

**LUNDS UNIVERSITET
SOCIOLOGISKA INSTITUTIONEN**

BORTA BRA MEN HEMMA HEMSKT?

- REPATRIERING UR ETT IDENTITETSSKIFTESPERSPEKTIV

**FÖRFATTARE: MARIE PERSSON
KANDIDATUPPSATS: SOCK01, 15 HP
VÅRTERMINEN 2011
HANDLEDARE: ANDERS JÄRNEGREN**

ABSTRAKT

Författare: Marie Persson

Titel: Borta bra men hemma hemskt? – Repatriering ur ett identitetsskiftesperspektiv

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Handledare: Anders Järnegren

Sociologiska Institutionen, Vårterminen 2011

Uppsatsen behandlar upplevelsen av att komma hem från längre utlandsuppehåll (repatriering) och hur en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan användas i International Human Resource Management. Uppsatsens syfte är att 1) beskriva, tolka och förklara hur medlemmar i föreningen Hjemvendte.dk upplever att flytta hem till Danmark efter längre utlandsuppehåll. 2) redogöra för hur en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan användas i HR-arbete.

Jag utgår från en socialpsykologisk teori, The Cultural Identity Model, av Nan M. Sussman (2000). Enligt denna teori leder rubbningar i självuppfattning och förändringar i en resenärs kulturella identitet till ett subtraktivt, additivt, affirmativt eller interkulturellt identitetsskifte vid repatriering till hemkulturen. Jag har i uppsatsen både en empirisk och teoretisk inriktning. Jag använder elektronisk empiri och gör en kvalitativ textanalys på 37 självreflektioner skrivna av ”månadens profiler” i föreningen Hjemvendte.dk. Hjemvendte.dk är en förening vars syfte är att hjälpa danska hemvändare att återfå fotfästet i Danmark efter vistelser utomlands.

Slutsatsen från den empiriska analysen är att det bland månadens profiler finns en samstämmighet i att det kan vara svårt att komma hem. Men det finns diskrepanser i materialet och repatriater som inte upplevt några återanpassningssvårigheter. Diskrepanserna förklaras med att repatriaterna har genomgått olika identitetsskiften som en följd av vistelsen utomlands. Slutsatsen från den teoretiska analysen är att en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan bidra till International Human Resource Management på flera sätt. The Cultural Identity Model kan vara ett verktyg vid internationella rekryteringar och hjälpa repatriater till större självinsikt. Arbetsgivare som skickar anställda på utlandsuppdrag bör erbjuda träning och terapi före och efter utlandsvistelsen. Detta för att minimera negativa upplevelser, förebygga hög personalomsättning samt främja interkulturella identitetsskiften.

NYCKELORD: repatriering, reentry, omvänd kulturkrock, Hjemvendte.dk, Cultural Identity Model, identitetsskifte, International Human Resource Management

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	- 1 -
1.1 BAKGRUND	- 1 -
1.2 PROGRAMFÖRKLARING	- 1 -
1.3 HJEMVENDTE.DK	- 2 -
1.4 BEGREPP OCH DEFINITIONER	- 2 -
1.5 UPPSATSENS DISPOSITION	- 3 -
2. PROBLEMBAKGRUND	- 3 -
2.1 PERSONLIGA ASPEKTER AV REENTRY	- 3 -
2.2 SOCIALA ASPEKTER AV REENTRY	- 4 -
2.3 REPATRIERING I ORGANISATIONER	- 5 -
3. SYFTE	- 5 -
4. PROBLEMFORMULERING	- 6 -
5. AVGRÄNSNINGAR	- 6 -
6. TEORI	- 6 -
6.1 TIDIGARE FORSKNING	- 6 -
6.2 TEORIVAL	- 7 -
6.3 THE CULTURAL IDENTITY MODEL	- 8 -
6.3.1 IDENTITY SALIENCE	- 8 -
6.3.2 SOCIOCULTURAL ADAPTATION	- 9 -
6.3.3 REPATRIATION	- 9 -
6.4 IDENTITETSSKIFTEN VID REPATRIERING	- 9 -
6.4.1 SUBTRAKTIVT IDENTITETSSKIFTE	- 10 -
6.4.2 ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE	- 10 -
6.4.3 AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE	- 10 -
6.4.4 INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE	- 11 -
7. METOD	- 12 -
7.1 METODVAL	- 12 -
7.2 FORMULERING AV PROBLEMET	- 12 -

7.3 DATAINSAMLING OCH URVAL	- 12 -
7.4 SJÄLVREFLEKTION OCH INTROSPEKTION	- 13 -
7.5 E-METODER.....	- 13 -
7.6 FÖRTJÄNSTER OCH BEGRÄNSNINGAR	- 14 -
7.7 ANALYS AV DATA	- 14 -
7.8 ETISKA OCH JURIDISKA ASPEKTER	- 15 -
8. ANALYS.....	- 16 -
8.1 HUR UPPLIVER MÅNADENS PROFILER FRÅN HJEMVENDTE.DK ATT KOMMA HEM TILL DANMARK EFTER LÄNGRE UTLANDSUPPEHÅLL?	- 16 -
8.2 HUR KAN DISKREPANSER I PROFILERNAS UPPELVELSER FÖRKLARAS MED THE CULTURAL IDENTITY MODEL?	- 19 -
8.2.1 SUBTRAKTIVT IDENTITETSSKIFTE	- 20 -
8.2.2 ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE	- 20 -
8.2.3 AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE	- 21 -
8.2.4 INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE.....	- 22 -
8.3 HUR KAN EN FÖRSTÅELSE FÖR IDENTITETSSKIFTEN VID INTERNATIONELLA UPPDRAG ANVÄNDAS I HR-ARBETE?.....	- 23 -
9. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER.....	- 26 -
10. REFERENSER.....	- 28 -
BILAGA 1.....	- 30 -
THE CULTURAL IDENTITY MODEL.....	- 30 -
BILAGA 2.....	- 31 -
SUBTRAKTIVT OCH ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE	- 31 -
BILAGA 3.....	- 32 -
AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE.....	- 32 -
BILAGA 4.....	- 33 -
INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE	- 33 -
BILAGA 5.....	- 34 -
ÖVERSIKT MÅNADENS PROFILER	- 34 -

