var sju kvinnor och två män, alla kom ursprungligen från östra Europa. De flesta intervjupersonerna var i övre medelåldern, endast en hade tidigare erfarenhet av att ha arbetat inom vården innan han kom till Sverige. Ingen av intervjupersonerna hade varit i Sverige i mindre än 10 år. Alla intervjupersonerna hade svenska chefer och medarbetare.

*Intervjuperson 1;* var en man från Bosnien i 55-65 årsåldern. Han hade jobbat som specialistsjuksköterska i Bosnien i många år innan han kom till Sverige p.g.a. kriget med sin fru och barn. I skrivande stund jobbar han halvtid på hemtjänsten i Rosengård, det p.g.a. att han för några år sedan var med i en bilolycka och fortfarande ej är helt återställd.

*Intervjuperson 2;* var en kvinna från Bosnien-Hercegovina i 50-60 årsåldern. Även hon kom till Sverige på grund av kriget. Hon kom hit utan respektive då han valde att stanna kvar, dock flyttade hon hit med sina syskon och deras barn. I sitt hemland jobbade hon i 13 år på kontoret i en fabrik där hon tog hand om fakturor, gäster, listor över lagret och liknande. I Sverige har hon haft diverse arbeten, men valde efter en tid att utbilda sig till undersköterska och har arbetat inom hemtjänsten sedan dess. *Intervjuperson 3;* var en kvinna i 30-40 årsåldern från Montenegro. Hon kom till Sverige med sin man för 17 år sedan p.g.a. kriget. Hon hade inte så mycket arbetslivserfarenhet när hon kom till Sverige, en kortare tid hade hon jobbat på kontor, i matvaruaffär och på ett naturapotek. Hon utbildade sig här i Sverige och jobbar nu inom hemtjänsten. *Intervjuperson 4;* var en kvinna från Bosnien i 45-55 årsåldern. Hon kom till Sverige 1993 då kriget bröt ut. Hon utbildade sig till kemisk tekniker, men jobbade sedan som servitris i Kroatien och på en fabrik. Hon flyttade från Bosnien till Sverige med sin son och började studera på Komvux efter fem år. Efter att ha provjobbat i hemtjänsten började hon studera till undersköterska. Under en längre tid har hon nu arbetat på hemtjänsten i

Rosengård. *Intervjuperson 5*; var en 58 årig kvinna från Rumänien. Hon kom till Sverige för 16 år sedan med sin man och son. Innan hon kom till Sverige jobbade hon i 20 år med att göra ritningar över fabriker. Hennes utbildning motsvarade civilingenjör, teknisk design, här i Sverige. Då hennes utbildning inte fanns här samt att hon fick problem med ögonen, kunde hon ej fortsätta med ett liknande jobb i Sverige. Hon utbildade sig istället till undersköterska och arbetar nu på hemtjänsten i Rosengård. *Intervjuperson 6*; var en kvinna från Rumänien i 40-55 årsåldern. Hon har bott i Sverige i 16 år men har 15 års arbetslivserfarenhet från Rumänien där hon arbetade i ett kooperativ direkt med kunder. I Sverige har hon bland annat arbetat som städerska samt varit arbetsledare i ett projekt för integration av invandrarkvinnor. Idag arbetar hon på hemtjänsten i Rosengård. *Intervjuperson 7*; var en kvinna i 50-64 årsåldern från Slovenien. Hon flyttade till Sverige för 19 år sedan p.g.a. att hennes man från Slovenien redan bodde här. I Slovenien arbetade hon bland annat som guvernant på den franska ambassaden i Belgrad samt som sömmerska på en fabrik. I Sverige började hon på omvårdnadsprogrammet och har arbetat inom vården sedan dess. Nu arbetar hon på ett äldreboende i Rosengård. *Intervjuperson 8*; var en kvinna från Polen, 60-65 årsåldern. I Polen arbetade hon som sömmerska. Hon hade inte tänkt flytta till Sverige men stannade efter ett besök här 1977 och har sedan 1988 arbetat inom hemtjänsten. Hon var gift med en svensk man och arbetar nu på ett äldreboende i Rosengård. *Intervjuperson 9*; var en man i 30-40 årsåldern, född i Bulgarien men flyttade under sin ungdom till Turkiet. Han kom till Sverige för 10 år sedan p.g.a. att hans fru pluggade här. I Turkiet arbetade han som säljare, i Sverige valde han dock att utbildade sig till undersköterska och han arbetar nu på ett äldreboende i Rosengård.

### ***Instrument***

Studien har genomförts med hjälp av ostrukturerade djupintervjuer styrda av ledteman. Ostrukturerade intervjuer är helt öppna samtal som förs kring ett ämne eller en frågeställning där man i förväg inte vet vilka de nödvändiga frågorna är (Langemar, 2008). Man måste därför vara lyhörd under intervjuens gång och uppmuntra intervjupersonen att utveckla områden som är av intresse för studien, samt vara aktiv och frekvent ställa relevanta följdfrågor (Bruce, 2007). Sages och Lundsten (2009) poängterar att frågorna som ställs vid intervjuerna ska vara formulerade på ett sådant sätt att intervjupersonen fritt kan uttrycka sig och associera kring dem. Intervjuens målsättning ska vara att svara på hur, snarare än varför saker och ting är på ett visst sätt (Troost, 2005). Då studien hade en fenomenologisk ansats var

det önskvärt att ge den intervjuade så stor frihet som möjligt att prata om vad denne ansåg intressant samt relevant, valet föll därför på ostrukturerade djupintervjuer. Ledteman användes som stöd under intervjuerna för att samtalet skulle tillåtas att flyta fritt. De användes endast som inspiration och var aldrig menade att agera mall för intervjuernas uppbyggnad. De ledteman som användes som stöd återfinns i *bilaga 1* och utformades med hjälp av forskarnas fria association kring situationer på arbetsplatsen som kan tänkas påverkas av kulturella skillnader.

### ***Tillvägagångssätt***

Inledningsvis kontaktades 10 större organisationer belägna i Lund och Malmö, vilka forskarna visste hade medarbetare med skiftande kulturell bakgrund. Malmö stad var en av de organisationer som på ett tidigt stadium visade intresse för projektbeskrivningen (*bilaga 2*) och efter ett möte bestämdes det att uppsatsen skulle skrivas i samarbete med dem, bland annat p.g.a. att syftet med studie på ett bra sätt skulle tangera ett annat projekt som de startat under hösten. Det projektet leddes av Eva Klevås som arbetade med mångfalds frågor på en central nivå inom Malmö stad. Hennes projekt syftade till att försöka kartlägga vad för ledaregenskaper/kvaliteter man bör besitta då man handskas med grupper präglade av mångfald. Hon hade valt att intervjua chefer verksamma inom Rosengårds Stadsdelsförvaltning, då det just i den här stadsdelen fanns flertalet chefer som uppvisat goda kvaliteter i sitt ledarskap av grupper präglade av mångfald.

Då studien tangerade hennes, föll det sig naturligt att intervjua medarbetare inom samma stadsdel. Projektet inleddes med att kontakta personalchefen för Rosengårds Stadsdelsförvaltning, Kim Nibble. Hon hänvisade i sin tur vidare till Katarina Elyas, chef för Vård och omsorg inom Rosengård. Anledningen att det blev det verksamhetsområdet berodde på att de har den största representativiteten av medarbetare med utländsk härkomst. Katarina kontaktade sedan sina enhetschefer, som i sin tur informerade och tog emot intresseanmälningar från sina medarbetare angående medverkan i studien. Den information medarbetarna tog del av återfinns i *bilaga 3*. Langemar (2008) anser att det är viktigt att man är öppen för att lägga till eller reducera antalet intervjupersoner under studiens gång om man anser att materialet är mättat. I utgångsläget var det 10 stycken medarbetare som ville medverka på intervju. Valet att boka in 10 stycken intervjuer grundades på Kvaless och Brinkmanns (2009) antagande att intervjustudier vanligen brukar innehålla ca 15 +/- 10

intervjuer. Efter att nio intervjuer genomförts ansågs dock materialet mättat, det baserades på redan genomförda intervjuer och uppfattningen att ytterligare intervjuer ej skulle tillföra studien vidare relevant information.

Intervjuerna genomfördes av två forskare för att på ett bättre sätt hålla samtalet flytande. Båda forskarna agerade som intervjuare, dock bestämdes det i förväg vem som skulle bära huvudansvaret för intervjun. Det för att undvika att intervjupersonen blev förvirrad. Innan varje påbörjad intervju delgavs intervjupersonerna om dess etiska rättigheter (*bilaga 1*), att intervjun skulle spelas in, samt hur en ostrukturerad intervju går till. Det gjordes för att undvika förvirring eftersom förutfattade meningar om hur intervjuer går till kan förekomma. Langemar (2008) anser att det är extra viktigt vid ostrukturerade intervjuer eftersom intervjupersonen kan uppleva det förvirrande att inga tydliga frågor ställs. Intervjuerna hölls på intervjupersonernas arbetsplatser. En kort tid efter att intervjuerna genomförts transkriberades materialet ordagrant. Hur materialet bearbetades och analyserades följer i ett senare stycke.

### ***Etik***

När det gäller deltagareetik uppmärksammades huvudområdena informerat samtycke och konfidentialitet. Informerat samtycke innebar att alla deltagare gavs en så fullständig information om studien som möjligt, vidare skulle alla delta av fri vilja och vara medvetna om att de när som helst kunde välja att avbryta sin medverkan. När det gäller konfidentialitet informerades deltagarna om att de hade anonymitet om så önskas och att eventuell privat data de delade med sig av inte gick att härledas tillbaka till dem. Slutligen delgavs intervjupersonerna information om var, när och hur resultatet kunde tas del av (Kvale & Brinkemann, 2009).

Varje intervjutillfälle inleddes med att intervjupersonerna informerades om studiens syfte, möjlighet gavs även att återigen läsa det informationsblad (*bilaga 3*) som de tidigare tagit del av. Efter det underrättades intervjupersonerna om deras etiska rättigheter (*bilaga 1*) samt hur själva intervjun skulle gå till. I samband med det poängterades att det fanns en önskan att de skulle prata ohämmat om vad de ansåg vara viktigt och de tillfrågades även om det var ok att samtalet spelades in med syfte att användas för transkribering. Avslutningsvis informerades

intervjupersonerna om att en återkoppling där resultatet presenteras kommer att ske efter att studien avslutats.

### ***Bearbetning och analys av data***

För bearbetning av den transkriberade texten användes två dataprogram som behandlar text på olika sätt. Det första programmet som användes var Le Sphinx Lexica (vidare Sphinxen), vilket är ett kvantifieringsprogram som med hjälp av en lexikalisk analys möjliggör en snabb och effektiv behandling av stora mängder text (Sages, Lundsten, Lahlou, Kurc & Moscarola, 2002). Då analysen endast berör textmaterialet på ytan användes programmet MCA-Minerva (Meaning Constitution Analysis, vidare kallat för Minerva) för en djupare analys. Genom att kombinera dessa två program kan forskaren skapa en bild av intervjupersonernas livsvärld utan att influeras av sina förutfattade meningar, så väl teoretiska som personliga (Sages, 2003). Då programmet minskar forskarens inflytande på resultatet ökar också objektiviteten i undersökningen. Hur programmen användes presenteras i sin helhet i följande avsnitt, det för att läsaren ska få en bättre förståelse för hur de fungerar och hur resultatet togs fram.

### **Le Sphinx Lexica**

Med hjälp av Sphinxens lexikaliska analys framkom en överskådlig presentation av det transkriberade materialet. Då programmet behandlade stora mängder text på kort tid delgav det forskarna detaljerad lingvistisk information, som t.ex. ordfrekvens, vilket möjliggjorde effektiva statistiska analyser (Sages et al., 2002). Användandet av Sphinxen motiverades av att det fanns en önskan att i ett senare skede använda sig av Minervan, det för att Sphinxen hjälper till att reducera det transkriberade materialet.

### ***Tillvägagångssätt för Sphinxen***

Inledningsvis matades det transkriberade intervjumaterialet in i programmet. Efter att det kvantifierat orden gjordes en kategorisering av dem. Kategoriseringen innebar att ord med samma betydelse grupperades som t.ex. jobb, jobbet, arbetet, arbetar. Innan kategoriseringarna påbörjades utkristalliserades eventuella teman för kategorierna. Varför dessa teman inte var helt fastställda på förhand berodde på att forskarna inte var säkra på om det skulle finnas relevanta ord för alla teman. Därav ändrades och reducerades temana till viss del allt eftersom. Temana valdes utifrån studiens syfte. Orden i Sphinxen lästes igenom separat av båda forskarna för att undvika subjektivitet så långt som möjligt. Efter att orden

kategoriserats gjordes en jämförelse mellan forskarnas val och resultatet diskuterades, därefter beslutades vilka kategoriseringar som skulle användas och vilka ord de skulle innehålla. För att avgöra om ord skulle få vara kvar eller tas bort lästes orden i sitt sammanhang, d.v.s. man letade upp meningarna där orden förekom. Det kan göras genom en funktion i Sphinxen där man, genom att klicka på en kategori av ord, kan läsa alla fraser där orden i kategorin förekommit. De ord som valdes ut för en grundligare genomgång utsågs bland annat genom förekomstfrekvens, men också med hänsyn till studiens syfte. De ord som inte var relevanta för något tema togs därefter bort. Följande teman och dess kategoriseringar av ord, som visas i *tabell 1*, valdes för vidare analys.

*Tabell 1.* Teman med tillhörande ord.

Teman	Kategorier
Sverige/svenskhet	Sverige, svensk, familj, tid, upplevt, öppna, lika, kontakt, vänliga, jämföra, fri, ni (indirekt om svenskar)
Arbetslivet i Sverige	Anpassa, kommunicera, chef, disciplin

Efter att det var gjort lästes orden återigen igenom i sitt sammanhang, men nu i en större kontext, d.v.s. ord som var intressanta identifierades i Sphinxen och letades sedan upp i sitt sammanhang i de transkriberade intervjuerna. Därefter gjordes en bedömning om ordet fortfarande hade relevans för studien. Nedan följer ett exempel på hur orden presenterades i Sphinxen, av dessa valdes citat nr.1-2 ut.

Nr.1 ”Om du inte tycker om Sverige och svenskar, varför bor du här”.

Nr.2 ”Men det som är bättre här i Sverige är semestern”.

Nr.3 ”Alla är spridda i hela världen, i Amerika, i Tyskland, i Sverige, överallt”.

Nr.4 ”Jag har läst mycket i skolan om Sverige och Sveriges kultur, så jag visste redan mycket innan”.

Att hela stycken valdes ut istället för endast fraserna berodde på att de behövde mer kontext än de korta fraser som presenteras i Sphinxen för att skapa förståelse. Ovanstående exempel, nr. 1-2 som valdes ut för analys i Minervan såg i sin helhet ut så här;

Nr.1” Han är från Latinamerika. Jag har frågat honom; är det bra i Latinamerika? Ja, det är jättebra. Men varför du kommer till Sverige om det är jättebra? Om du inte tycker om Sverige och svenskar, varför bor du här? Du kan åka ut. Om du inte vill så kan jag kasta ut dig”.

Nr.2 ”*Men det som är bättre här i Sverige är semestern, jag vet inte vad som kommer att hända nu, men det är bättre här*”.

De stycken som var intressanta granskades återigen för att reducera materialet ytterligare, fokus lades nu på studiens två teman; *Sverige/svenskhet* och *Arbetslivet i Sverige*. Stycken som var oklara och tvetydiga valdes bort samt stycken som liknade varandra allt för mycket. De stycken som fortfarande ansågs relevanta utifrån studiens teman analyserades sedan i Minervan. Sphinxen används endast som ett första steg i bearbetningen av resultatet, då det tillåter en att objektivt välja ut material för djupare analys i Minervan.