”Det brukade vara lätt att resa ut, som om världen sluttade söderut, ett lättsamt medlut, om det också bara var en kartläsares illusion, och så tyckte du dig lämna bakom dig ditt gamla, vanemässiga liv och börja ett nytt, fritt från bördor och belastning,

men denna frihetskänsla varade inte längre, resan innebar sitt eget tvång, sin tröttande rutin, sin belastning, och du började se fram emot hemkomsten, det fanns ändå mycket som lockade och drog dig tillbaka, en frihet från att resa som du inte tillräckligt uppskattat,

hemkomsten blev bara inte så lätt och befriande som du förespeglat dig, det kändes inte riktigt verkligt, det var inte riktigt du som återvänt, och det du återvänt till kände du inte riktigt igen, det var något i ditt tidigare liv som blivit dig främmande,

det föreföll dig att du lika bra kunde resa igen eftersom du i alla fall inte kommit hem riktigt, du märkte att du hörde lika lite hemma där du skulle vara hemma som någon annanstans, därför var det likgiltigt var du befann dig,

det var en frihet som kändes plågsam, en tomhet, en intighet, och det gällde att återfinna dig själv, inte så mycket ditt gamla liv som det nya liv du ännu inte hunnit fram till, någonstans måste du ju ändå befinna dig,

och så småningom skedde det ju, nästan omärkligt, resan sjönk undan och du var mer eller mindre densamme, snart färdig för ett nytt uppbrott, men efterhand lärde du dig att hemkomsten alltid var ganska svår, en självprovningens och återanpassningens tid,

ser du på ditt liv som ett träd tycker du dig urskilja en rad brottställen som läkts och övervuxits, som kanske gjort stammen starkare än den annars skulle ha varit eller om den tvärtom vållat den avbräck och skada, det kan du inte säkert bedöma – ”

- Artur Lundkvist, *Sinnebilder*, 1982

1. INLEDNING

I detta avsnitt introduceras uppsatsens ämne, teoretiska och metodologiska utgångspunkter. Centrala begrepp definieras och källan till det empiriska materialet presenteras. Avsnittet avslutas med en redogörelse för uppsatsens upplägg.

1.1 BAKGRUND

Människan har i alla tider rört sig över geografiska och kulturella gränser. Men en skillnad från förr är att idag återvänder de flesta till sina hemländer vid någon tidpunkt (Sussman 2000:355–356; Storti 2003:XIII). Författaren Artur Lundkvist (1982:6-7) har beskrivit att återvända hem som en ”själprövningens och återanpassningens tid”. Han beskriver i inledande prosadikt en känsla av hemlöshet, tomhet och intighet som oväntat möter den hemvändande resenären. Det tillstånd Lundkvist (1982) beskriver har blivit allmänt känt som omvänd kulturkrock, från engelskans *reverse culture shock* (Weaver 2000a:163; Storti 2003:XIV). Omvänd kulturkrock har i litteraturen ingen enkel eller enhetlig definition. Begreppet används något slarvigt för att beskriva allt från diffusa och negativa känslor vid hemkomst, till praktiska problem associerade med att flytta hem. Ur en undran över den omvända kulturkrocken och varför det kan vara svårt att återintegrera sig i sitt eget hemland föddes idén till denna uppsats. Jag har själv provat på att återvända till Sverige från Mexiko, Spanien och Brasilien. Varje hemkomst har lett till en ny utlandsvistelse. I skrivande stund har jag fortfarande inte kommit hela vägen hem utan bor sedan januari 2009 i Köpenhamn. Innan jag landade i Danmark bodde jag i Panama och Kina.

1.2 PROGRAMFÖRKLARING

Den här uppsatsen behandlar upplevelsen av att komma hem och hur en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan användas i International Human Resource Management. Jag utgår från en socialpsykologisk teori, *The Cultural Identity Model*, av socialpsykologen Nan M. Sussman (2000). *The Cultural Identity Model* förmedlar en helhetsbild av de identitetsskiften med tillhörande reaktions- och beteendemönster som kan uppstå då en resenär återvänder till sin hemkultur. Jag har i uppsatsen både en empirisk och teoretisk inriktning. Jag använder elektronisk empiri och gör en kvalitativ textanalys på 37 självreflektioner skrivna av hemvända medlemmar i föreningen Hjemvendte.dk

1.3 HJEMVENDTE.DK

Hjemvendte.dk är en dansk, privat förening vars syfte är att hjälpa hemvända danskar att återfå fotfästet efter vistelser utomlands. Föreningen grundades 2006 av Kirsten Terndrup Hammarkvist, själv hemvänd efter 8 år i Kalifornien, och hade 711 medlemmar i april 2011. Föreningen Hjemvendte.dk drivs ideellt och arrangerar work shops, coaching och sociala aktiviteter. Enligt föreningens stadgar arbetar Hjemvendte.dk med brobygging mellan internationell och dansk kultur samt för att utveckla det globala Danmark. Detta speglas i föreningens motto ”staying global in a national world” och i de sociala arrangemang där danska hemvändare får möjlighet att möta utlänningar som för tillfället vistas i Danmark. Hjemvendte.dk har de flesta månader mellan 2006 och 2010 publicerat ett medlemsporträtt kallat ”Månadens profil” på sin hemsida. Månadens profiler är hemvända danskar som själva skrivit sin berättelse om hemkomsten och tiden utomlands. För mer information om månadens profiler och Hjemvendte.dk hänvisas till metodavsnittet och föreningens webbplats.