### **MCA – Minerva**

Programmet Minerva har framtagits med Husserls fenomenologiska teori som bakgrund och tillät forskarna gå in på djupet i en text, i det här fallet de texter som blivit utvalda med hjälp av Sphinxen. Programmet gjorde det möjligt att hitta betydelsesammansättningen i det som blivit uttryckt, de meningskonstitutioner intervjupersonerna skapat och öppnade därmed upp intervjupersonernas livsvärldar. Det gjordes genom att utforska vilka entiteter, modaliteter och partiella intentioner som varit aktuella (Sages et al., 2002). Syftet med att använda Minerva för analys av textstyckena var för att det fanns en önskan att se hur intervjupersonerna uttryckt sig och skapat mening kring det två temana *Sverige/svenskhet* och *Arbetslivet i Sverige*. Genom Minervan framkom alla tänkbara innebörder av det som individerna uttryckt och det som låg inbäddat i orden (Sages et al., 2002).

### ***Tillvägagångssätt för Minervan***

Analysen i Minervan skedde i tre steg. I det första steget bröts texterna ned till mindre beståndsdelar, d.v.s. meningsenheter. På så sätt blev texten mer överskådlig för forskarna och gjorde det möjligt att se på det insamlade materialet på ett nytt sätt. Meningsenheterna var korta men betydelsefulla. Ett exempel på hur en meningsenhet skapades visas i *tabell 2* med hjälp av följande fras; ”*Det är tur att vi kommit till Sverige, det är ett fint land, folk är också tacksamma*”.

*Tabell 2.* Indelning av meningsenheter.

#### **Exempel på meningsenheter**

1. Det är tur att vi kommit till Sverige
2. det är ett fint land
3. folk är också tacksamma

I det andra steget i Minervan kudas meningsenheternas modaliteter. Modaliteterna hör samman med den fenomenologiska utgångspunkten då de ger svar på hur individerna upplevt sin värld och hur de uttrycker det. Valet av modaliteter följde forskningssyftet. Studiens utvalda modaliteter och en förklaring till hur de är uppbyggda följer i *tabell 3*.

*Tabell 3. Modalitetsbeskrivning.*

Modaliteter	Kategorier	Beskrivning
Tro	Doxa-affirmation	Uttrycker sig säkert
	Fråga	Frågar någonting
	Möjlighet	Är inte säker men tror att någonting är möjligt
	Trolighet	Är inte säker men ser någonting som troligt
Funktion	Signitivt	Uttrycker sig på ett tydligt sätt
	Perceptivt	Uttrycker sig på ett sätt som lämnar utrymme för ytterligare frågor
Tid	Dåtid	Uttrycker sig i dåtid
	Nutid	Uttrycker sig i nutid
	Framtid	Uttrycker sig i framtid
	Nutid→Framtid	Uttrycker sig i nutid riktad mot framtiden
	Alltid återkommande	Uttrycker något som ständigt pågår
	Inte angivet	Uttrycker ingen tid
Affekt	Positiv-dåtid	Uttrycker positiva känslor riktade mot dåtid
	Positiv-framtid	Uttrycker positiva känslor riktade mot framtiden
	Neutral	Uttrycker sig neutralt
	Negativ-dåtid	Uttrycker negativa känslor riktade mot dåtid
	Negativ-framtid	Uttrycker negativa känslor riktade mot framtiden
Vilja	Engagemang	Uttrycker engagemang för något
	Aspiration	Uttrycker sig på ett krävande sätt
	Positiv-önskan	Uttrycker en önskan om att något ska hända i framtiden
	Negativ-önskan	Uttrycker en önskan för att någonting inte ska hända
	Inget	Uttrycker ingen vilja
Subjekt	Jag	Subjektet är jag
	Vi	Subjektet är vi
	Man/Alla	Subjektet är man/alla
	Ospecificerat	Subjektet är inte specificerat



Med hjälp av ovanstående tabell över modaliteterna, kategorierna och dess beskrivningar kodades varje meningsenhet som skapats i det första steget, d.v.s. att till varje meningsenhet valdes en passande kategori för *tro*, *funktion*, *tid*, *affekt*, *vilja* och *subjekt*. Ett exempel på hur kodningen gick till kan visas med hjälp av följande exempel; ”*Det jag uppskattar är att ni är mycket lugna*”.

Meningsenheten ovan kodades med följande modaliteter och dess kategorier angivna i parantes; *Tro* (doxa-affirmation), då frasen är uttryckt på ett säkert sätt och *Funktion* (perceptivt), då meningsenheten är tydlig. Det framgick att den som uttalat sig visste vad den talade om och kunde framföra det på ett sätt som lämnade väldigt litet utrymme för feltolkningar. Meningsenheten var inte uttryckt i förhållande till någon speciell tidsperiod, *Tid* (inte angivet), men positiva känslor riktades mot någonting som upplevts i ett tidigare skede, *Affekt* (positiv-dåtid). Meningsenheten var uttryckt på ett engagerat sätt då det uttryckts en uppskattning, *Vilja* (engagemang). Subjektet som nämns är ni, vilket kan innebära alla utom personen själv som uttrycker det, *Subjekt* (man/alla). Det är genom dessa två första stegen i Minervan som man använder sig av *Épochén*, alltså att man får en större förståelse för meningsenheterna (Moustakas, 1994) och betydelsen av dessa utan förutfattade meningar (Sages, 2003).

I det tredje steget i Minervan analyserades de partiella intentionerna i meningsenheterna. Det innebar att meningsenheterna bröts ned i vad intervjupersonerna har tagit för givet när de har uttryckt sig kring de två temana, vilket görs för att det ska bli möjligt att nå den underliggande betydelsen i vad intervjupersonerna sagt (Sages et al., 2002). För att komma fram till det försökte forskarna komma på så många olika varianter som möjligt att uttrycka varje meningsenhet på. Därav bröts varje meningsenhet ned i flertalet partiella intentioner, entiteter och predikat. Ett exempel på det visas i *tabell 4*, med hjälp av samma fras som användes i föregående exempel.

Tabell 4. Exempel på partiella intentioner.

Partiella intentioner	Entitet	Predikat
Jag finns	Jag	Som existerar
Ni finns	Ni	Som existerar
Uppskattning finns	Uppskattning	Som existerar
Man kan uppskatta	Uppskatta	Som man kan
Jag kan uppskatta	Uppskatta	Som jag kan
Man kan vara lugn	Lugn	Som man kan vara
Ni kan vara lugna	Lugna	Som ni kan vara
Man kan uppskatta att någon är lugn	Lugn	Som man kan uppskatta att någon är
Jag kan uppskatta att någon är lugn	Lugn	Som jag kan uppskatta att någon är

Genom att bryta ned texterna i meningsenheter, koda dessa till modaliteter och sedan analysera de partiella intentionerna framkom en bild av precis det som intervjupersonerna har uttryckt kring Sverige/svenskhet samt att arbeta i Sverige och vilken betydelse dessa fenomen har för intervjupersonerna. Med andra ord skapar man sig en bild av deras noema (Moustakas, 1994).

### **Kvalitetsvärdering och validering**

Nedan följer en sammanfattning av vad forskarna har gjort för att höja kvalitén på studien. Genomförandet har präglats av en systematisk process och allt arbete har utförts av två forskare, vilket har bidragit till dubbla kontroller och därmed minskad subjektivitet. Forskarna har även tagit del av en stor mängd litteratur och varje intervju har spelats in och strax efter intervjutillfället transkriberats. Forskarna har under processens gång även försökt att ha ett så öppet och förutsättningslöst förhållningssätt till sitt arbete som möjligt. Ovanstående faktorer anser Langemar (2008) bidrar till en förhöjd validitet och på så sätt även förhöjd kvalitet.

När det gäller själva intervjusituationen anser Langemar (2008) att man bör eftersträva att utjämna statuskillnaden mellan intervjuare och intervjuperson, därav kan det vara bra att försöka höja intervjupersonens status. Det gjordes vid intervjutillfällena genom att poängtera intervjupersonernas expertkunskap inom området samt uttrycka en stor tacksamhet för deras medverkan. Både Holme, Solvang (1997) och Langemar (2008) uppmärksammar att kvalitativa metoder är kontextkänsliga och att man därför bör reflektera över platsen som väljs för intervjun. Då intervjuerna hölls på intervjupersonernas arbetsplatser i avskiljda rum från

övrig verksamhet, ansågs det bidra till att intervjupersonerna kände sig mer avslappnade. Avslutningsvis kan det även noteras att båda forskarna har tidigare erfarenhet av att göra intervjuer samt har genomfört en kurs i samtals- och intervjueteknik, vilket även kan ha bidragit till förhöjd kvalitet.

Det är viktigt att komma ihåg att man inom kvalitativ forskning inte ser på reliabilitet och validitet på samma sätt som inom den kvantitativa eftersom man inte mäter något statistiskt, utan istället är ute efter betydelsen för individen. Det är dock fortfarande viktigt att forskningen är trovärdig vilket man ska kunna utläsa i hur intervjuerna gick till och hur materialet analyserades (Trost, 2005), därav den ingående presentationen av dessa processer. Inom fenomenologin kan man som forskare aldrig studera människan utan att kontexten, i vilken människan befinner sig, påverkas av kultur eller tid. Då observationer av människor alltid är bundna till specifika tidpunkter och kontexter, kan det medföra att observationer vid en annan tidpunkt kommer att skilja sig eftersom livsvärlden både för människan och forskaren har förändrats. Då all forskning bedrivs i sin unika kontext argumenterar Sages (2003) att behovet av att generalisera är mycket mindre. Trots att det inom fenomenologin inte finns ett lika stort behov av att generalisera diskuterar ändå Sages (2003) hur resultatet kan komma till användning för andra. Han använder sig av begreppet *exemplarisk validitet*, att man genom att förstå det specifika hos individen vinner kunskap som i sin tur kan appliceras på andra individer. Uppnås exemplarisk validitet kan resultatet av forskningen även appliceras i andra situationer och på så sätt även komma till nytta för andra. Den specifika kunskap som delges i studien tros kunna appliceras på andra situationer där man önskar skapa en förståelse för mångfaldsprocessen och hur den kan utvecklas.

Då syftet har varit att presentera intervjupersonernas livsvärldar så långt som möjligt, har åtgärder tagits för att minska forskarnas påverkan på resultatet. Det har bland annat gjorts med hjälp av ett explorativt tillvägagångssätt, men också tack vare Sphinxens kulturella obundenhet (Sages et al., 2002) och de olika stegen i Minervan som reducerar forskarnas förutfattade meningar. Dessa tre åtgärder har höjt forskningens validitet. Sages (2003) hävdar också att om forskarna delger läsarna med så mycket information, att läsaren själv kan skapa sig en uppfattning om ämnet och en större förståelse för fenomenet, höjer det validiteten. Då varje steg i processen har varit väl övervägda och noga dokumenterats anser forskarna att läsarna lätt kan följa de beslut som tagits och på vilka grunder som det har gjorts.

Om man i så liten utsträckning som möjligt försöker att kontrollera situationen, d.v.s. studera individen så nära dennes naturliga livssituation som möjligt, bör hög ekologisk validitet uppnås. En funktion i Sphinxen ger möjlighet att kontrollera just det. Om texten är rik på variationer av uttryck och frekvens av ord (richness) är det ett tecken på att intervjupersonerna har använt sig av sina egna ord och uttryck tagna från deras egna upplevelser. Motsatsen, d.v.s. liten variation i uttryck och låg ord frekvens samt upprepningar tyder på att intervjupersonerna inte använder sig av sina egna ord eller uttryck och att de inte är speciellt intresserad av att prata om ämnet (banality) (Sages et al., 2002). Forskarna upplevde att full medverkan från intervjupersonernas sida existerade. Det baserades på den känsla som förmedlades vid intervjuerna samt på resultatet av den ekologiska validiteten, vilken visar att intervjupersonerna har varit villiga att svara på frågorna. Full samverkan är något enligt Sages (2003) som höjer validiteten. *Tabell 5* visar att den ekologiska validiteten var hög, vilket framgår av att variation och textlängd korrelerar. I *bilaga 4* finns även en graf över den ekologiska validiteten.

*Tabell 5.* Ekologisk validitet.

	TEXT_L ENGTH	TEXT_RI CHNESS	TEXT_BA NALITY
TEXT_LENGTH	1,00		
TEXT_RICHNESS	0,98	1,00	
TEXT_BANALITY	0,05	0,02	1,00

## RESULTAT

I följande stycke görs en presentation av det resultat som till en början togs fram med hjälp av Sphinxen och som sedan analyserades i Minervan. Därav kommer inte det material som valdes ut genom Sphinxen att presenteras här. Resultatet är uppdelat i två huvudteman, *Arbetslivet i Sverige* och *Sverige/svenskhet* för att ge läsaren en mer överskådlig och sammanhängande bild av resultatet. Inledningsvis i varje tema kommer en sammanfattning av temats modaliteter att redovisas. Det för att ge läsaren en uppfattning om vilken allmän inställning intervjupersonerna hade till respektive tema. Grafer över modaliteternas fördelning återfinns i *bilaga 5*. Därefter kommer de mest frekventa entiteterna, alltså huvudorden i varje tema presenteras och diskuteras närmare. I samband med varje entitet kommer även dess tillhörande predikat och respektive modaliteter att redovisas, det för att ge läsaren en bättre uppfattning om i vilka situationer intervjupersonen har pratat om entiteten och på vilket sätt

han eller hon gjorde det. Valet av entiteter är till största del baserat på frekvens, dock har vissa ord med hög frekvens valts bort om de har använts i ett sammanhang där ett annat ord bättre beskriver situationen. Exempel på ord som tagits bort är; *säga* och *tycka/tycker*. Exempel på meningar där orden har förekommit är;

”att någon ska säga att det är fel som du uttalar det”.

”jag ska säga ärligt att många chefer här, det funkar inte”.

”hon har anpassat efter oss, jag tycker det”.

”jag tycker att min chef måste kolla mer hur vi är här”.

I studien redovisas inte intervjupersonernas svar separat då valet föll på att se dem som en grupp. Det gjordes eftersom deras individuella åsikter om svenskar, svenskhet och mångfald inte ansågs tillföra något annorlunda i jämförelse med deras samlade uppfattningar. Då en jämförelse mellan intervjupersonerna ej heller eftersträvas var det ytterligare ett motiv till att inte presentera varje intervjupersons svar separat. I och med det var det inte heller motiverat att redovisa förekomsten av pronomen som; *jag, vi, de, det, ni, man, hon, han*, etc., trots en hög frekvens, då de endast indikerar en existens av en person eller en sak.

## **Arbetslivet i Sverige**

### ***Modaliteter***

I analysen som genomfördes med hjälp av Minerva framkom modaliteter som beskriver på vilket sätt intervjupersonerna har talat om temat *Arbetslivet i Sverige*. Till stor del har intervjupersonerna uttryckt sig kring mångfald på ett säkert sätt, utan större tvekan (Doxa-affirmation 89 %). Det innebär att de har pratat om exempelvis sina chefer på ett sådant sätt att det framgår att de vet vad de pratar om. Kring chefen nämner de t.ex.; ”*Hon vet lite om våra kulturer*”. Trots det lämnas ändå ett visst utrymme för vidare frågor i det de säger (Perceptivt 61 %, Signitivt 39 %) vilket framgår av meningsenheten; ”*Om man har problem*”. Det är inte helt tydligt här vad som menas och ytterligare frågor hade behövts för att ta reda på vilka problem man syftar till. Känslomässigt sätt är intervjupersonerna neutrala gentemot temat (Neutral 57 %) men det finns även indikationer på att de ställer sig positivt till saker som de upplevt (Positiv-dåtid 25 %) vilket kan visas med hjälp av följande uttryck; ”*Men det som är bättre här i Sverige är semestern*”. Intervjupersonerna har fått erfarenheter av det svenska semestersystemet och uttrycker att det är bättre än vad de upplevt tidigare.

Intervjupersonerna pratar inte övervägande om ett subjekt (Jag 25 %, Man/alla 33 %, Ospecificerat 30 %, Vi 11 %), vilket innebär att intervjupersonerna nämnt olika personer eller ingen alls. När de har uttalat sig om temat har de gjort det utan att till större del uttrycka någon vilja (Inget 58 %, Engagemang 29 %) som i meningsenheten; ”*Det finns ingen respekt*”. Här finns ingen uttryckt vilja utan meningsenheten är snarare ett konstaterande. Intervjupersonerna har oftast utelämnat tidsaspekten eller uttalat sig i nutid eller dåtid (Inte angivet 25 %, Nutid 32 %, Dåtid 23 %).