1.4 BEGREPP OCH DEFINITIONER

Att vara tillfälligt eller permanent bosatt i ett land där man saknar medborgarskap kallas på engelska för *expatriation*, hädanefter expatriering. Personen som vistas utomlands kallas för *expatriate* och hädanefter expatriat. Att återvända till sitt hemland brukar benämnas *reentry* eller *repatriation* (Sussman 2000:356). *Repatriation*, i fortsättning repatriering, kommer från det latinska ordet ”repatriare” som betyder att återställa eller att återbörda till hemlandet (Jitendra 2011:7). Personen som återvänder hem kallas således repatriat från engelskans *repatriate*. *Reentry* har samma innebörd som repatriering men ordets etymologi kommer från rymdprogrammets tidiga dagar när en satellits *reentry* i jordens atmosfär ledde till att farkosten upplöstes (Sussman 2000:356). Jag har i denna uppsats valt att använda *reentry* och repatriering synonymt med varandra och synonymt med att återvända till sitt hemland och sin hemkultur. I denna uppsats antas hemlandet vara det land där man har eller haft sitt nationella medborgarskap. Med hemkultur menas majoritetskulturen i samma land enligt den antropologiska definitionen ”en symbolvärld av betydelse, trosuppfattningar, värderingar och traditioner som uttrycks i språk, konst, religioner och myter” (Europeiska kommissionen 2007:2). Både hemland och hemkultur används synonymt med hem/hemma. Orden anpassning och återanpassning kommer från engelskans *adjustment* och *readjustment*. Sussman (2000:355) definierar anpassning som ”den process då resenärer försöker att ändra

kognitioner och beteenden för att minska de interaktioner och upplevelser som uppfattas som negativa”. *Adjustment* ska inte förväxlas med engelskans *adaptation*. *Adaptation* kan beskrivas som ”den positiva utkomsten av anpassningsprocessen då förändringar av kognitioner och beteenden leder till neutrala eller positiva känslor och lyckade sociala interaktioner” (ibid.). I uppsatsen omnämns identitet vid ett flertal tillfällen. Enligt expatrieringsforskaren Eeva Kohonen (2004:28) har identitet definierats på många sätt och det har genom historien existerat olika synsätt på identiteten. Identitet har beskrivits som en persons innersta kärna och en känsla av likhet som kvarstår genom tidens gång (Miller 1983 i Kohonen 2004:28). Men upplysningens idé om identiteten som fast och stabil har förändrats och enligt ett postmodernt synsätt är identiteten varken stabil, fast eller permanent (Kohonen 2005:24). Inom sociologin existerar ett perspektiv på identitet som formad av interaktionen med signifikanta andra, det vill säga personer som är viktiga för oss (ibid.). Begreppet identitet implicerar därför både en process och något mer fast och stabilt (De Fina 2003 i Kohonen 2004:29). I uppsatsen används begreppen ingrupp och utgrupp. En ingrupp, till skillnad från utgrupp, är en grupp vi anser oss tillhöra (Passer et al 2009:608). Med International Human Resource Management, förkortat HR-arbete, avses internationellt personaladministrativt arbete.

1.5 UPPSATSENS DISPOSITION

Jag börjar uppsatsen med en problembakgrund där jag beskriver den kontext från vilken problemet formulerats. Problembakgrunden följs av uppsatsen syfte, problemformulering och avgränsningar. Läsaren introduceras sedan till teorivalet som inleds med en forskningsöversikt. Efter teoriavsnittet följer en metodologisk diskussion samt en redogörelse för juridiska och etiska aspekter. Jag besvarar sedan problemfrågorna i en tredelad analys. Uppsatsen avslutas med en sammanfattning där uppsatsen summeras och de viktigaste slutsatserna presenteras.

2. PROBLEMBAKGRUND

I detta avsnitt presenteras några personliga, sociala och organisationsrelaterade aspekter av reentry.

2.1 PERSONLIGA ASPEKTER AV REENTRY

Craig Storti (2003:XXI), författare och interkulturell konsult, skriver att *reentry* kan vara en ”frustrerande, ensam och obehaglig upplevelse”. Som framgick av inledningen har allehanda reaktioner och praktiska problem vid repatriering blivit allmänt känt som omvänd kulturkrock. Men de flesta repatriater har aldrig hört talas om någon omvänd kulturkrock och förväntar sig inga återanpassningsproblem (Weaver 2000b:221; Storti 2003:30; Sussman, 2000:368). Empiriska undersökningar har emellertid visat att *reentry* är en komplicerad och svår process (Storti 2003:XIV; Sussman 2000:360). Den stress som kan upplevs vid *reentry* kan nå kliniska nivåer (Sahin 1990 i Szkudlarek 2010:3) och upplevelsen kan jämföras med en sörjandes (Chamove & Soeterik 2006 i Szkudlarek 2010:3). Förlust, sorg, depression och ensamhet är de ord som oftast används när repatriater beskriver sina känslor i samband med hemkomsten (Knell 2007:19). Bland de som har varit utlandsstationerade på förmånliga expatriatkontrakt är det dessutom vanligt att både levnadsstandarden och den sociala statusen minskar i hemlandet (Storti 2003:27). Saknaden av expatriatlivet och de negativa upplevelserna av *reentry* gör att många repatriater försöker att arrangera nya utlandsvistelser (ibid:57-58).

2.2 SOCIALA ASPEKTER AV REENTRY

Expatriater tenderar under tiden utomlands att bli mer öppna och toleranta för världen utanför. Den ökade toleransen brukar dock inte gälla hemlandet utan repatriater återvänder ofta mer kritiskt inställda till det egna samhället (Storti 2003:18; Weaver 2000b:223). En vid hemkomsten vanlig upptäckt är att omgivningen inte är särskilt intresserad av att höra om upplevelserna utomlands (Storti 2003:20). Gamla relationer kan heller inte ta vid där de slutade utan måste etableras igen (Weaver 2000b:223-224). De flesta repatriater rapporterar att det är svårare att återanpassa sig i hemlandet än det var att anpassa sig utomlands (Storti 2003:2; Sussman 2000:362). Det är vid repatriering vanligt att upptäcka att man är ”ur fas” med sin hemkultur (Gullahorn & Gullahorn 1963:39). Storti (2003:54-55) har jämfört repatriater med marginella personer som lever i samhällets utkant och i större utsträckning observerar än deltar i samhällslivet. Han skriver att det kan vara en skrämmande och alienerande, det vill säga förfrämmande, upplevelse att upptäcka att man vid repatriering har fått minoritetsstatus i sitt eget land. Repatriater kan inte längre lita på sina instinkter utan måste tänka på vad de säger och gör för att inte uppfattas som konstiga och annorlunda (ibid:55). Utomlands har minoritetsstatus inte varit något problem eftersom invånare i värdkulturen tenderar att ha överseende med att expatriater inte känner till samhällets normer.

Men i hemkulturen finns inget sådant överseende och repatriater förväntas att passa in (ibid:55-56).

2.3 REPATRIERING I ORGANISATIONER

Företags repatriering av anställda har beskrivits som “den svaga länken i International Human Resource Management” (Jitendra 2011:7). Många företag erbjuder assistans och interkulturell träning vid utlandsplaceringar. Men det är inte lika vanligt att anställda erhåller hjälp i samband med repatriering (Jitendra 2011:7,16; Szkudlarek 2010:8). Detta beror förmodligen på det allmänna antagandet om att hemlandet och hemorganisationen är välkända för repatriaten som förväntas att snabbt återanpassa sig professionellt som privat (Weaver 2000b:221; Szkudlarek 2010:4). Studier har emellertid identifierat en rad problem som är relaterade till repatriering av anställda. Dessa inkluderar otillräcklig karriärplanering och avsaknad av passande tjänster till repatrierade medarbetare, devalvering och underutnyttjande av internationell erfarenhet, bristande kunskapsöverföring från repatriat till organisation samt repatriatens generella arbetsplatsanpassning, lojalitet och produktivitet (Jitendra 2011:8; Szkudlarek 2010:8). Missnöje med repatrieringsprocessen leder till högre personalomsättning bland repatriater än andra grupper av anställda. I en undersökning av 154 företag från 2008 visade det sig att mer än 50 % av repatriaterna hade lämnat organisationen inom två år efter avslutat utlandsuppdrag (Szkudlarek 2010:9). Hög personalomsättning bland repatriater är inte bara dyrt för företagen. Det kan även signalera till andra anställda att internationella uppdrag kan få en negativ inverkan på karriären och försvåra internationella rekryteringar (Doherty & Dickmann 2009:302; Jitendra 2011:12).

3. SYFTE

Denna uppsats har två syften. Det första har empirisk inriktning och avser att beskriva, tolka och förklara hur månadens profiler från föreningen Hjemvendte.dk upplever att flytta hem till Danmark efter längre utlandsuppehåll. Att undersöka detta är sociologiskt relevant och angeläget då företrädare för fältet har uttryckt att det behövs en bättre och mer tvärdisciplinär förståelse för de psykologiska, sociala, kulturella, socio-politiska och praktiska dimensionerna av *reentry* (Szkudlarek 2010:2,12). Uppsatsens andra syfte har en mer teoretisk inriktning och avser en redogörelse för hur ett identitetsskiftesperspektiv på internationella uppdrag kan användas i HR-arbete. Detta är angeläget då jag studerar på kandidatprogrammet för personal- och arbetslivsfrågor och då repatriering i organisationer är

förknippat med en rad problem. Det teoretiska ramverket knyter samman uppsatsen och används i bägge syften.

4. PROBLEMFÖRMULERING

Hur upplever månadens profiler från Hjemvendte.dk att flytta hem till Danmark efter längre utlandsuppehåll?

Hur kan diskrepanser i profilernas upplevelser förklaras med *The Cultural Identity Model*?

Hur kan en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag användas i HR-arbete?