### ***Entiteter***

De mest frekventa entiteterna inom temat *Arbetslivet i Sverige* presenteras i *tabell 6*, de kommer sedan att beskrivas i sin helhet under varje underrubrik. Ordningsföljden för underrubrikerna är den samma som den i tabellen.

*Tabell 6.* Entiteter för temat *Arbetslivet i Sverige*.

Entitet	Frekvens
Sverige	14
Sätt	23
Jobb/jobba	34
Anpassa	13
Chef/chefen/chefen	42
Fungera/fungerar	19
Problem	19
Veta/vetskap	13

Vi vill uppmärksamma läsaren på att citaten som kommer att redovisas i följande text är entiteternas predikat, därför kommer inte entiteten att nämnas i citaten.

### ***Sverige***

Entiteten Sverige nämns i situationer relaterade till arbetslivet, men också i relation till hur de har upplevt att det är att komma till Sverige. Flera intervjupersoner har även pratat om Sverige i relation till sitt hemland. När de har pratat om arbetslivet och Sverige har de pratat om facket och vilket inflytande det har på arbetslivet. De har sagt; ”*som det kan vara mer stabilt i*”, ”*som man kan ha rättigheter i*”, ”*som semester kan vara bättre i*”. Det indikerar att facket gör att de känner sig mer stabila på sitt jobb, att de har mer att säga till om samt att de får mer semester, i jämförelse med vad de upplevt i sina hemländer. När de pratat om hur det

är att komma till Sverige, har de uttryckt att de har upplevt skillnader. Det är dock oklart vilken typ av skillnader som har upplevts. Ofta har de bara kunnat säga att det varit annorlunda i deras hemland, men inte exakt vad. Det har handlat om ett helhetsintryck; ”*som kan vara annorlunda*”. Intervjupersonerna har även konstaterat att man kan komma till Sverige och bli erbjuden ett utbrett socialt stöd i form av bidrag. Dock har inte intervjupersonerna sett det som ett alternativ till en inkomst och önskar inte att leva på det sättet utan anser snarare att det utnyttjas av allt för många; ”*som jag kan komma till*”. Det visar på att intervjupersonerna ansett sig ha en större drivkraft att börja arbeta än andra invandrare och de ser därför inte det sociala stödet som ett alternativ till att arbeta. I och med att de inte haft samma stöd i sitt hemland är vissa även av uppfattningen att man i Sverige är lite för generösa. När intervjupersonerna har pratat om Sverige har de alltid gjort det med stor säkerhet, dock har de talat på ett sätt som har lämnat ett utrymme för vidare frågor. Ungefär hälften av uttalandena har varit tydliga, så intervjuarna kunde ha varit bättre på att förtydliga vad intervjupersonerna egentligen menade genom utförligare följdfrågor (modaliteter; *tro, funktion, kategorier; doxa-affirmation, perceptivt*). Intervjupersonerna håller sig till största del neutrala gentemot entiteten Sverige, dock har en mindre del positiva känslor uttryckts baserat på tidigare upplevelser, bland annat att man har större rättigheterna i Sverige; ”*som man har mer rättigheter i*”. Det indikerar att intervjupersonerna inte har en negativ inställning till landet Sverige (modalitet; *affekt, kategorier; neutral, positiv-dåtid*). När de pratar om Sverige använder de sig av alla tempusformer, det indikerar att de ser en framtid i Sverige, samtidigt som de refererar till tidigare erfarenheter (modalitet; *tid, kategorier; alla möjliga*). Avslutningsvis nämns Sverige oftast i relation till jaget eller så är det ospecificerat, det visar på att de delvis har en personlig relation till Sverige (modalitet; *subjekt, kategorier; jag, ospecificerat*).

### *Sätt*

Entiteten sätt nämns i situationer då intervjupersonerna pratar om olika sätt som någonting kan vara på, t.ex. människor, länder, Sverige, vi och alla. De nämner också att saker inte behöver vara på ett visst sätt, samt att det existerar specifika sätt som man kan lösa saker på. Illustrerande citat är; ”*som människor kan vara på ett visst*”, ”*som saker i Sverige kan vara på ett visst*”, ”*som länder kan vara på ett visst*”, ”*som något inte behöver vara på ett visst*”, ”*som vi kan lösa saker olika på*”. Dessa uttalanden visar på att intervjupersonerna har upplevt att saker i Sverige och deras hemländer kan vara på olika sätt, men samtidigt att det inte

behöver vara det. Vad de har sagt är i sig inte lika intressant som det faktum att de har reflekterat över tidigare upplevelser. När intervjupersonerna pratar om entiteten sätt gör de det med stor säkerhet, dock lämnar de utrymme för ytterligare frågor (modaliteter; *tro, funktion, kategorier; doxa-affirmation, signitivitet*). De vet alltså vad de pratar om, men har svårt att formulera vad de tänker på. Det visar att intervjuarna borde ha varit mer uppmärksamma på att ställa följdfrågor, exempelvis då intervjupersonerna uttryckt sig på sätt som; ”*som saker i Sverige kan vara på ett visst*”. Här hade ytterligare frågor kunnat klargöra vilka sätt man menar att saker i Sverige kan vara på. Till största del har intervjupersonerna neutrala känslor när de pratar om sätt, men har även positiva tankar baserade på tidigare erfarenheter samt framtida visioner på hur man t.ex. kan lösa saker på arbetsplatsen; ”*som vi kan lösa olika saker på*” (modalitet; *affekt, kategorier; neutral, positiv-dåtid, positiv-framtid*).

### *Jobb/jobba*

När det gäller entiteten jobb har många av intervjupersonerna uttryckt att de har en vilja att jobba; ”*som man kan vilja*”. Det är intressant att uppmärksamma att intervjupersonerna hade en stark vilja att jobba när de kom till Sverige, det kan vara relaterat till deras tidigare sätt att leva. Kommer man från en kultur, där alla arbetar, man som kvinna, har intervjupersonerna uttryckt att man även har en större vilja att arbeta när man emigrerat. De har vidare pratat om att man kan arbeta på olika sätt i olika länder men att man ofta har samma arbetssätt inom samma land. De menar att chefer bör ha mer kunskap och förståelse för att man kan vara van att arbeta på olika sätt; ”*som vi inte behöver likadant*”, ”*som vi kan på olika sätt*”, ”*som vi från Bosnien kan göra likadant*”. När intervjupersonerna pratar om jobb gör de det utan att tveka och med stor säkerhet, dock visar de inget engagemang i det de säger (modaliteter; *funktion, tro, vilja, kategorier; doxa-affirmation, perceptivitet, inget*). Det visar att de har en tydlig bild av hur de uppfattar jobb, men de har ingen uttryckt vilja kring entiteten; ”*som vi kan likadant*”. När de pratat om jobb har de oftast gjort det i dåtid, vilket tyder på att de har gjort jämförelser med aktuella och tidigare jobb (modalitet; *tid, kategori; dåtid*).

Avslutningsvis pratar de alltid om jobb i relation till sig själva eller till gruppen, d.v.s. vi. Det sistnämnda indikerar att de känner samhörighet med sina medarbetare, vilket kan vara något positivt (modalitet; *subjekt, kategorier; jag, vi*).



### *Anpassa*

När intervjupersonerna har pratat om anpassning har de gjort det i relation till hur det är att flytta till ett nytt land och i relation till sin chef. Om man flyttar till Sverige anser de att man måste anpassa sig och är av uppfattningen att det för dem gått väldigt bra då de inte upplevt stora skillnader mellan europeiska länder; ”*som jag kan jättebra mig*”, ”*som man kan tycka att man måste*”. Personer från länder utanför Europa behöver dock inte ha samma uppfattning om anpassning som nödvändig och lätt anser de. Några intervjupersoner trodde t.o.m att det är svårare för personer utanför Europa att invandra till Sverige då skillnaderna nog upplevs som större. Thailand nämndes dock som ett undantag eftersom de trodde att thailändare har liknande arbetsmoral. När det gäller chefen ansåg intervjupersonerna att denne hade anpassat sig bra efter andra, d.v.s. att chefen hade lärt sig att arbeta på olika sätt med folk från olika kulturer; ”*som hon kan efter andra sig*”. I och med att de upplevt anpassningen som något positivt visar det på att det inte bara är medarbetarna som behöver anpassa sig, utan att också chefen kan behöva vara mer flexibel. Intervjupersonerna pratar alltid om entiteten med stor säkerhet, på ett tydligt sätt och med visat engagemang. Vissa har också uttryckt att de vill att någonting ska hända (modaliteter; *tro, funktion, vilja*, kategorier; *doxa-affirmation, perceptivitet, engagemang, positiv-önskan*). Det indikerar att de inte är helt nöjda med situationen i Sverige och att de hoppas på en förändring, exempelvis nämns det att de tycker att människor som kommer hit ska anpassa sig till det svenska samhället; ”*som jag tycker att alla måste sig*”. Till största del håller de sig känslomässigt neutrala till entiteten anpassa, men de har även uppvisat positiva känslor inför framtiden, de tror alltså att en förändring kommer att ske; ”*som man kan sig*” (modalitet; *affekt*, kategorier; *neutral, positiv-framtid*). När de pratar om anpassa gör de alltid det i relation till någonting som redan har hänt eller till någonting som kommer att hända. Det kan indikera att de har anpassat sig, vilket kan ses som något positivt (modalitet; *tid*, kategorier; *dåtid, framtid*). Samtliga intervjupersoner har pratat om anpassning i relation till sig själva, det är intressant eftersom det visar på en stark personlig koppling till ämnet (modalitet; *subjekt*, kategori; *jag*)

### *Chef/chefer/chefen*

När intervjupersonerna har pratat om chefer kan man utskilja två berörda områden. Dels har de pratat om vad de känner för sin chef, vilket kan illustreras av följande citat; ”*som kan göra saker bra*”, ”*som kan vara bra*”, ”*som kan hjälpa till*”. Vidare har även intervjupersonerna nämnt sätt som de tycker att en bra chef ska vara på, bland annat har följande sagts; ”*som jag*

*ska säga, ska våga lite mer”, ”som man kan träffa varje dag”, ”som kan förstå hur man jobbar”*. De anser att deras chefer på ett bra sätt har förstått att man kan arbeta på olika sätt i olika länder, något som man bör ta hänsyn till. Intervjupersonerna uppskattar chefernas tillgänglighet i Sverige, men önskar att deras chefer vågade prata mer om kulturella skillnader och inte vara rädda för att säga vad de tycker. När intervjupersonerna pratar om sin chef gör de alltid det med stor säkerhet, utan att tveka och med ett stort engagemang (modaliteter; *tro, funktion, vilja*, kategorier; *doxa-affirmation, perceptivitet, engagemang*). Det indikerar att de har en klar och tydlig bild av sin chef och hur denne bör vara. Intervjupersonerna har uppvisat positiva känslor för sina chefer baserat på saker de tidigare har upplevt att chefen gör; *”som kan hjälpa andra”*. Ett positivt intryck kan ge upphov till övervägande bra kritik, dock har även neutrala känslor exponerats, vilket kan ha balanserat upp den positiva kritiken (modalitet; *affekt*, kategorier; *neutral, positiv-dåtid*).

### *Fungera/fungerar*

När intervjupersonerna pratat om entiteten fungera/fungerar är det alltid i relation till något på arbetsplatsen. Dock kan det delas in i tre ämneskategorier, dessa är; chefen, gruppen och kompromisser. När de pratar om fungera i relation till chefen är det oftast bara en indikation på att deras chef fungerar bra, d.v.s. sköter sitt arbete bra i förhållande till andra chefer; *”som det bara kan vara hon som gör”, ”som saker inte behöver”*. När de pratar om gruppen nämns det att de fungerar bra tillsammans, d.v.s. att deras olikheter inte påverkar deras samarbete; *”som jag kan tycka att någonting”, ”som vi kan bra tillsammans”*. Avslutningsvis när de har pratat om att kompromissa har de sagt att det kan fungera bra, att det inte behöver fungera eller att det inte ens behöver vara bra. Alltså är åsikterna om kompromisser lite tvetydiga. De pratar om kompromisser i gruppssammanhang och att chefen ibland kan kompromissa för att lösa situationer; *”som saker kan”, ”som inte behöver vara bra”*. När de pratar om att någonting fungerar gör de det både med säkerhet och på ett osäkert sätt, vidare lämnar de även utrymme för ytterligare frågor. Det påvisar att det inte är helt tydligt vad de pratar om; *”som vi kan bra tillsammans”* och ytterligare frågor hade behövt ställas för att få fram essensen i deras livsvärld (modaliteter; *tro, funktion*, kategorier; *doxa-affirmation, trolighet, möjlighet, signitivt*). Deras känslor i relation till hur saker fungerar är till största del neutrala, men negativa känslor har även uttryckts baserade på tidigare upplevelser av att saker och ting inte fungerar; *”som saker inte behöver”*. Det kan tyda på att de faktiskt inte tycker att det var bättre förr (modalitet; *tid*, kategorier; *neutral, negativ-dåtid*). Dock pratar de endast om hur

saker fungerar i nutid eller utan någon anknytning till tid alls, vilket kan innebära att de är mer fokuserade på varför saker och ting fungerar eller inte fungerar idag och inte tänker speciellt mycket på framtiden (modalitet; *tid*, kategorier; *nutid*, *inte angivet*).

### *Problem*

När intervjupersonerna pratar om problem gör de det i förhållande till chefen, till gruppen och till något som man kan ha personligen. De pratar också om att problem kan bli stora och att man kan ha problem i början med någonting. Det kan avläsas i följande citat; ”*som man kan ha med chefen*”, ”*som man kan ha med gruppen*”, ”*som man kan ha*”, ”*som kan bli stora*”, ”*som det kan vara med saker i början*”. När de tidigare har upplevt problem i sina hemländer har de vänt sig till facket, skillnaden i Sverige är att de istället vänder sig till sin chef. De problem de haft i början i Sverige var också relaterade till arbetsplatsen, som att de svenska medarbetarna klagade på att de arbetade för mycket. Som chef bör man ta reda på tidigare vanor och mönster för att underlätta en integrering av personalen, anser de. När intervjupersonerna pratar om problem gör de oftast det med säkerhet, dock nämner vissa att det finns en möjlighet till problem, vilket indikerar att de ej är säkra på sitt svar (modalitet; *tro*, kategorier; *doxa-affirmation*, *möjlighet*). Tvetydigheten återfinns även i hur tydligt de uttrycker sig, då de till viss del har lämnat utrymme för ytterligare frågor kring vilka problem de syftar till; ”*som man kan ha*”(modalitet; *funktion*, kategorier; *perceptivt*, *signitivt*).

Känslorna som uttrycks kring problem är till största del neutrala, dock är vissa negativa till problem baserat på saker som de tidigare har upplevt vilket kan utläsas i citaten i början av stycket. De väljer också att oftast prata om problem i dåtid eller utan anknytning till tid. Det anses vara naturligt då man ofta upplever problem som något negativt samtidigt som erfarenheter baseras på tidigare upplevelser (modaliteter; *affekt*, *tid*, kategorier; *neutral*, *negativ-dåtid*, *dåtid*, *inte angivet*).

### *Veta/vetskap*

Entiteten veta/vetskap omnämns i situationer då intervjupersonerna pratar om sin chef. Återkommande i alla sammanhang är att chefen måste skaffa sig kunskap om olika saker. De anser att chefer som jobbar med människor från olika kulturer bör lära sig om dessa kulturer. Några är dock av uppfattningen att deras chef har förstått olika kulturers innebörd p.g.a. att hon har varit nyfiken och integrerats i gruppen; ”*som hon kan lite om kulturer*”. De nämner vidare att det i deras hemländer finns en större hierarki mellan chefen och medarbetare; ”*som*

*man kan att hierarkier finns*". Det har i vissa fall medfört att intervjupersonerna inte riktigt vet hur de ska förhålla sig till sin chef. Som chef kan det vara viktigt att veta eftersom vissa medarbetare därmed håller en större distans och kan ha svårare att säga vad de tycker. Många har också pratat om kommunismen och hur den har påverkat deras arbetssituation; "*som du kan*". Kommunismen har gjort att vissa är mer vana att jobba under striktare discipliner, vilket medför att de tycker att det är alldeles för fritt i Sverige. Dessa medarbetare kan behöva längre tid på sig att ställa om, till ett nytt arbetssätt. Intervjupersonerna har pratat med en säkerhet men också indikerat att det kan vara möjligt att veta saker (modaliteter; *tro*, kategorier; *doxa-affirmation*, *möjlighet*). De har inte uppvisat några känslor kring entiteten och de har alltid talat om vetskap i relation till sig själva; "*som jag kan*" (modaliteter; *affekt*, *subjekt*, kategorier; *neutral*, *jag*).