5. AVGRÄNSNINGAR

Jag har i detta arbete valt att inte fokusera för mycket på expatrieringsprocessen för att istället lyfta fram repatriering som fenomen. Upplevelser av *reentry* som gör sig gällande för specifika populationer av repatriater, till exempel barn som vuxit upp utomlands, har inte behandlats i denna uppsats. Avgränsningar har även gjorts mot en beskrivning av de repatrieringsprogram som i bästa fall används i organisationer idag. Detta då majoriteten av dessa program saknar vetenskapliga belägg (Szkudlarek 2010:12). Ytterligare en avgränsning har gjorts mot fördjupade teoretiska resonemang om identitet, det kulturella jaget, självkänsla och självuppfattning. Läsare hänvisas till Sussman (2000) för en utförlig diskussion om dessa begrepp och deras relation till *The Cultural Identity Model*. För en fördjupad diskussion om identitetskonstruktion vid internationella uppdrag hänvisas till Kohonen (2004, 2005).

6. TEORI

Teoriavsnittet inleds med en översikt av reentry som forskningsfält där några av de viktigaste teorierna presenteras. Jag argumenterar sedan för mitt teorival och ger en utförlig beskrivning av The Cultural Identity Model som är denna uppsats teoretiska utgångspunkt.

6.1 TIDIGARE FORSKNING

Migration, expatriering och anpassning utomlands är välstuderade fenomen inom sociologi, socialantropologi, tvärkulturell psykologi, interkulturell kommunikation och International Human Resource Management (Sussman 2000:355; Szkudlarek 2010:2). *Reentry* har dock inte fått samma uppmärksamhet utan har i stor utsträckning försumrats av både forskare och företag som skickar anställda utomlands (Szkudlarek 2010:2; Storti 2003:XIII). Enligt

interkulturalisten Betina Szkudlarek (2010:2-3,12,14) är *reentry* ett fragmenterat forskningsfält som är i desperat behov av mer systematisk forskning med ett bredare och mindre kommersiellt fokus. En stor del av den forskning som finns om *reentry* fokuserar på ”corporate repatriates”. Detta beror på att det inom näringslivsforskningen finns ett intresse för de potentiella vinster som effektivare repatriering av anställda kan leda till (ibid:8,12). Enligt Szkudlarek (2010:14) finns det få teorier om repatriering och de som finns har inte testats empiriskt i tillräckligt stor utsträckning. Teorierna om *reentry* kan delas in i affektiva, kognitiva och beteendemässiga kategorier (ibid:3). Affektiva teorier fokuserar på repatriaters emotioner, mentala responser och psykologiska välbefinnande. Till de affektiva teorierna hör Gullahorn & Gullahorns (1963 i Szkudlarek 2010:3) modell över omvänd kulturkrock, även kallad W-kurvan. W-kurvan är en förlängning av Lysgaards (1955 i Szkudlarek 2010:3) U-kurva över interkulturell anpassning. Lysgaards (1955) U-kurva är känd som de fyra stadierna 1) eufori 2) kulturkrock 3) ackulturation och 4) stabilitet som resenärer genomgår när de vistas i en annan kultur. Empirisk testning av W-kurvan har emellertid inte bekräftat modellens giltighet i tillräckligt stor utsträckning (Szkudlarek 2010:3). Idag används U- och W-kurvan mest då de är illustrativa modeller. Men W-kurvan förklarar varken hur eller varför omvänd kulturkrock uppstår och forskare vet nu att anpassning och återanpassning är två olika processer (Onwumehili, Nwosu, Jackson II & James-Hughes 2003:45-46). Kognitiva teorier om *reentry* kretsar kring identitetsskiften och repatriaters förväntningar på återanpassning (Szkudlarek 2010:3-4). Beteendemässiga teorier, som härstammar från *Culture Learning Theory* (Furnham & Bocher 1986 i Szkudlarek 2010:4), behandlar repatriaters inlärd beteendemässiga responser på den kulturella miljö de vistas i. Enligt *Culture Learning Theory* kommer de som anpassar sig väl utomlands att kunna återanvända dessa adaptiva förmågor för att återanpassa sig i hemlandet (Szkudlarek 2010:4). Men eftersom forskare nu anser att anpassning och återanpassning är två olika processer ifrågasätts giltighetsanspråket i *Culture Learning Theory* (Sussman 2002 i Szkudlarek 2010:5). För en mer utförlig presentation och diskussion om olika teorier om *reentry* hänvisas till Szkudlarek (2010), Sussman (2000), Onwumehili et al (2003) och Storti (2003).

6.2 TEORIVAL

Jag har i denna uppsats valt Sussmans (2000) *Cultural Identity Model* som teoretisk utgångspunkt. *The Cultural Identity Model* är en kognitiv, socialpsykologisk teori om *reentry* och lämpar sig väl att använda i en sociologisk uppsats. Till skillnad från deskriptiva

stadiemodeller av *reentry* (se till exempel Gullahorn & Gullahorn 1963 eller Storti 2003) erbjuder Sussmans (2000) modell inte bara en beskrivning av, utan även en förklaring till varför repatriering kan vara svårt. Enligt *The Cultural Identity Model* är anpassning utomlands och återanpassning i hemlandet två olika processer. Modellen bygger på tidigare forskning om att de som anpassar sig bäst utomlands oftast har svårast att återanpassa sig vid hemkomst (Brislin & Van Buren 2000:212). Modellen har även en styrka i att kunna förutse hur anpassning utomlands kommer att påverka upplevelsen vid repatriering. *The Cultural Identity Model* har testats empiriskt av Sussman (2001, 2002) och andra (se till exempel Maybarduk 2008 i Szkudlarek 2010:4 eller Tambyah & Chng 2006). Sussmans (2000) antagande om att identitetsskiftet påverkar återanpassningsprocessen har i stor utsträckning styrkts i dessa studier (Szkudlarek 2010:4).

6.3 THE CULTURAL IDENTITY MODEL

Enligt Sussman (2000:362) beror psykologiska reaktioner vid expatriering och påföljande repatriering på rubbningar i självuppfattning och förändringar i resenärens kulturella identitet. Med självuppfattning (*self-concept*) menar Sussman (2000:357) jaget och de föreställningar vi har om oss själva. Den kulturella identiteten kan beskrivas som det kulturella jaget och den psykologiska motsvarigheten till nationell identitet (ibid:358). Enligt Sussman (2000:356) utgör vår kultur ett mentalt ramverk genom vilket vi definierar hur verkligheten är beskaffad, väljer våra beteenden och utvärderar andras. Men trots att allt vi gör, tänker och säger genomsyras av kultur förblir den kulturella identiteten osynlig så länge vi interagerar med kulturellt likasinnade (ibid:356,363). Invandrare, eller personer från kulturellt hotade områden, tenderar dock att vara mer medvetna om sin kulturella identitet än någon som tillhör en majoritetskultur (ibid:363).

6.3.1 IDENTITY SALIENCE

Första steget i *The Cultural Identity Model* (se bilaga 1 för figur) är att en vistelse i en främmande kultur skapar en medvetenhet om den egna kulturella identiteten. Sussman (2000:362) kallar denna process för *identity salience* som kan översättas med identitetsframträdelse. Parallellt med att den egna kulturella identiteten framträder utvecklar expatriaten en ny social identitet eftersom denne i egenskap av expatriat nu tillhör en minoritetsgrupp i det nya landet. *Identity salience* och medlemskap i en utgrupp innebär

rubbingar i expatriatens självuppfattning. Dessa parallella processer tenderar att inledningsvis stärka identifikationen med expatriatens hemkultur (ibid:363).

6.3.2 SOCIOCULTURAL ADAPTATION

Nästa steg i modellen kallar Sussman (2000:363) för *Sociocultural Adaptation*. Det är i adaptionsfasen expatriater lägger märke till diskrepanser mellan det egna kulturella jaget och den nya kulturella kontexten. Expatriater kan i denna fas vidta anpassningsåtgärder för att passa in i omgivningen. Om expatriaten förändrar beteenden och kognitioner förändras även expatriatens kulturella identitet. Hur väl expatriaten lyckas att anpassa sig beror på 1) *Task Centrality* – hur motiverad expatriaten är att lyckas med utlandsuppdraget 2) *Cultural Identity Centrality* - hur viktig den egna kulturella identiteten anses vara och 3) *Cultural Flexibility* – vilket är expatriatens faktiska förmåga att förändra beteenden och kognitioner. Den sociokulturella adaptionsfasen innebär ytterligare rubbingar i expatriatens självuppfattning och det är i denna fas som mycket av den psykologiska stress som förknippas med utlandsvistelser äger rum. Om expatriaten lyckas att anpassa sig till den nya omgivningen minskar stressen och expatriaten känner sig bekvämare i sin värdkultur (ibid:364).

6.3.3 REPATRIATION

Det sista steget i *The Cultural Identity Model* är hemkomsten, *Repatriation*. Vid repatriering återvänder expatriaten till sin hemkultur och förändringar i den kulturella identiteten blir uppenbara. Många repatriater märker vid hemkomsten att deras nya kulturella identitet inte överensstämmer med hemkulturens och de flesta reagerar mycket negativt på detta. Repatriaten, i egenskap av repatriat, tillhör nu en utgrupp i sitt eget hemland (ibid:364-365).

6.4 IDENTITETSSKIFTEN VID REPATRIERING

Rubbingar i självuppfattningen under *identity salience*, *sociocultural adaptation* och *repatriation* kan leda till fyra typer av identitetsskiftet som blir uppenbara vid repatriering. Dessa kallar Sussman (2000:365) för *subtractive*, *additive*, *affirmative* och *intercultural identity-shifts*. Jag har fritt översatt dessa till subtraktivt, additivt, affirmativt och interkulturellt identitetsskifte. De fyra identitetsskiftena representerar olika förändringar i den kulturella identiteten och förknippas med olika reaktioner och beteenden (ibid.)

6.4.1 SUBTRAKTIVT IDENTITETSSKIFTE

Subtraktiva identitetsskiften (se bilaga 2) börjar med att den egna kulturella identiteten först uppenbarar sig vid expatriering (*identity salience*). Expatriater som inte upplever den egna kulturella identiteten som särskilt viktig (låg *cultural identity centrality*) och har små till måttliga anpassningsförmågor (*cultural flexibility*) anlägger under expatrieringen ett subtraktivt identitetsskifte. Subtraktiva skiftare tenderar att anpassa sig väl i värdlandet. Enligt Sussman (2000:365) betyder det att repatrieringen kommer att upplevas som svårare än för repatriater som återvänder utan att ha anpassat sig alls. Ett subtraktivt identitetsskifte innebär att repatriaten känner en svagare identifikation med hemkulturen och är mer obekvämd med det egna landets normer och värderingar. Subtraktiva identitetsskiftare anser att de har lite gemensamt med sina landsmän och söker de sig därför till nya ingrupper. Detta tenderar att vara andra repatriater (ibid:366).