## **Sverige/svenskhet**

### ***Modaliteter***

I analysen framkom även modaliteter som beskriver hur intervjupersonerna uttalat sig om temat *Sverige/svenskhet*. Även här har intervjupersonerna uttryckt sig på ett sätt som visar på väldigt liten tvekan (Doxa-affirmation 88 %), d.v.s. att de varit säkra på vad de pratar om när de pratar om Sverige och svenskhet, exempelvis; "*Man kan lura svenskarna lätt*". De har till största del varit tydliga i det de har sagt men har ändå lämnat visst utrymme för vidare frågor kring vad de menar (Perceptivt 68 %, Signitivt 32 %). Meningsenheten; "*Man märker att folk inte är lika mycket ute*" är uttryckt på ett klart sätt medan det kan behövas ytterligare frågor för att förstå vad det är som är annorlunda och på vilket sätt i meningsenheten; "*Men i Sverige är det helt annorlunda*". Känslomässigt förhåller de sig oftast neutrala gentemot temat (Neutral 42 %) men det finns även indikationer på att de ställer sig både positiva och negativa till hur de upplevt Sverige och svenskar (Positiv-dåtid 27 %, Negativ-dåtid 18 %). Frasen; "*Respekterar varandra, det gör man*" visar på en positiv upplevelse medan; "*Men ändå att man har sådana fördomar*" visar att de haft negativa erfarenheter. Intervjupersonerna talar till största del om subjektet som alla eller någon (Man/alla 46 %, Ospecificerat 28 %, Jag 20 %), vilket kan visas med följande exempel; "*Man ska vara lite mer öppen*". Det uttryckta subjektet innebär att någon eller alla kan vara öppna. När de har uttalat sig om Sverige och svenskhet har de gjort det utan att till större del uttrycka någon vilja (Inget 56 %, Engagemang 32 %) som exempelvis i meningsenheten; "*Jag kan inte säga någonting som är dåligt*".

Avslutningsvis har de oftast antingen utelämnat tidsaspekten eller uttalat sig i nutid eller dåtid (Inte angivet 37 %, Nutid 26 %, Dåtid 19 %).

### **Entiteter**

De mest frekventa entiteterna inom temat *Sverige/svenskhet* presenteras i *tabell 7*, de kommer sedan att beskrivas i sin helhet under varje underrubrik. Ordningföljen för underrubrikerna är den samma som den i tabellen.

*Tabell 7. Entiteter för temat Sverige/svenskhet.*

Entitet	Frekvens
Sverige	24
Svenskar/svenskarna	27
Skillnader	18
Jobb/jobba/jobbat	19
Tro	21
Öppenhet/öppen/öppna/öppet	16
Kontakt/kontakter	20
Fråga/frågor	16

### *Sverige*

När intervjupersonerna pratat om Sverige har de uttryckt att man kan komma till Sverige och att man kan bo i Sverige. De har även uttryckt att de haft tur som har fått komma hit och att de upplever svenska folket som tacksamma; ”*som vi kan komma till*”. Vidare visar de även upp en viss attityd gentemot andra invandrare och tycker att det finns personer som kräver för mycket av Sverige, som hjälp och pengar. De menar att man inte borde få bo och leva här om man t.ex. tycker att man hade det bättre i sitt hemland. Det indikerar även att det finns en viss attityd invandare emellan och att invandrare ser på varandra olika; ”*som du inte behöver bo i*”. Intervjupersonerna har också pratat om högtider i relation till Sverige och dels sagt att det inte är så stor skillnad, d.v.s. att vi firar ungefär samma saker, medan andra har påpekat att det finns skillnader. Att hur vi firar högtider i Sverige kan upplevas så olika kan bero på att intervjupersonerna personligen har olika stark anknytning till firandet av högtider, vilket inte behöver bero på deras kultur utan snarare tidigare vanor; ”*som är likt någonting annat*”, ”*som det inte behöver vara samma högtider*”. De har också uttalat sig om att det är annorlunda i Sverige när det gäller jämlikhet mellan kvinnor och män. De tycker inte att kvinnor och män får lika lön för lika jobb i Sverige, vilket de upplevt i sitt hemland; ”*som det behöver inte vara så*”. När intervjupersonerna har pratat om entiteten Sverige har de uttryckt sig på ett tydligt

sätt och till största del talat med säkerhet, dock har vissa ställt frågor kring entiteten Sverige, eller snarare ställt sig frågande till varför människor bor kvar i Sverige om man varken tycker om landet eller människorna; ”*som du inte behöver bo i*” (modaliteter; *tro, funktion, kategorier; doxa-affirmation, fråga, perceptiv*). Intervjupersonernas känslor kring entiteten har varit blandade, de har uppvisat både negativa och positiva känslor kring saker som de har upplevt, men det mest intressanta är att de visat negativa känslor riktade mot saker i framtiden. De menar exempelvis att den som inte trivs i Sverige inte behöver bo kvar; ”*som du inte behöver bo i*” (modalitet; *affekt, kategorier; negativ-dåtid, negativ-framtid, positiv-dåtid, neutralt*). Sådana känslor är ett tecken på att de vill att vissa saker ska förändras. När de har pratar om Sverige har de alltid gjort det i relation till nutid, de har även haft visst engagemang när de pratat, men även visat avsaknad av engagemang likväl som att de har uttryckt sig på ett krävande sätt; ”*som de kan komma till*” (modaliteter; *vilja, tid, kategorier; engagemang, inte uttryckt, aspiration, nutid*). Det är positivt att man har en uppfattning om vad det är man vill ska förändras, trots att man har en negativ syn på framtiden.

### *Svenskar/svenskarna*

När entiteten svenskar/svenskarna nämns är det i samband med att intervjupersonerna ger förklaringar av hur svenskarna är. Svenskar beskrivs som vänliga och att vi tror på andra människor; ”*som kan vara vänliga*”, ”*som kan tro på människor*”. I och med det nämndes dock att vi ibland är för blåögda och att det är lätt att lura oss och att vi inte alltid borde tro det bästa om folk. De uttryckte sig vidare om hur svenskar interagerar med andra människor och anser att vi ofta vet vad som är ”lagom”, d.v.s. att vi vet vilka frågor som är lämpliga att ställa om någons privatliv; ”*som kan vara lagom*”, ”*som kan veta hur långt de ska gå*”. Däremot nämns det också att svenskar är annorlunda jämfört med andra människor i andra kulturer, exempelvis sägs att svenskar inte är lika bråkiga och temperamentsfulla. De berör även ett ämne som verkar vara aningen infekterat, nämligen att det finns saker som bara vi svenskar vet om. I stora delar av världen är det exempelvis det latinska språket som används i medicinska sammanhang, i Sverige används dock svenska ord, vilket gör det svårare för andra att integrera; ”*som bara kan veta saker*”, ”*som kan vara annorlunda*”. Intervjupersonerna har även upplevt att svenskar till en början kan vara rädda för invandrare och att vi inte är särskilt öppna för det okända/nya; ”*som från början kan vara rädda*”, ”*som inte behöver vara öppna*”. Intervjupersonerna talar alltid om svenskar på ett säkert och tydligt sätt. Känslorna som relateras till svenskar är blandade och täcker hela spannet av kategorier, det indikerar att

de inte bara har positiva saker att säga om svenskar men att de är säkra på varför de säger dessa saker (modaliteter; *tro, funktion, affekt*, kategorier; *doxa-affirmation, perceptiv, negativ-dåtid, negativ-framtid, positiv-dåtid, positiv-framtid, neutralt*). När intervjupersonerna pratar om svenskar relaterar de till saker som har hänt eller till saker de tror kommer att hända. De är vidare engagerade när de pratar om entiteten (modaliteter; *tid, vilja*, kategorier; *engagemang, dåtid, framtid*).

### *Skillnader*

När intervjupersonerna har pratat om entiteten skillnader har de uttryckt att de inte direkt har upplevt några större skillnader i Sverige jämfört med de länder de kommer från; ”*som inte behöver upplevas*”, ”*som jag inte behöver märka*”, ”*som jag inte behöver se*”. De tycker att kulturerna i Europa är relativt lika. De hävdar dock att de tror att folk som kommer från kontinenter utanför Europa kan uppleva större skillnader; ”*som finns om man kommer från en annan kontinent*”, ”*som kan hittas där*”. Det är intressant att uppmärksamma att de identifierar sig som européer. De flesta av intervjupersonerna har till en början uttryckt att de inte upplevt så stora skillnader här i Sverige men har under intervjuens gång ändå tagit upp saker i Sverige som skiljer sig från deras kulturer. En anledning till det kan tänkas vara att de till en början inte kan komma på några självklara skillnader, men att de sedan omedvetet talar om dem ändå. Det som intervjupersonerna har nämnt är att det finns vissa skillnader i hur vi firar högtider samt att de har upplevt att svenskarna är mindre öppna; ”*som jag kan uppleva*”. När intervjupersonerna har pratat om skillnader har de alltid varit väldigt säkra på vad de har sagt, men de har samtidigt lämnat ett stort utrymme för ytterligare frågor; ”*som kan finnas mellan människor*”. Vilka skillnader de menar är oklart och för att förtydliga det hade det behövts ytterligare frågor (modaliteter; *tro, funktion*, kategorier; *doxa-affirmation, signitivt*). Intervjupersonerna håller sig till största del neutrala till skillnader, även fast vissa har uttryckt positiva känslor gentemot att de tidigare inte upplevt några skillnader; ”*som jag behöver inte uppleva*” (modalitet; *affekt*, kategorier; *neutral, positiv-dåtid*). Intervjupersonerna har också visat ett stort engagemang när de har pratat om skillnader och har för det mesta pratat om skillnader i dåtid eller nutid. De har alltså aldrig pratat om skillnader i relation till framtiden (modaliteter; *vilja, tid*, kategorier; *engagemang, nutid, dåtid*). Det enda subjektet som inte är nämnt i förhållande till skillnader är subjektet vi (modalitet; *subjekt*, kategorier; *alla utom vi*).

### *Jobb/jobba/jobbat*

Entiteten jobb nämns i samband med att man kan få jobb i Sverige, samt utbildning och bidrag. De menar att Sverige som land är bra på att ta hand om sin befolkning, men att man i deras hemländer är bättre på att ta hand om sin egen familj. Skydds nätet för svenskar är staten, skydds nätet för intervju personerna var fram tills de flyttade familjen; *"jobb som du kan få"*. Vidare pratar intervju personerna om att man kan ha jobbat innan man kom till Sverige, men att svenskar tar för givet att man inte har det. De nämner att de faktiskt hade ett liv innan de flyttade hit; *"som jag kan ha innan"*. Återigen belyser det att man som svensk måste bli bättre på att sudda ut fördomar och stereotypa bilder av hur invandrare är. Intervju personerna talar också om att man i deras hemland, om man har samma utbildning får samma jobb. De tycker däremot inte att det är så här i Sverige; *"som vi kan ha samma"*. Vidare uttrycker de att man kan ha starka känslor till sitt jobb och övriga faktorer i sitt liv, som t.ex. familjen och att det kan vara mycket krävande. De anser dock att vi svenskar har lyckats hitta en bra balans mellan jobbet och familjen; *"som man kan ha känslor till"*. Avslutningsvis nämner de att om man jobbar mycket med invandrare så måste man bli bättre på att ställa frågor samt våga lite mer. Det gäller speciellt för dem som jobbar på myndigheter och som har direktkontakt med nyanlända invandrare; *"som man kan direkt"*. När intervju personerna har pratat om jobb har de gjort det med en relativt stor säkerhet, dock har vissa uttryckt att de är av uppfattningen att någonting endast är troligt. När de pratar om att något är troligt nämner de att de tror att man kan arbeta direkt med invandrare; *"som man kan direkt"*. Trots det har de till största del varit tydliga med vad de pratar om; *"som man kan få"* (modaliteter; *tro, funktion, kategorier; doxa-affirmation, trolighet, perceptivt, signitivt*). De uttrycker mycket känslor kring entiteten jobb, dock uppvisade de inga positiva känslor för saker som de har upplevt. Det kan vara en indikation på att de trivs bra med sina jobb i Sverige i jämförelse med hur de hade det tidigare (modalitet; *affekt, kategorier; alla utom positiv-dåtid*). Intervju personerna pratade överhängande om jobb i relation till subjektet man/alla; *"som ni kan"*, men nämnde aldrig jobb i samband med nutid. Det kan vara ett tecken på att de inte identifierar sig med sitt jobb och att de i större utsträckning tänker på hur det har varit eller hur det kommer att bli (modaliteter; *subjekt, tid, kategorier; ospecificerat, alla utom nutid*).



## *Tro*

Här nämner intervjupersonerna återigen att svenskar har en tro på människor, de tror också att svenskar är artiga och att vi respekterar folk; ”*som man kan på människor*”, ”*som jag kan*”. Att intervjupersonerna har nämnt det i samband med att de endast tror någonting ger ett intryck av att de inte är helt säkra att så är fallet. Vidare har de uttryckt sig om vilket förhållande man har till familjen i Sverige. De tror att föräldrar i Sverige inte längre bryr sig om sina barn efter att de har fyllt 18 år, alltså att familjesammanhållningen i Sverige inte är lika stark som de har upplevt i sina länder. I deras hemländer har det funnits en starkare tradition att man tar hand om sina barn, t.ex. så oroar man sig för vem de ska gifta sig med, vart de ska bo osv.; ”*som jag kan*”. Intervjupersonerna tror att det svenska samhället är uppdelat i två grupper, den med utländsk bakgrund och den med svensk. De är av uppfattningen att kontakten grupperna emellan är dålig och att det inte beror på dem utan på svenskarna; ”*som man kan*”. När intervjupersonerna har uttryckt sig om entiteten tro, har de inte varit helt säkra, men de har förmodat att någonting är troligt (modalitet; *tro*, kategori; *troligt*). Dock har de uttryckt sig på ett klart sätt samt uppvisat positiva känslor baserat på saker som de har upplevt; ”*som man kan på människor*”, samt uttryckt negativa känslor för framtiden (modaliteter; *funktion*, *affekt*, kategorier; *perceptivt*, *positiv-dåtid*, *negativ-framtid*). Till största del har de varit engagerade när de talar om entiteten, men även uttryckt att det finns saker som de inte vill ska vara på ett visst sätt framtiden; ”*som man kan på människor*” (modalitet; *vilja*, kategorier; *engagemang*, *negativ-önskan*). Återigen visar de negativa känslor för framtiden, här uttrycker de t.o.m att det finns saker som de vill ska ske i framtiden, att de inte vill att svenskar så lättvindigt ska tro på andra människor.

## *Öppenhet/öppen/öppna/öppet*

När entiteten öppenhet nämns har intervjupersonerna pratat om det på två olika sätt, dels så har de pratat om svenskarnas öppenhet men också om den frihet man har att vara öppen i Sverige, d.v.s. yttrandefriheten. När det gäller svenskars öppenhet har de uttryckt att det kan vara ganska svårt att lära känna svenskar och att svenskarna kan vara försiktiga och rädsla för nya saker. De önskar att svenskar skulle bli mer öppna och att bli bättre på att släppa in folk, att öppna dörrar; ”*som inte behöver finnas från början*”, ”*som borde finnas*”, ”*som de kan vara mer*”, ”*som man kan saker*”. Det indikerar att det kan vara svårt för folk som kommer hit att släppas in i det svenska samhället. För att en ökad integrering ska ske måste vi svenskar bjuda till lite mer och inte vara så skeptiska för det nya. Vidare säger intervjupersonerna att

det är bra att man kan säga vad man tycker och tänker i Sverige, att yttrandefriheten är mer utbredd här. De anser samtidigt att det var en av de svåraste sakerna att vänja sig vid när de flyttade hit och att det tog tid. De länder som var kommuniststyrda präglades av ett större förtryck och folket gavs inte utrymme att uttrycka sig på samma sätt; ”*som man kan säga vad man tycker och tänker*”, ”*som man kan sig*”. När intervjupersonerna har uttalat sig om att vara öppna, har de varit tydliga och delvis gjort det med en stor säkerhet, men också uttryckt att det finns en möjlighet att vara öppen (modaliteter; *funktion, tro, kategorier; perceptivt, doxa-affirmation, möjlighet*). De har även varit engagerade när de har pratat om öppenhet samt uttryckt önskningsar att någonting ska hända, som t.ex. att svenskar ska bli mer öppna; ”*som de kan vara mer*”. De har uppvisat positiva känslor både för framtiden och för sådant som har hänt, dock har de även uttryckt negativa känslor för tidigare upplevelser som t.ex. att svenskar har svårt för att öppna sig; ”*som inte behöver finnas från början*” (modaliteter; *vilja, affekt, kategorier; engagemang, positiv-önskan, positiv-dåtid, positiv-framtid, negativ-dåtid*). Avslutningsvis har de alltid relaterat öppenhet till man/alla, de har alltså aldrig dragit personliga kopplingar till att vara öppen (modalitet; *subjekt, kategori; man/alla*).