6.4.2 ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE

Additiva identitetsskiften (se bilaga 2) börjar likt det subtraktiva med att den egna kulturella identiteten först uppenbarar sig vid expatriering (*identity salience*). Expatriater som är mycket anpassningsbara (hög *cultural flexibility*) och upplever den egna kulturella identiteten som lite eller ganska viktig (måttlig *cultural identity salience*), påbörjar under expatrieringen ett additivt identitetsskifte (ibid:365). Eftersom additiva skiftare har utmärkta anpassningsförmågor anpassar de sig väl utomlands och detta leder senare till en svårare repatriering. Ett additivt identitetsskifte betyder att repatriaten anammat värdkulturen och känner en starkare identifikation med den (ibid:366). En repatriat kan uppleva ett subtraktivt och additivt identitetsskifte samtidigt och helt avvisa hemkulturen till förmån för värdkulturens beteenden, normer och värderingar. Detta kallas för ”captive mind syndrome” (Alatas 1972 i Sussman 2000:366). Sussman (2000:366) skriver att additiva skiftare ofta försöker att återvända till värdlandet eller uppsöka medlemmar av värdkulturen i det egna hemlandet. Detta sker typiskt genom språkstudier eller deltagelse i kulturella och sportsliga aktiviteter. Både subtraktiva och additiva identitetsskiftare tenderar vid repatriering att minimera kontakten med invånare i hemkulturen vilket ytterligare förstärker känslan av att inte passa in (ibid.).

6.4.3 AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE

Affirmativa identitetsskiften (se bilaga 3) börjar likt subtraktiva och additiva med att den egna kulturella identiteten först framträder i mötet med en annan kultur (*identity salience*). Men till skillnad från de två andra typerna gör de affirmativa skiftarna inga ansträngningar för att anpassa sig till värdkulturen. Detta kan bero på att den egna kulturella identiteten upplevs som viktig (hög *cultural identity centrality*) och/eller att expatriaten saknar de förmågor som krävs för att förändra beteenden och kognitioner (låg *cultural flexibility*). Eftersom de affirmativa skiftarna inte anpassar sig till värdkulturen kommer deras kulturella identitet inte att ha förändrats under tiden utomlands och de kommer vid repatriering att ha små återanpassningsproblem. Affirmativa skiftare har typiskt sökt sig till andra landsmän under tiden utomlands och kommer vid hemkomsten att känna en ökad identifikation med sitt hemland (ibid:366-367).

6.4.4 INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE

Det fjärde identitetsskiftet är ovanligare än de andra och Sussman (2000:367) kallar detta för det interkulturella eller globala identitetsskiftet (se bilaga 4). Att ha en interkulturell identitet innebär att repatriaten betraktar sig själv som en världsmedborgare och kan interagera på ett effektivt och passande sätt i flera olika kulturer. Sussman (2000:368) liknar den interkulturella identiteten med ett par glasögon där man kan byta linser beroende på den kulturella kontexten. Det interkulturella identitetsskiftet innebär att ha både en lyckad anpassning utomlands och en positiv upplevelse vid repatriering. Förutsättningarna för att uppnå detta är att expatriaten redan innan expatrieringen är medveten om den egna kulturella identiteten och har en förståelse av sig själv som en kulturell varelse. Interkulturalisters självuppfattning är därför mer komplex och specialiserad än andra identitetsskiftares (Linville 1987, Donahue et al 1993 i Sussman 2000:368). Interkulturalisters anpassningsprocess underlättas av att deras kulturella identitet inte är särskilt viktig för dem (låg *cultural identity centrality*) och att de har de förmågor som krävs för att anpassa sig utomlands (hög *cultural flexibility*). Vidare är interkulturalister medvetna om förändringar i deras kulturella identitet och bearbetar dessa under både expatrierings- och repatrieringsprocessen. Interkulturalister brukar typiskt dras till det mångkulturella/globala och ha vänner och vanor från olika kulturer (Sussman 2000:368-369). Det kan antas att stor internationell erfarenhet är en förutsättning för att utveckla den interkulturella identiteten. Sussman (2000:368) betonar dock att genomgå flera expatrierings- och repatrieringsförlopp inte är en tillräcklig förutsättning för att utveckla denna identitet. Litteraturen har istället visat att multipla repatrieringsförlopp ofta resulterar i mer stress för repatriaten (ibid.)

7. METOD

I detta stycke redogörs för metodvalet, dess förtjänster och begränsningar. Jag kommenterar datainsamlingen, urvalet och problemformuleringen. Avsnittet avslutas med en beskrivning av hur analysen gått till samt en reflektion om etiska och juridiska aspekter.

7.1 METODVAL

Jag har i denna uppsats valt ett kvalitativt tillvägagångssätt. Kvalitativ metod är lämpligt att använda när man vill beskriva sociala fenomen och människors förståelse och tolkning av sig själva och sin livsvärld (Lindgren 2008:114). Identitetsskiften vid repatriering lämpar sig väl att studera kvalitativt då fenomen som identitet kan vara svåra att operationalisera och mäta kvantitativt.

7.2 FORMULERING AV PROBLEMET

Problemformuleringen har i denna uppsats utgått från Lotte Rieneckers (2003:30-31) kriterier för en bra problemformulering. Rienecker (2003) är ledare för Akademisk Skrivecenter vid Köpenhamns universitet och skriver att det inom samhällsvetenskaperna är vanligt att dela upp problemformuleringen i Vad? Varför? Hur? Med en tredelad problemformulering får uppsatsen en beskrivande, förklarande/tolkande och normativ/problemlösande dimension och kommer högre upp i Blooms taxonomi för inlärningsmål (ibid:19-28). Lunds universitets biblioteks kriterier för en bra frågeställning har också beaktats i denna uppsats. Enligt LUB utmärker sig en bra frågeställning genom att vara relevant, intressant, fokuserad och möjlig att besvara.