### *Kontakt/kontakter*

När intervjupersonerna har talat om kontakter har de gjort det i förhållande till svenskar och till myndigheterna i Sverige. De menar att man kan ha en vilja att lära känna svenskar och svenska grannar och att det går att lära känna dem; ”*som man kan vilja skaffa*”, ”*som man kan få*”. Dock poängteras det att dessa kontakter inte alltid är lätta att skaffa och att det brukar ta lång tid att lära känna svenskar; ”*som det kan vara, inte lätt att skaffa*”. Däremot har de upplevt att relationen till svenskar har blivit annorlunda när de har lärt känna dem, att kontakterna gör att man får en positivare uppfattning av varandra; ”*som kan förändra*”. När det gäller kontakten med myndigheter upplever intervjupersonerna att den fungerar mycket bra i jämförelse med hur det var i deras hemländer. Är man i behov av något dokument behöver man inte vänta på det i veckor; ”*som man kan ha med myndigheter*”. De pratar vidare om att kontakten man har med sin familj är bättre i andra länder än Sverige. De syftar då inte till kontakten man har med sina närmaste, d.v.s. föräldrar och syskon, utan till den kontakt man har med t.ex. kusiner. För intervjupersonerna är kusiner och liknande lika mycket medlemmar av ens familj som någon annan; ”*som finns med föräldrar och syskon*”. När intervjupersonerna pratar om entiteten kontakter gör de det med en stor säkerhet och på ett väldigt tydligt sätt (modaliteter; *tro, funktion, kategorier; doxa-affirmation, perceptivt*). De

uttrycker många känslor kring kontakter och den enda känslan som inte finns representerad är negativa känslor inför framtiden. Det är glädjande att se att de ser positivt på framtida kontakter (modalitet; *affekt*, kategorier; *alla utom negativ-framtid*). Intervjupersonerna pratar ömsom engagerat ömsom oengagerat om entiteten och vissa önskar även att någonting ska hända, att de vill ha mer kontakt med svenskar; ”*som vi kan vilja skaffa*” (modalitet; *vilja*, kategorier; *engagemang*, *positiv-önskan*, *ingen uttryckt vilja*). Avslutningsvis nämner de aldrig kontakt i relation till sig själva utan relaterar alltid till någon annan subjektsform (modalitet; *subjekt*, kategorier; *alla utom jag*).

### *Fråga/frågor*

När de pratar om frågor uttrycker intervjupersonerna att de vill att svenskar och myndigheter som jobbar direkt med invandrare ska våga ställa mer frågor; ”*som de kan ställa*”, ”*som jag kan tycka att de ska ställa*”. För att det ska kunna förändras krävs det att svenskarna visar ett större intresse för invandrare, vilket intervjupersonerna även uttryckt en önskan om. Däremot tycker de att det är positivt att svenskarna inte ställer allt för privata frågor, vilket de har upplevt att man gör i deras hemländer. De tycker att svenskar vet hur långt man kan gå och att det är bra; ”*som man kan undvika att ställa privata*”. I entiteten har även intervjupersonerna ifrågasatt varför man bor i Sverige om man inte trivs här eller om man t.ex. tycker att man hade det bättre i sitt hemland. Indirekt visar det att de trivs i Sverige och att de gör en särskiljning mellan invandare och invandrare; ”*som jag kan*”. Intervjupersonerna har varit tydliga i sina svar och till största del uttryckt sig med säkerhet kring entiteten, men har även ställt sig frågande till varför man t.ex. bor kvar i Sverige om man trivdes bättre i sitt hemland; ”*som man kan*” (modaliteter; *funktion*, *tro*, kategorier; *perceptivt*, *doxa-affirmation*, *fråga*). Känslorna kring entiteten frågor har till viss del varit negativa utifrån saker som intervjupersonerna har upplevt, exempelvis att för mycket frågor om privatlivet kan ställas; ”*som de kan ställa*,” men de har också uppvisat neutrala känslor (modalitet; *affekt*, kategorier; *negativ-dåtid*, *neutral*). De har vidare varit engagerade när de uttalat sig och uttryckt önskningsar att någonting ska hända, att man ska ställa mer frågor om deras bakgrund; ”*som jag kan tycka att de ska ställa*” (modalitet; *vilja*, kategorier; *engagemang*, *positiv-önskan*). Vi är den enda subjektsform som inte har nämnts i relation till entiteten frågor (modalitet; *subjekt*, kategori; *alla utom vi*).

## **Sammanfattningar av entiteterna**

### *Sverige/svenskhet*

Intervjupersonerna har gett detaljerade beskrivningar av hur de upplever Sverige och svenskar. Till en början uttryckte de att det inte finns så stora skillnader mellan Sverige och deras hemländer, eftersom alla är länder i Europa. De menar att de stora skillnaderna är mellan Europa och andra kontinenter. Under intervjuernas gång framkom det dock ändå saker som kan definieras som skillnader. Intervjupersonerna beskrev svenskar som vänliga och med en stark tro på andra människor, men även att vi kan vara lättlurade. De upplever svenskar som lugna och inte allt för temperamentsfulla och högljudda. Vidare beskriver de svenskar som lagom, att vi vet var man drar gränsen för personliga frågor och att vi är bra på att hitta en balans mellan jobb och privatliv. De tror även att svenskar är artiga och att vi respekterar folk, det är dock inte sagt med någon övertygelse eftersom de endast säger att de tror att svenskar är på det sättet. Vidare tycker vissa att svenskar är aningen trångsynta och inte speciellt öppna för det nya och okända. Vissa har även upplevt att det är svårt och tar lång tid att lära känna svenskar. Intervjupersonerna är av uppfattningen att svenskar måste bli bättre på att sudda ut fördomar och stereotypa bilder av hur invandrare är. Intervjupersonerna väljer också att särskilja mellan invandrare, de tycker att det finns många otacksamma invandrare i Sverige som kräver för mycket av landet och som inte borde få vara här. De gör samtidigt en särskiljning mellan svenskar och de med annan kulturell bakgrund. De tror att motståndet till att lära känna varandra beror på svenskar, inte invandrare. De har även uppmärksammat att kvinnor och män med samma jobb inte har samma lön, vilket de inte upplevt i sina hemländer. Intervjupersonerna har också upplevt att vi i Sverige inte har ett lika starkt band till våra familjer som man har i andra länder. De menar att efter barnen fyller 18 år får de stå på egna ben. De tycker också att den svenska kärnfamiljen är mindre än vad de är vana vid. I Sverige är det mamma, pappa, barn, medan man i deras kulturer även räknar in kusiner, mostrar, fastrar, m.m. De upplever Sverige som ett välorganiserat land där man tar hand om sin befolkning och där det är lätt att få kontakt med myndigheter. I deras hemländer fick man istället förlita sig på sina familjer. De uppskattar också den stora friheten de har i Sverige att säga vad de tycker och tänker, men anser samtidigt att det var det svåraste att vänja sig vid när de kom hit. Speciellt de som kom från kommunistiska länder.

### *Arbetslivet i Sverige*

När intervjupersonerna har pratat om att arbeta i Sverige nämner de att saker och ting, som landet i sig och människorna, kan vara på ett annat sätt här i förhållande till andra länder men nämner samtidigt att det inte behöver vara så stor skillnad. Att Sverige inte har upplevts så annorlunda kan ha bidragit till uppfattningen att det varit lätt att anpassa sig till livet här. De uttrycker dock att så inte är fallet för alla som flyttar till Sverige, att människor från andra världsdelar än Europa kan ha svårare att anpassa sig. Vidare har intervjupersonerna påpekat fackets inflytande i det svenska arbetslivet och att det bidragit till en stabilare arbetssituation här än vad de upplevt i sina hemländer. Det finns även en uttryckt vilja bland intervjupersonerna att arbeta, att man inte vill leva på det sociala stöd som erbjuds i Sverige och att det stödet erbjuds i allt för stor utsträckning. De menar även att alla invandrare inte delar deras uppfattning och att det beror på vilken arbetskultur man kommer ifrån och om man är van att arbeta sedan tidigare eller ej. En person som är van att jobba är antagligen mer målinriktad och motiverad att även hitta ett jobb i det nya landet i jämförelse med någon som aldrig har jobbat innan. Intervjupersonerna tycker att det är viktigt att chefen finns tillgänglig och att denne till viss del kan anpassa sig till sina medarbetare samt ha en förståelse för deras kulturella bakgrund och olika sätt att arbeta på. Att ta reda på individers tidigare vanor och mönster underlättar en integrering. Intervjupersonerna menar dock att det ändå finns saker som chefer kan bli bättre på, särskilt då de jobbar med människor från många olika kulturer. Det finns en önskan att chefer ska våga tala mer öppet om de kulturella skillnader som kan finnas och inte vara rädda för att ställa frågor. I deras hemländer som oftast präglats av kommunism märkte intervjupersonerna av en större disciplin i arbetet samt att cheferna hade mycket större auktoritet än vad de upplevt i Sverige. För att underlätta omställningen till det svenska arbetslivet kan det därför vara viktigt som chef att vara tydlig med vad det är som gäller, särskilt då intervjupersonerna uttryckt att de i början inte visste hur de skulle förhålla sig till sina chefer. I övrigt upplever de inga hinder med att arbeta i mångkulturella grupper, att det oftast fungerar genom att både medarbetarna och cheferna kompromissar men de menar samtidigt att kompromisser inte alltid är den bästa lösningen. När det dock uppstår problem på arbetsplatsen nämner de återigen att det är viktigt att chefen har en förståelse och kunskap om hur man arbetar i andra länder då det är chefen som man vänder sig till i Sverige vid problem och inte till facket.

## DISKUSSION

Då resultatet är uppdelat i hur Sverige/svenskhet upplevs samt hur det är att arbeta i Sverige kommer dessa teman först att diskuteras separat. Efter det kommer det att föras en sammanfattande diskussion om båda temana.

### **Resultatdiskussion**

#### *Arbetslivet i Sverige*

Intervjupersonerna har inte upplevt det svenska arbetslivet som speciellt annorlunda i jämförelse med hur det var i deras hemländer. De menar att det beror på att deras hemländer och Sverige ligger i Europa och att skillnaderna då inte är så stora, vilket underlättar en anpassning. Intervjupersonerna är av uppfattningen att individer från länder utanför Europa har svårare att anpassa sig, vissa gav som exempel att muslimska kvinnor har svårare att anpassa sig i jämförelse med dem, då många av dem inte har vana av att arbeta innan de kom till Sverige. Intervjupersonerna tycker att det är viktigt att vi svenskar uppmärksammar att alla invandrare har olika inställning till att arbeta och att de upplevt en allt för stor stereotypisering från svenskarnas sida att invandrare är negativt inställda till att jobba när de flyttar hit. Flera av intervjupersonerna beskrev för oss hur viktigt de var för dem att skaffa sig ett jobb, det förstärks när man tittar på hur många olika typer av jobb intervjupersonerna haft.

Den allmänna uppfattningen bland intervjupersonerna är att anpassningen till Sverige och det svenska arbetslivet inte var så svår p.g.a. ländernas likheter. Här hade det varit intressant att gå in mer på djupet för att se om det fanns andra faktorer som kan ha bidragit till att de upplevde anpassningen som lätt. Det för att det finns tidigare forskning som uttryckt att man bör skilja mellan en frivillig och en påtvingad blandning, där den påtvingade kan likställas vid ofrivillig. De som frivilligt flyttat till Sverige skulle kunna tänkas ha ett öppnare sinne för att anpassas och starkare vilja att göra det i jämförelse med dem som tvingats att flytta hit.

Generellt brukar personer som tvingas till saker i en större utsträckning arbeta emot det som de tvingats till. Vi är därför förvånade att vi inte upplevde att de intervju personer som tvingats att flytta upplevde anpassningen som svårare, i jämförelse med dem som flyttat till Sverige för att de ville det. Den enda skillnaden vi upplevde mellan intervjupersonerna var att de som tvingats flytta hit fortfarande hade en dröm om att flytta tillbaka till sina hemländer i framtiden. Att den påtvingade blandningen inte haft en synlig inverkan på intervju personernas

lätthet att anpassa sig kan också ha berott på att alla intervjupersoner upplevde Sverige som ett bra land när de kom hit, de kände att de flyttade till någonting bättre. Det kan tänkas att den påtvingade blandningen skulle ha visat sig starkare om någon av intervjupersonerna inte tyckt om Sverige som land.

När det gäller det svenska arbetslivet uppmärksammade intervjupersonerna dels det sociala stöd som erbjuds här och dels pratade de mycket om facket. De sade att de upplever det sociala stödet i Sverige som mycket bra, men att de tror att det kanske erbjuds lite för lättvindigt. De menar att det är många i Sverige som väljer att använda sig av bidrag istället för att arbeta, vår välvillighet att hjälpa andra ligger oss alltså i fatet och vi bör inte alltid vara så lättlurade enligt intervjupersonerna. De tycker att det finns för många invandare som kommer till Sverige med allt för höga förväntningar och krav. Trots att de inte kunde få socialt stöd i sina hemländer tar de det för givet här, något som intervjupersonerna tycker är en otacksam inställning. Den här uppfattningen visar att de väljer att distansera sig från andra invandrare, vilket förstärks ytterligare av att de i större utsträckning pratar om jag och man/alla i relation till temat *Arbetslivet i Sverige* än de använder sig av subjektformen vi. De relaterar också i större utsträckning till gruppen som jobbar, d.v.s. både svenskar som invandare i jämförelse med enbart gruppen invandrare. Att intervjupersonerna valde att göra skillnad mellan invandrare och invandrare är något som förvånade oss, trots att vi försökt att göra oss fria från förutfattade meningar trodde vi ändå att intervjupersonerna i större utsträckning skulle identifiera sig och andra invandrare som en grupp. Det är lärorikt att se att stereotypiseringen av invandrare som en grupp är väldigt missvisande.

Vidare pratade intervjupersonerna i ganska stor utsträckning om facket och vilka positiva effekter de har haft på det svenska arbetslivet. Vi i Sverige är stolta över fackens starka position på arbetsmarknaden och det är därför roligt att se att även intervjupersonerna anser att facket i Sverige bidragit till att ge det svenska arbetslivet hög stabilitet. Flera intervjupersoner sade att de kände sig trygga med sina jobb tack vare facket. Det var dock förvånande att höra att de hade mer kontakt med facket i sina hemländer i jämförelse med Sverige, speciellt då alla intervjupersonerna arbetar inom offentlig sektor där facket brukar vara mer framträdande i jämförelse med den privata sektorn. Den största skillnaden som intervjupersonerna upplevt var att de i sina hemländer vände sig till de fackliga representanterna när de hade problem, i Sverige pratar de oftare direkt med sin chef. Att man

har en närmare kontakt med sin chef i Sverige upplever de som något positivt, dock tyckte de att det var svårt att vänja sig vid att man är mer likställd med sin chef här i Sverige. De flesta av intervjupersonerna kommer från länder som tidigare präglades av kommunism, i kommunistiska länderna såg organisationsstrukturen helt annorlunda ut jämfört med hur vi har det i Sverige. Svenska organisationer präglas av en plattare hierarki där man inte gör lika stor skillnad mellan chef och medarbetare. Den struktur som svenska organisationer har indikerar enligt Hofstede en låg maktdistans, d.v.s. att det finns ett svagt beroendeförhållande mellan chefer och medarbetare. I sådana förhållanden är det lättare för medarbetarna att närma sig sin chef och man jobbar tillsammans på ett mer ömsesidigt sätt. Då intervjupersonerna var mer vana vid en större maktdistans kan det förklara varför de upplevt att det varit svårt att anpassa sig till det nya förhållandet till sin chef. Det iakttagandet indikerar hur viktigt det är för chefer att uppmärksamma kulturella skillnader i form av tidigare arbetssätt och vanor. I svenska organisationer är chefer kanske mer vana vid att deras medarbetare i större utsträckning vågar uttrycka vad de tycker och tänker, som invandrare från en tidigare kommuniststyrkt land kanske det inte är lika självklart. Därav borde chefer ägna mer tid till dessa medarbetare och våga ställa mer direkta frågor eftersom medarbetarna kanske inte är vana att spontant göra det själva. Om chefer ägnar mer tid till att medvetandegöra tidigare vanor och arbetssätt hos medarbetare med annan kulturell bakgrund skulle de säkert också upptäcka att dessa medarbetare har en annan inställning till hur man hanterar konflikter. Många av intervjupersonerna uttryckte att det ibland kan vara bra att lösa konflikter genom att kompromissa, men att det inte alltid är det. Kompromisser görs oftast för att undvika större diskussioner eller för att man vill vara alla till lags. Intervjupersonerna kommer ifrån kulturer där man i större utsträckning är van att diskutera saker istället för att kompromissa.

Flertalet forskare anser att heterogena grupper är mer konkurrenskraftiga än homogena, men att de till en början krävs mer jobb för att de ska fungera. Det har också visat sig att dessa grupper oftare måste handskas med problem som berör missförstånd i kommunikationen och brist på förtroende. Intervjupersonerna har inte uppfattat att mångfalden i deras arbetsgrupper har lett till problem, de håller med om att de ibland upplevt kommunikationssvårigheter, men inte i den utsträckningen att det var ett problem eller att det skulle bero på deras kulturella skillnader. Här går intervjupersonernas upplevelser och tidigare teorier emot varandra. Vi tror att det kan bero på att intervjupersonernas arbetsgrupper präglas av en otroligt stor mångfald



och att det har lett till en ökad acceptansnivå för missförstånd till följd av kommunikationsproblem. I heterogena grupper kan det krävas en större förståelse för gruppmedlemmarnas skilda bakgrunder och synsätt och det kan vara möjligt att man som svensk i en sådan grupp i större utsträckning skulle ha blivit besvårad av de språkbarriärer som uppstår istället för att försöka överbygga dem. Därav är det kanske viktigare att arbeta med förebyggande konflikthantering i grupper där individer med annan kulturell bakgrund och svenskar är ungefär lika, till skillnad mot grupper som nästan enbart består av individer med annan kulturell bakgrund.

Ett lyckat mångfaldsarbete kan ofta härledas till organisationer där mångfaldsplanen integrerats som en del i organisationens utvecklingsplan och där man inte varit rädd för att utvärdera och förändra organisationens struktur, kultur och processer. När det gäller kultur är det viktigt att organisationskulturen inte går emot mångfaldskulturen. Vissa författare menar att organisationskulturen ofta är sammanlänkad med nationskulturen och att man som chef borde vara medveten om och ta hänsyn till det. Man kan t.ex. överväga om symboler och ritualer är mer kopplade till den nationella kulturen eller om det är representativt för organisationen. Vi var oroliga inför påbörjad studie att det skulle vara svårt för intervjupersonerna att skilja mellan organisationskulturen och den nationella kulturen och att det de upplevt som kulturella skillnader egentligen inte berodde på den svenska kulturen utan på Malmö stads organisationskultur. Med stöd av tidigare teorier om länken mellan organisationskulturer och nationskulturer så kanske det inte spelar så stor roll om de har förväxlats, då båda på sitt sätt avspeglar den svenska kulturen. Inom Malmö stad arbetar man mycket med mångfaldsfrågor och har en genomarbetad mångfaldspolicy. Dock tyckte ej intervjupersonerna att det var något som direkt märktes på deras arbetsplats, de trodde att förtjänsten till att de fungerade så pass bra istället berodde på deras chefer. Det avspeglar avslutningsvis det essentiella i ett bra ledarskap.

### ***Sverige/svenskhet***

Trots att intervjupersonerna verkar ha blivit en del av det svenska samhället framgår ändå att de behållit sina egna kulturella identiteter. Det då de sällan har uttryckt sig själva i förhållande till Sverige och svenskhet utan snarare benämnt temat i samband med någon generellt. De har alltså pratat om svenskar på ett sätt som visar på att de inte inkluderar sig själva. Det kan ses i ljuset av den kulturella dimensionen kollektivism i förhållande till individualism. I de kulturer

som präglas av kollektivism spelar gruppens behov och intressen en stor roll och gruppen strävar ofta mot samma sak. I de individualistiska kulturerna däremot ligger fokus på den enskilde individen och det är i större utsträckning upp till var och en att klara sig på egen hand. Kulturerna i intervjupersonernas hemländer, i alla fall då intervjupersonerna bodde där, var mer kollektivistiska då de präglades av ett kommunistiskt styre. Den svenska kulturen däremot anser vi vara mer individualistisk. Ur den här synvinkeln blir det naturligt att intervjupersonerna inte uttryckt sig i förhållande till sig själva, att de inte fått lära sig att tala om "jaget" utan om den större gruppen. Det kan också vara en förklaring till varför vi som forskare reagerade på att de inte uttryckt subjektet jag i någon större utsträckning, att vi som kommer från en individualistisk kultur anser det vara mer naturligt att prata om något i förhållande till oss själva än till kollektivet.

Att intervjupersonerna upplever att familjelivet ser ut på ett annorlunda sätt i Sverige skulle också kunna belysas med teorin kring kollektivistiska och individualistiska kulturer. De tycker inte att familjebanden i Sverige är särskilt starka medan familjen utgör en stor och viktig del av intervjupersonernas liv. Då de kommer från kulturer där man tar hand om gruppen kan ha lett till att det varit svårt att förstå det mer individualistiska tänkandet i Sverige. Därför har de uttryckt en förvåning över att man i Sverige får stå på egna ben från 18 års ålder och att en familj endast består av kärnfamiljen. Det stärker även den forskning som Daun fört kring den svenska kulturen och som visar på att Sverige uppfattas som ett land med svag familjesammanhållning, att det finns en distans mellan föräldrar och vuxna barn. Vi undrar dock om familjen hade lika stor betydelse innan de flyttade till Sverige eller om den betydelsen kan ha förstärkts p.g.a. att de endast hade sina familjer när de flyttade hit.

Intervjupersonerna har nämnt att de inte upplevde att det varit så annorlunda att komma hit jämfört med vad de varit med om i sina hemländer. De kanske har en vilja av att passa in och att de därför uttrycker att det finns en gemensam nämnare mellan Sverige och deras hemländer, nämligen att alla ligger i Europa. Det kan även vara så att kulturerna faktiskt inte skiljer sig så mycket åt. Då studien har genomförts i en specifik situation hade kanske resultatet sett annorlunda ut, att fler skillnader iakttagits, om deltagarna kommit från länder utanför Europa. Vi ställer oss dock frågande till om intervjupersonerna varit helt ärliga i sina svar eller om de inte velat verka allt för negativa inför oss då vi kommer från Sverige. Kanske hade de svarat annorlunda om de blivit intervjuade av någon som inte kommer från Sverige.

Intervjupersonerna har ändå trots det beskrivit att de uppfattat vissa skillnader. De anser att svenskar är mer lågmälda och ställer lagom med frågor gällande privatlivet, vilket de anser vara positivt. Vi ställer oss undrande till om så även var fallet när de först kom till Sverige eller om de blivit så pass integrerade i det svenska samhället att de kommit att uppskatta dessa egenskaper. Tidigare forskning har nämligen visat på att svenskars lågmäldhet uppfattas som en negativ egenskap.

I övrigt nämner de att de endast ”tror” att svenskar respekterar andra människor och är artiga. Då de i stort varit säkra när de talat om Sverige och svenskhet undrar vi varför de endast tror det om svenskar. Möjligtvis kan det bero på bristande språkkunskaper, att de uttryckt sig på ett felaktigt sätt. Det kan vara så att de själva inte har upplevt svenskar på det sättet men att de skapat sig en bild av svenskar p.g.a. vad andra har sagt. Intervjupersonerna har även beskrivit att de har upplevt att det finns två grupper i det svenska samhället, den med svenskar och den med invandrare och att det finns ett motstånd från svenskarnas sida att lära känna invandrare. Det stödjer den forskning som visar på att det i Sverige finns en social osäkerhet och att svenskar uppfattas som blyga och socialt slutna. Trots att intervjupersonerna delvis jobbar med svenskar har de haft svårt att på riktigt lära känna dessa arbetskamrater även utanför arbetet. Det kan ses i ljuset av den forskning som hävdar att det i individualistiska kulturer finns en tendens att se till arbetsuppgifterna i första hand och relationerna på arbetsplatsen i andra hand, att svenskar skiljer på relationer de har på jobbet och på fritiden. Att svenskar är skeptiska mot det nya och mot att lära känna andra tror vi är ett generellt drag, att det gäller både för invandrare och för svenskar. Det kan vara en följd av flera faktorer men kan bero på det klimat vi har i Sverige, att vi under stora delar av året håller oss hemma för oss själva.

Ytterligare en skillnad som intervjupersonerna nämnt var att de inte tycker att det är lika jämställt i Sverige i jämförelse med vad de har upplevt tidigare. Det tycker vi var förvånande då Sverige anses vara ett land som kommit väldigt långt i sitt jämställdhetsarbete. Det kan bero på att de länder som var kommuniststyrda under tiden intervjupersonerna bodde där, just därför upplevdes som mer jämställda trots att de kanske generellt inte var så. Att de kommer från kommunistiska länder och att de bodde i dessa relativt länge innan de flyttade till Sverige tror vi också har påverkat känslan av att det varit svårt att anpassa sig till yttrandefriheten här. De var sedan tidigare inte vana att kunna uttrycka precis vad de tyckte och tänkte, vilket

förmodligen också gjorde att de var mer försiktiga när de flyttade hit.

### ***Avslutande diskussion***

När intervjupersonerna beskrev hur de har upplevt Sverige och svenskhet samt att arbeta i Sverige visade de övergripande modaliteterna att de var säkra på sina åsikter och relativt tydliga när de pratade. Det tror vi kan bero på att samtliga intervjupersoner bott i Sverige en längre tid och därför hunnit skaffa sig en klar uppfattning om landet, vad de anser kännetecknar svenskar och svenskhet och hur det är att arbeta här. De har trots det lämnat ett visst utrymme för ytterligare frågor, vilka borde ha ställts av intervjuarna. Då intervjuerna endast styrdes av ledteman var det ibland svårt att upptäcka att saker var otydliga förrän i efterhand. Därav kunde alternativt uppföljande intervjuer ha genomförts om det funnits tid och resurser för det.

Intervjupersonerna har till största del uttryckt neutrala känslor kring båda temana. De har dock visat en del positiva känslor baserat på saker de tidigare har upplevt i temat *Arbetslivet i Sverige*. Det kan indikera att de har upplevt arbetslivet i Sverige som positivt, men det kan likväl vara baserat på händelser från deras hemländer. Det hade varit mer önskvärt att se positiva känslor riktade mot deras framtid i Sverige, att de har en framtidstro på deras arbetsliv här. Att de huvudsakligen varit neutrala och endast haft en mindre del positiva och negativa upplevelser av Sverige och svenskhet, tror vi att kan vara ett resultat av att de trivs i Sverige men att de ändå tycker att det finns saker som skulle kunna vara bättre. Att intervjupersonerna inte pratat om framtiden i någon större utsträckning i något tema kan vara ett resultat av hur syftet med studien var formulerat, att vi uttryckt att vi var ute efter deras upplevelser istället för deras framtidsvisioner. Det skulle också kunna vara en följd av att intervjupersonerna är lite äldre och att de inte tänker lika mycket på eller reflekterar över framtiden som kanske en yngre person skulle göra. Att de inte heller har uttryckt någon vilja i samband med något tema, är också i linje med att de inte talar om eller visar känslor för framtiden. Det för att vilja ofta nämns i samband med någonting som man vill göra, alltså något som kommer att ske.

Det är intressant att reflektera över att de uttryckt sig på ett liknande sätt kring både Sverige/svenskhet och att arbeta i Sverige. Det visar på att Sveriges kultur genomsyrar hela samhället och att det påverkat intervjupersonernas helhetsbild av Sverige och hur det är att

arbeta här. Trots att det gick att utskilja två teman i det material vi samlat in går det ändå inte att bortse från att det intervjupersonerna uttalat sig kring hör samman och att det påverkat deras upplevelser kring respektive tema. Arbetslivet i Sverige har formats av det svenska samhället och påverkas ständigt av den svenska kulturen då man även tar med sig sin kultur till arbetet. Den syn som intervjupersonerna har på Sverige och den kultur som finns här tror vi därför kan ha påverkat deras upplevelser av att arbeta här. Det går också att se genom att vissa av entiteterna överlappar varandra även fast de är vinklade från två olika håll, exempelvis har de uttryckt att de hade stark vilja att jobba när de flyttade till Sverige men att de här möttes av fördomar, att svenskar inte tror att invandrare vill arbeta. De förutfattade meningar som de möttes av tror vi kan ha lett till att de uttryckt en vilja för större förståelse från chefer för att man i olika kulturer kan arbeta på olika sätt.

Vi har även diskuterat kring ytterligare faktorer som kan ha påverkat intervjupersonernas upplevelser som framkommit i de två temana. Den bild som intervjupersonerna har av Sverige och att de har upplevt att det var relativt lätt att anpassa sig kan ses i ljuset av att det skett en ackulturation, att de tagit till sig den svenska kulturen. Intervjupersonerna anser att länderna i Europa har relativt lika kulturer vilket vi tror underlättar förståelsen av hur det svenska samhället fungerar och förklarar varför de inte har upplevt så stora skillnader. Vi har vidare diskuterat om de likheter och skillnader som intervjupersonerna ändå uttryckt kan bero på att de kommer från en annan kultur eller om det möjligtvis kan bero på deras personligheter. Att det varit lätt att anpassa sig och att de uppskattar vissa svenska drag kan vara p.g.a. att den svenska kulturen helt enkelt passar deras personligheter. Vi tror dock inte att personligheten helt kan friställas från den kultur vilken man vuxit upp i, utan att personligheten delvis är socialt konstruerad. Kulturerna har därför enligt oss ändå påverkat hur individerna beskrivit sina livsvärldar och kanske t.o.m i större utsträckning än deras personligheter då intervjupersonerna uttryckt sig lika kring de två temana.

Då syftet med studien delvis varit att medvetandegöra den svenska kulturen och belysa hur den inverkar på möten med människor från andra kulturer, följer nedan en diskussion kring vad resultatet kan bidra med. Det kan här vara av vikt att återigen påpeka att vårt resultat och diskussionen kring det inte grundar sig på en generell bild av vad invandrare anser om Sverige och mångfaldsarbete, utan att det rör sig om våra intervjupersoners upplevelser. Genom dessa upplevelser av Sverige och svenskhet tror vi oss kunna belysa vad svenskar kan tänka på för

att underlätta möten med andra kulturer. Svenskar beskrivs som lågmälda personer vilket dock inte uppfattats som negativt utan snarare tvärtom. Däremot har de beskrivit svenskar som socialt slutna vilket kan vara viktigt för svenskar att bli medvetna om då vi tror att det kan ha bidragit till bilden av Sverige som ett segregerat samhälle där svenskar och invandrare betraktas som två olika grupper. För att en förändring ska kunna ske krävs det att svenskar blir mer öppna för kontakter med individer med annan kulturell bakgrund, först då kan fördomar mot invandrare elimineras och en integration ske på riktigt. För att underlätta kan det också vara viktigt att snabbare få ut invandrarna i arbetslivet då det är här som goda förutsättningar finns för att skapa kontakter samtidigt som ett arbete kan ge en känsla av samhörighet. Det är också viktigt att man i Sverige blir medveten om att vi har ett individualistiskt synsätt och att det gör att vi har ett annat sätt att tänka och agera jämfört med andra. Innan man dömer ut någon från en annan kultur kan därför det vara värt att reflektera över. Det måste även finnas en medvetenhet om att yttrandefriheten i Sverige är väldigt starkt grundad jämfört med i många andra länder, vilket vi tror kan leda till att vissa medarbetare kan ha svårare för att uttrycka vad de egentligen tycker. Istället för att tolka en brist på åsikter för lathet eller ointresse bör man därför fråga sig om det kan finnas alternativa förklaringar. Det finns avslutningsvis en bild av att familjesammanhållningen i Sverige är mycket sämre än i andra länder. Därav kan det vara viktigt som svensk att visa större hänsyn för vilken betydelse familjen har för människor från andra kulturer.

Vårt andra syfte med studien var att medvetandegöra invandrares upplevelser av att arbeta i Sverige, i hopp om att sedan kunna använda det till att utveckla mångfaldsarbetet i organisationer. Genom studiens resultat tycker vi oss också ha hittat faktorer som kan förbättras i mångfaldsarbetet, alltså vad svenskar kan bli bättre på när de arbetar med människor från andra kulturer. Då organisationer tar in arbetskraft med annan kulturell bakgrund kan det vara viktigt att uppmärksamma vilken arbetskultur och vilka arbetsvanor de har sedan tidigare, att det kan vara svårare för vissa att anpassa sig till arbetslivet i Sverige än för andra. Har man inte jobbat innan man kommer till Sverige kanske det är lättare att man väljer att leva på det sociala stöd som erbjuds. Om man invandrat till Sverige av fri vilja eller om man kommit hit p.g.a. att man flytt från ett krig kan också påverka hur väl man anpassar sig. Att tvingas flytta från sitt land kan försvåra anpassningsprocessen genom att det krävs en större ansträngning från invandrarnas sida. Därför skulle man i Sverige kunna bli bättre på att motivera dem som har svårare att komma ut i arbetslivet.

Det blir också viktigt att vara uppmärksam på att invandrare inte alltid betraktar sig som en grupp utan att de även är enskilda individer. Chefer måste se till det och ta hänsyn till vilka tidigare arbetsätt och vanor som varje individ har samt bli mer öppna genom att vara nyfikna på individernas bakgrunder och våga ta för sig lite mer. Samtidigt kan chefer behöva vara medvetna om att det kan kännas ovant för vissa med annan kulturell bakgrund att ha en nära relation till sin chef, vilket är vanligt att man har i Sverige p.g.a. en låg maktdistans. Då de flesta av intervjupersonerna kommer från kommuniststyrda länder är de vana vid en större hierarki. Därför är det återigen viktigt för chefer att visa intresse och våga ställa mer frågor istället för att vänta ut medarbetaren eller betrakta denne som ineffektiv. Intervjupersonerna upplevde att det är vanligt att man tar till kompromisser för att lösa konflikter vilket kan upplevas som konstigt om man är ovan vid det. Är man chef för individer från olika kulturer kan det därför vara bra att vara medveten om att kompromisser kanske inte alltid uppskattas och försöka förmedla varför man använder sig av dessa.

Intervjupersonerna har inte upplevt några större problem eller konflikter på sina arbetsplatser och det är intressant att fundera kring om det har att göra med att alla jobbar på arbetsplatser som präglas av en stor mångfald. Möjligtvis skulle det kunna vara så att heterogena grupper samtidigt blir homogena p.g.a. att de har olikheterna gemensamt och att det därför finns en större acceptans för de skillnader som finns. I en homogen grupp, som inte präglas av mångfald finns risken att det som skiljer sig sticker ut och skapar irritation. Avslutningsvis är det viktigt för organisationer att på ett aktivt sätt jobba mot att förbättra mångfaldsarbetet, att inte endast göra upp mångfaldsplaner och föra diskussioner kring dessa på en central nivå utan även vistas ute bland sina medarbetare och fånga upp de vardagliga problemen.

### **Metoddiskussion**

Kvalitén på den intervjudata man får fram utgör oftast ett bra mått för att bedöma om valet av metod var passande. Datan kan variera beroende på faktorer som; verbal förmåga, intresse för ämnet, erfarenhet inom området och svarsvilja (Langemar, 2008). Den data forskarna fick fram i intervjuerna anses vara av god kvalitet baserat på intervjupersonernas höga svarsvilja, vilket bekräftades av den ekologiska validiteten framtagen i Sphinxen. Det som dock kan ha haft en negativ inverkan på datan var intervjupersonernas verbala förmåga. Då ingen av dem hade svenska som modersmål ledde det till vissa begränsningar i hur de uttryckte sig och hur de formulerade sig, vilket kan ha begränsat dess svarsmöjlighet. Det diskuterades ifall det

hade varit mer lämpligt att låta deltagarna svara skriftligt, det alternativet avfärdades dock då deltagarna var än mer begränsade i skrift. Det bästa alternativet hade varit att låta dem genomföra intervjuer på sitt modersmål men det var ej genomförbart utifrån forskarnas resurser. Vidare finns det en möjlighet att intervjupersonerna har liknande livsvärldar då de kommer från närbesläktade kulturer och jobbar inom samma organisation och arbetsområde. Det kan ha påverkat deras uppfattning av Sverige och svenskhet och gjort dem mer liktänkande. För att undvika det hade man även ha kunnat intervju personer från andra länder samt arbetsområden.

En ytterligare sak som kan påverka resultatet av intervjuerna är det tema man väljer att tala om. Vissa ämnen är känsligare än andra och intervjupersonerna kan därför bli mindre benägna att prata om vissa saker (Holme & Solvang, 1997). I den här studien kan det ha haft viss inverkan, då majoriteten av intervjupersonerna invandrat till Sverige p.g.a. krig. Syftet med studien var dock ej att de skulle prata om sina upplevelser av kriget, men det kan ha påverkat den allmänna sinnestämningen. Det kan också tänkas att intervjupersonerna valt att inte vara helt ärliga då de uttryckt sin uppfattning om svenskar p.g.a. en rädsla att vi som intervjuare skulle ta illa upp. Vidare kan även intervjupersonens och forskarnas respektive roller, d.v.s. förväntningar på varandra påverka intervjusituationen. Det kan t.ex. förväntas av både intervjuare och intervjuperson att denne ska prata om något speciellt (Holme & Solvang, 1997). Det kan vara svårt att undvika då både intervjuare och intervjuperson önskar att denne ska säga något som kan vara relevant för studien. Därav är det viktigt att påminna intervjupersonen om att det inte finns några rätta svar, utan att det är dennes upplevelser och erfarenheter som är av intresse.

Vad det gäller det praktiska kring intervjusituationen är Trost (2005) av uppfattningen att det kan vara en fördel att utföra intervjuer två och två. Om man lyckas skapa ett samspel intervjuarna emellan kan det vara lättare att få en större mängd information och förståelse och man fungerar som ett stöd för varandra vilket kan vara bra för ovana intervjuare. Det finns dock en risk att den som blir intervjuad uppfattar det som skrämmande med två intervjuare och att denne känner sig i underläge. Vid intervjuerna försökte det undvikas genom att forskarna var noga med att förtydliga för intervjupersonerna att de var experterna inom området och att det var de som besatt den kunskap som forskarna ville ta del av. Samspelet



intervjuare emellan fungerade också bra, orsaken till det var att innan varje intervjutillfälle bestämdes det vem som bar huvudansvaret för intervjun och på det sättet undveks förvirring.

Det kan även diskuteras i vilken utsträckning Minervan användes. Då det programmet är mycket tidskrävande valdes endast delar av datan ut för djupare analys. Det kan tänkas att resultatet skulle ha sett annorlunda ut om all data analyserats, dock är forskarna av uppfattningen att användandet av Sphinxen minimerade den risken. Det för att Sphinxen på ett objektivt sätt hjälpt till att reducera datan och endast lämnat kvar det som karaktäriserat intervjupersonernas livsvärldar. Avslutningsvis diskuterades om datan samlats in på ett objektivt sätt, vilket den fenomenologiska ansatsen syftar till. Det är till största del troligt att vi som forskare påverkat vilken information som kom fram under intervjuerna, hur det har analyserats och hur resultatet har tolkats. Trots ett försök att frigöra sig från förutfattade meningar är man ändå påverkad av sin kultur vilket i sin tur påverkar de frågeställningar som ligger till grund för forskningssyftet. Det finns därför inte heller någon garanti för att undersökningen helt och hållet kan anses vara objektiv trots intentionerna om det.

### **Slutsatser och fortsatt forskning**

Intervjupersonerna har upplevt egenskaper hos svenskar som även tidigare forskare har uppmärksammat. De uppfattar svenskar som lågmälda, blyga, slutna, rädda och svåra att lära känna. Intervjupersonerna har också påpekat att svenskar är lagom och att vi har en bra balans mellan jobb och familj samt att vi inte ställer allt för privata frågor. Dessa egenskaper försvårar för andra att lära känna svenskar och kan ha lett till att det svenska samhället uppfattas som segregerat. Med hänsyn till vad intervjupersonerna sagt om familjeförhållandena och arbetslivet här, har det framkommit att Sverige är ett land präglat av individualism. Den individualistiska synen kan i viss utsträckning ha försvårat en integrering av individer som kommer från länder präglade av kollektivism. Trots en mer individualistisk syn på arbetslivet har intervjupersonerna inte upplevt att det varit svårt att anpassa sig. De har dock uttryckt att förhållandet till chefen ser annorlunda ut här och att det tagit tid att vänja sig vid en plattare hierarki. Att kompromisser används som lösningar vid diskussioner har upplevts som ett konfliktundvikande beteende från chefernas sida. Det då intervjupersonerna är vana vid att chefer inte tar hänsyn till medarbetarnas åsikter. Intervjupersonerna har också upplevt att vissa chefer varit rädda för att ställa frågor vilket kan ha lett till onödiga missförstånd.

Intervjupersonerna anser att invandrare har olika inställning till att arbeta och att svenskar därför inte bör se dem som en grupp, utan som individer. Att det finns en segregering invandrare emellan är något som kan behöva uppmärksammas i större utsträckning.

Avslutningsvis är vi av uppfattningen att grupper präglade av en stor kulturell mångfald är bättre på att acceptera varandras olikheter. Därför anser vi att man måste lägga mer energi på grupper med en jämnare fördelning mellan svenskar och individer med annan kulturell bakgrund, då de kan tänkas uppleva mer problem. Utifrån resultatet av studien kan vi säga att det finns vissa saker som vi svenskar bör tänka på för att underlätta en integrering av individer med annan kulturell bakgrund och övergången till arbetslivet här. Svenskar kan bli mer öppna och medvetna om att vi har ett annat synsätt, att vi prioriterar andra saker och kan därför behöva visa större hänsyn för andras sätt att tänka. Chefer kan i sin tur behöva öka sin förståelse och medvetenhet för andras sätt att arbeta genom att fråga mer. Det är också viktigt att se alla medarbetare som individer och inte ta för givet att de tänker på ett visst sätt bara för att de har en annan kulturell härkomst. Avslutningsvis är det viktigt att man som chef arbetar för att öka förståelsen medarbetare emellan, då man arbetar med en grupp präglad av kulturell mångfald.

Som komplement till den här forskningen skulle det vara intressant att intervjua svenskar om deras uppfattning av Sverige/svenskhet och hur det är att arbeta i Sverige, för att undersöka om det finns skillnader i tankesätt. Det skulle också vara intressant att bredda studien genom att intervjua personer som härstammar från länder utanför Europa samt från andra arbetsplatser, för att se om de antaganden gjorda i studien kan bekräftas. I studien uppmärksammades det att intervjupersonerna gjorde skillnad mellan invandrare och invandrare, det skulle därför i framtiden vara intressant att jämföra om invandrare som flyttat hit p.g.a. att de blivit rekryterade upplever Sverige/svenskhet och att arbeta i Sverige annorlunda jämfört med de som inte flyttat hit av fri vilja. Avslutningsvis skulle man också kunna genomföra intervjuer utan svenskar som intervjuare, då det kan tänkas att intervjupersonerna inte vågade vara helt ärliga p.g.a. att de inte ville verka allt för kritiska mot oss som svenskar.

## REFERENSER

- Adler, N. J. (1997). *International Dimensions of Organizational Behaviour*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Aghazadeh, S-M. (2004). Managing workforce diversity as an essential resource for improving organizational performance, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 53(5/6), 521-531.
- Allwood, J. (1985). Tvärkulturell kommunikation. I J. Allwood (Red.). *Tvärkulturell kommunikation*, (s.9-61). Göteborg: Institutionen för Lingvistik, Göteborgs Universitet.
- Arnstberg, K-O. (1989). *Svenskhet: Den kulturförnekande kulturen*. Malmö: Carlsson bokförlag.
- Augustsson, G. (2000). *Kulturell mångfald på svensk arbetsmarknad: en jämförande studie av personalstatistik och ett enkätmaterial från ett sjukhus och en bilfabrik*. Umeå: Sociologiska institutionen, Umeå universitet.
- Berbyuk, N., Allwood, J. & Edbäck, C. (2003). Being a non-Swedish physician in Sweden: A comparison of the views on work related communication of non-Swedish physicians and Swedish health care personnel. In J. Allwood & B.Dorriots (Eds.). *Intercultural communication at work*, (s.191-207). Göteborg: Selected papers from the 10<sup>th</sup> Nordic Symposium on Intercultural Communication.
- Bermudez-Svankvist, A. (2002). *Management by love – Att leda genom mångfald*. Stockholm: Ekerlids Förlag.
- Berry, J.W., Poortinga, Y.H., Segall, M.H. & Dasen, P.R. (1992). *Cross-cultural Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berry, J.W. (2009). A critique of critical acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(5), 361–371.
- Bruce, L.B. (2007). *Qualitative research methods for the social sciences*. Boston: Pearson Education, Inc.
- Brune, Y. (1993). *Invandrare i svenskt arbetsliv, en rapport till statens invandrarverk*. Stockholm: Statens invandrarverk.
- Chirkov, V. (2009). Critical psychology of acculturation: What do we study and how do we study it, when we investigate acculturation? *International Journal of Intercultural Relations*, 33(2), 94-105.
- Church, A.T. (2009). Prospects for an Integrated Trait and Cultural Psychology. *European Journal of Personality*, 23(3), 153-182.

- Daun, Å. (1998). *Svensk mentalitet – ett jämförande perspektiv*. Stockholm: Rabén Prisma.
- Daun, Å. (2005). *En stuga på sjätte våningen – svensk mentalitet i en mångkulturell värld*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposion.
- Heine, S.J. & Buchtel, E.E. (2009). Personality: The Universal and the Culturally Specific. *Annual Review of Psychology*, 60(1), 369-394.
- Heller, F.A. (1985). Some theoretical and practical problems in multinational and cross-cultural research on organizations. In J. Joynt & M. Warner (Eds.). *Managing in different cultures*, (s.11-22). Oslo: Universitetsforlaget.
- Hofstede, G. (1991). *Organisationer och kulturer - om interkulturell förståelse*. Lund: Studentlitteratur
- Hofstede, G. (2001). *Cultures Consequences – Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations* (2<sup>nd</sup> ed.). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Holme, I.M. & Solvang, B.K. (1997). *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Husserl, E. (2004). *Idéer till en ren fenomenologi och fenomenologisk filosofi* (J. Jakobsson, övers.). Stockholm: Thales (Originalarbete publicerat 1913).
- Joynt, P. (1985). Cross-cultural management: The cultural context of micro and macro organizational variables. In J. Joynt & M. Warner (Eds.). *Managing in different cultures*, (s.57-68). Oslo: Universitetsforlaget.
- Karlsson, G. (1993). *Psychological qualitative research from a phenomenological perspective*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lahdenperä, P. (2008). *Interkulturell ledarskap – förändring i mångfald*. Lund: Studentlitteratur.
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi – att låta en värld öppna sig*. Stockholm: Liber.
- Lindehag, A-G., Pohl, I-L. & Rönnerfalk, P. (1995). *Människan – socialt och kulturellt* (2:a uppl.). Nyköping: ATHENA lär AB.
- Malmö stad. (2008a). *Personalredovisning, 2008*. Hämtat den 14 oktober, 2009, från: <http://www.malmo.se/download/18.41e3f87712038946594800017468/Personalredovisning+008.pdf>.

- Malmö stad. (2008b). *Växande befolkning*. Hämtat den 9 oktober, 2009, från:  
<http://www.malmo.se/kommunpolitik/stadsdelar/rosengard/faktaomrosengard.4.33aee30d103b8f15916800046362.html>.
- Malmö stad. (2008c). *Internbudget 2008, mål och resurser, Rosengårdsstadsdelsfullmäktige*. Hämtat den 9 oktober, 2009, från:  
<http://www.malmo.se/download/18.7a0d7a4f1194d7138b280003150/Internbudget%2B2008.pdf>.
- Mangefors, M. & Magnusson, C. (2002). *Ledarskap från fåfald till mångfald: en studie av 10 framgångsrika chefer och deras sätt att hantera mångfald*. Integrationsverkets rapportserie, 2002:15. Norrköping: Integrationsverket. Hämtad den 22 september, 2009, från:  
<http://www.mkc.botkyrka.se/biblioteket/Publikationer/fafaldmangfald.pdf>.
- Maykut, P. & Morehouse, R. (1994). *Beginning qualitative research: a philosophic and practical guide*. London: Falmer.
- McShane, S. & Travaglione, T. (2007). *Organisational Behaviour on the Pacific Rim (2<sup>nd</sup> ed.)*. North Ryde: McGraw-Hill Australia.
- Mlekov, K. & Widell, G. (2003). *Hur möter vi mångfald på arbetsplatsen?* Lund: Studentlitteratur.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Nazir, A., Enz, S., Lim, M.Y., Eylett, R. & Cawsey, A. (2009). Culture–personality based affective model. *AI & Soc*, 24(3), 281–293.
- Nilsson-Fägerlind, G. (2004). *Mångfald i praktiken – handbok för verksamhetsutveckling*. Uppsala: Konsultförlaget Uppsala publishing house.
- Nyberg, T. & Lagerholm, A. (2008). *Nya spelregler på arbetsmarknaden*. (HR Rapporter, nr.5). Stockholm: Sveriges HR-förening & Insightlab.
- Olsson, H. & Sörensen, S. (2008). *Forskningsprocessen - kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber AB.
- Phillips-Martinsson, J. (1992). *Svenskarna som andra ser dem – fakta, myter eller ett kommunikationskomplex?* Lund: Studentlitteratur.
- Sages, R.B. (2003). Truth as unveiling. In D. Lindén, J. Szybek (Eds.). *Validation of Knowledge Claims in Human Science* (s.51-80). Limonest, Lyon: L'Interdisciplinaire.
- Sages, R.B. & Lundsten, J. (2000). The ambiguous nature of psychology as science and its bearing on methods of inquiry. In R.B. Sages, J. Lundsten (Eds.). *Papers and Articles in Meaning Constitution Analysis*. Limonest, Lyon: L'Interdisciplinaire.

- Sages, R.B. & Lundsten, J. (2009). Meaning Constitution Analysis: A Phenomenological Approach to Research in Human Science. In K. Mylonas, A. Gari. (Eds.). *Quod Erat Demonstrandum: From Herodotus' Ethnographic Journeys to Cross-cultural Research* (s.197-208). Athen: Pedio Books Publishing.
- Sages, R.B., Lundsten, J., Lahlou, A., Kurc, J. & Moscarola, J. (2002). New methods and approaches in the study of values for management decision making. In R.B. Sages, J. Lundsten (Eds.). *Papers and Articles in Meaning Constitution Analysis*. Limonest, Lyon: L'Interdisciplinaire.
- Sjögren, A. (2000). *Invandrare och minoriteter*. Hämtad 3 november, 2009, från Mångkulturellt centrum: <http://www.mkc.botkyrka.se/>.
- Sue, S. (1998). In Search of Cultural Competence in Psychotherapy and Counseling, *American Psychologist*, 53(4), 440-448.
- Tadmor, C.T., Tetlock, P.E. & Peng, K. (2009). Acculturation Strategies and Integrative Complexity – the cognitive implications of biculturalism. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(1), 105-139.
- Trompenaars, F. (1993). *Riding the waves of culture-understanding cultural diversity in business*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.
- Van Breda, H.L. (1976). *A Note on Reduction and Authenticity According to Husserl* (F. Elliston, P. McCormick. trans.). Notre Dame: Notre Dame Press (Original work published 1951).
- Vedran, O. & Leijon, S. (2001). *Mångfaldens mångfald - olika sätt att se på och leda olikheter*. Göteborg: Gothenburg University - School of Business, Economics and Law. FE-reports, nr 2001-381.
- Wentling, R.M. & Palma-Rivas, N. (2000). Current Status of Diversity Initiatives in Selected Multinational Corporations, *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 35-60.
- Wilcox, D. & McCray, J. (2005). Multicultural Organization Competence Through Deliberative Dialogue, *Organization Development Journal*, 23(4), 77-85.
- Wolf, J. & Macharzina, K. (2002). Multicultural workgroups, *Management International Review*, 42(1), 3-6.

## BILAGOR

### **Bilaga 1**

#### *Teman till intervjuerna*

Möten  
Tid  
Regler/bestämmelser  
Pauser/raster  
Fritid/jobb  
Svensken  
Kommunikation  
Chefen  
Självuppfattning

(Konflikthantering, beslutsfattande, gemenskap)

#### *Etik*

Informera om studiens syfte, samt ge dem möjlighet att återigen ta del av informationsbladet om studien.

Informera om etiska rättigheter;

- Lämna så fullständig information om studien som möjligt.
- Kontrollera att deltagandet sker av fri vilja och informera dem om att de när som helst kan avbryta intervjun eller välja att inte svara på vissa frågor.
- Informera om att det råder fullständig anonymitet.
- Informera om att de kommer att ges möjlighet att ta del av resultatet och att vi kommer att kontakta dem när studien är klar.

Berätta hur själva intervjun kommer att gå till och att vi uppskattar att de pratar ohämmat om vad de anser vara relevant och viktigt.

Fråga dem om det är ok att samtalet spelas in och i vilket syfte detta görs.

## Bilaga 2

### Projektbeskrivning

#### Bakgrund

Vi heter Camilla Säll och Sophie Ruth och läser på Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Lunds Universitet. Vi är inriktade på arbets- och organisationspsykologi och ska denna termin avsluta våra studier med att skriva magisteruppsats inom detta ämne med univ. lektor Roger Sages som vår handledare. Vi är intresserade av en multikulturell arbetsplats och därmed av Malmö stad då vi tror oss kunna finna representanter från olika kulturer hos just er. Målet med vår studie är att få fram relevanta resultat både för den psykologiska forskningen samt material som kan komma till användning för er.

#### Syfte

Syftet med vår uppsats är att visa vilken påverkan den svenska kulturen har i det multikulturella arbetslivet. Vi tror att det finns ett behov av en kulturell självakttagelse som svensk för att vara medveten om vilka signaler som sänds ut till kolleger med annan kulturell bakgrund. Det finns teorier som menar att det finns ett begränsat tillträde till svensk kultur och att de anpassningssvårigheter som kan upplevas lika mycket beror på den svenska kulturen som deras egen. Vi hoppas att resultatet av studien kan utmynna i en kartläggning av hur den svenska kulturen uppfattas. Denna kartläggning kan hjälpa svenskar att bli medvetna om potentiella problem som kan uppstå i möten med andra kulturer på arbetsplatsen.

#### Metod

Vi tänkte använda oss av en kvalitativ fenomenologisk ansats för att göra denna kartläggning. Syftet med en fenomenologisk ansats är att ta del av en persons livsvärld med så lite påverkan av forskaren som möjligt. Därav används djupintervjuer alternativt en löst definierad skriftlig fråga för att tillåta intervjupersonen att prata fritt eller skriva fritt om vad denne tycker är relevant. Vid intervju kommer det att finnas ledteman för att hålla intervjun flytande. Vi är intresserade av så många intervjupersoner som möjligt med annan kulturell bakgrund än den svenska samt erfarenhet från att ha arbetat i ett annat land än Sverige. Deltagarna får gärna jobba inom olika delar av er organisation. Intervjuerna kommer att vara helt anonyma.

Detta är endast ett preliminärt förslag och vi ser gärna att ni kommer med egna tankar och idéer. Vi vill att denna uppsats ska kunna komma till lika stor användning för er som för oss och hoppas därför på ett givande samarbete med er!

Tack på förhand!

Ni får gärna ta kontakt med oss för mer information:

Camilla Säll  
0704-016699

[camilla\\_sall@yahoo.se](mailto:camilla_sall@yahoo.se)

Sophie Ruth  
0702-718302

[sophieruth@hotmail.com](mailto:sophieruth@hotmail.com)

Roger Sages (handledare)  
046 – 222 87 56

[roger.sages@psychology.lu.se](mailto:roger.sages@psychology.lu.se)



### Bilaga 3

Hej!

Vi är två studenter vid Lunds Universitet som i höst, i samarbete med Malmö stad, ska skriva vår magisteruppsats inom arbets- och organisationspsykologi. Eva Klevås som arbetar med mångfaldsfrågor på en strategisk nivå inom Malmö stad ska under hösten 09 och våren 10 genomföra ett projekt för att ta reda på hur chefer främjar arbetet i grupper som präglas av kulturell mångfald. Vi hoppas kunna hjälpa Eva i sitt projekt genom att beskriva hur ni medarbetare som härstammar från andra kulturer än den svenska upplever att det är att arbeta inom Malmö stad. Vi önskar att ni kan beskriva för oss hur ni uppfattar er arbetsplats.

Vi är därför intresserade av att komma i kontakt med dig som kommer från en annan kultur än den svenska och som har erfarenhet av att jobba i ett annat land än Sverige. Dina intryck upplevelser och erfarenheter från två skilda kulturer är något ovärderligt, något som vi tycker är viktigt att ta vara på och som vi tror kan komma till stor användning för att öka förståelsen kring mångfaldsfrågor. Det du upplevt, sett och lagt märke till kan vara både positiva och negativa saker, allt du vet är av intresse.

Om du skulle vara intresserad av att hjälpa till, ta då gärna kontakt med oss! Vi kommer i sådana fall komma ut på din arbetsplats då det passar dig, för att berätta mer om projektet. För att underlätta för dig som vill hjälpa oss kommer du kunna få välja mellan två sätt att dela med dig av dina upplevelser. Om du vill kan du skriftligen få svara på en fråga eller så kan vi sätta oss ned och prata en stund, liknande en intervju. Du kommer själv att få välja vilket sätt som passar dig bäst och du kommer att få vara helt anonym.

Vi hoppas att detta är något som du är intresserad av att medverka i och hoppas på att få samarbeta med dig!

Camilla Säll & Sophie Ruth

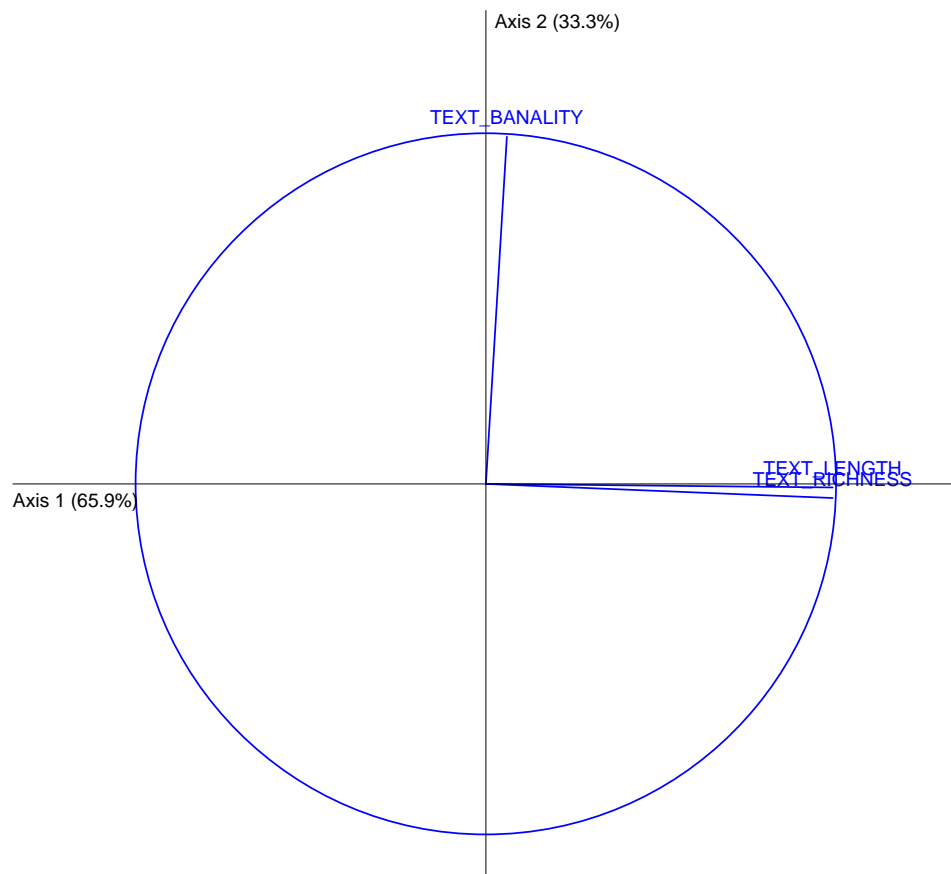
Vid intresse, kontakta gärna oss via:

Mail: [camilla\\_sall@yahoo.se](mailto:camilla_sall@yahoo.se) [sophieruth@hotmail.com](mailto:sophieruth@hotmail.com)

Telefon: 0704-016699 0702-718302






























## Bilaga 4

*Ekologisk validitet.*



## Bilaga 5

Graf över modaliteterna i tema; *Sverige/svenskhet*.

Modality	Category	Meaning Unit	Freq	R Freq
Affects	negative-prospective		10	5,10%
	negative-retrospective		36	18,37%
	neutral		82	41,84%
	positive-prospective		15	7,65%
	positive-retrospective		53	27,04%
Belief	doxa-affirmation		173	88,27%
	possibility		9	4,59%
	probability		9	4,59%
	question		5	2,55%
Function	perceptive		133	67,86%
	signitive		63	32,14%
Property	my		9	4,59%
	not stated		177	90,31%
	others		6	3,06%
	our		1	0,51%
	their		2	1,02%
	your		1	0,51%
Subject	I		40	20,41%
	one-all		91	46,43%
	unspecified		54	27,55%
	we		11	5,61%
Time	always-recurrent		4	2,04%
	empty		72	36,73%
	future		26	13,27%
	past		38	19,39%
	pres -> fut		4	2,04%
	pres -> pas		1	0,51%
	present		51	26,02%
Will	aspiration		1	0,51%
	engagement		63	32,14%
	none		110	56,12%
	wish-negative		6	3,06%
	wish-positive		16	8,16%

Graf över modaliteterna i tema; *Arbetslivet i Sverige*.

Modality	Category	Meaning Unit	Freq	R Freq
Affects	negative-prospective	█	2	1,52%
	negative-retrospective	█	16	12,12%
	neutral	█	76	57,58%
	positive-prospective	█	5	3,79%
	positive-retrospective	█	33	25,00%
Belief	doxa-affirmation	█	118	89,39%
	possibility	█	7	5,30%
	probability	█	6	4,55%
	question		1	0,76%
Function	perceptive	█	81	61,36%
	signitive	█	51	38,64%
Property	her		1	0,76%
	its	█	2	1,52%
	my	█	13	9,85%
	not stated	█	113	85,61%
	our		1	0,76%
	their	█	2	1,52%
Subject	I	█	33	25,00%
	one-all	█	44	33,33%
	unspecified	█	40	30,30%
	we	█	15	11,36%
Time	always-recurrent	█	3	2,27%
	empty	█	33	25,00%
	future	█	17	12,88%
	past	█	30	22,73%
	pres -> fut	█	5	3,79%
	pres -> pas		1	0,76%
	present	█	43	32,58%
Will	aspiration	█	7	5,30%
	engagement	█	38	28,79%
	none	█	77	58,33%
	wish-negative	█	2	1,52%
	wish-positive	█	8	6,06%