7.3 DATAINSAMLING OCH URVAL

Det empiriska materialet är hämtat från föreningen Hjemvendte.dks hemsida och består av 37 berättelser från månadens profiler. Jag har gått igenom samtliga publicerade profiler (39) och bara exkluderat två som inte var skrivna av repatrierade danskar utan av expatriater i Danmark. Jag har inte gjort ytterligare urval bland profilerna utan använt materialet i sin helhet. Hur föreningen Hjemvendte.dk har gjort urvalet till månadens profiler kan jag inte med säkerhet säga. Men då de annonserar efter nya profiler har jag anledning att tro att urvalet är baserat på en kombination av förfrågningar och medlemmarnas eget intresse av att medverka som månadens profil. Jag har ingen förbindelse till Hjemvendte.dk eller någon av profilerna. Jag har hittat föreningen och det empiriska materialet under arbetets gång och i

samband med sökningar på Internet. Medlemmarna i föreningen Hjemvendte.dk kan inte anses vara representativa för repatriater som grupp utan har förmodligen sökt sig till föreningen för att komma i kontakt med andra repatriater eller expatriater i Danmark. Månadens profiler är dock en heterogen grupp med hänsyn till kön, ålder, utbildning, yrke geografisk placering i Danmark, värdland, antal år utomlands och anledningar till expatriering/repatriering. För en översikt av profilerna hänvisas till bilaga 5 och för det empiriska materialet i sin helhet hänvisas till Hjemvendte.dk.

7.4 SJÄLVREFLEKTION OCH INTROSPEKTION

Berättelserna från månadens profiler är skrivna av medlemmarna själva och texterna är i regel mycket utförliga och reflekterande. Alla berättelser följer en struktur där repatriaten inledningsvis ger några bakgrundsfakta om sig själv för att sedan övergå till att beskriva tiden utomlands och hemkomsten till Danmark. Berättelserna avslutas med att repatriaten besvarar om denne planerar att stanna kvar i Danmark eller resa ut igen. Enligt information från Hjemvendte.dk kan månadens profil välja att fritt berätta sin historia eller utgå från några punkter/frågor som föreningen kan sända per e-post. Eftersom profilerna har skrivit om sina upplevelser, beteenden och känslor kan man likna deras berättelser vid en självreflektion eller en retrospektiv introspektion. Introspektion och självreflektion är vanliga etnografiska metoder och lämpar sig väl för att studera upplevelser, kulturer, beteenden och relationer inom ämnen som sociologi (Frostling-Henningsson 2004:169,178,183). Introspektion är den mest subjektiva av kvalitativa metoder och står i skarp kontrast till all forskning som lägger vikt på objektivitet av det studerade (ibid:177). Retrospektiv introspektion innebär att introspektionen inte har ägt rum i anslutning till upplevelserna utan grundar sig på det undersökningsobjektet kan erinra sig vid ett senare tillfälle (ibid:176). Introspektion brukar förknippas med att forskaren inkorporerar sina egna upplevelser i det empiriska materialet och behandlar sig själv som ensamt forskningsobjekt eller som både subjekt och objekt (ibid:177). Det förekommer dock att forskaren bara använder andras introspektioner och det är då som dessa brukar benämnas för självreflektion (ibid:178).

7.5 E-METODER

Jag har i denna uppsats använt ett empiriskt material från Internet. Att använda sig av elektronisk empiri är inte problemfritt. Ekonomie doktor Richard Gatarski (2004:263) har skrivit att forskare måste vara extra källkritiska vid användning av Internet som källa till

primär och sekundärdata. Internets anonymitet och öppna struktur kan påverka kvaliteten och äktheten i ett material (ibid.). De självreflektioner som använts i detta arbete är inte anonyma. Då bakgrundfakta, namn och till och med en bild av repatriaten finns publicerat i anslutning till berättelserna har jag stark anledning att tro att profilerna är dem de utger sig för att vara. Jag har även sparat en offline-kopia av samtliga självreflektioner eftersom det inte finns några garantier för att Internetmaterial kommer att finnas kvar i framtiden (ibid:260-261).

7.6 FÖRTJÄNSTER OCH BEGRÄNSNINGAR

En fördel med att använda redan existerande empiri är att självreflektionerna inte har påverkats eller styrts av min förförståelse. Då självreflektionerna från månadens profiler är ett relativt stort material (ca 110 sidor text) har jag även fått ett större empiriskt material än jag själv skulle kunnat generera innanför ramarna för denna uppsats. En fördel med självreflektion som metod är att forskaren får möjlighet att ta del av ärliga svar med fler nyanser. Detta kan vara svårare i en intervjusituation där detaljer kan upplevas som oviktiga eller för känsliga för att delges forskaren (Frostling-Henningsson 2004:172-173). Självreflektionerna från månadens profiler har dock skrivits med föremålet att publiceras icke anonymt på Internet. Jag är därför medveten om att en viss frisering kan ha skett och att de tankar, känslor och upplevelser som profilerna beskriver troligtvis är sådana som de inte anser vara för känsliga att delge en stor och okänd publik. Jag utgår från att profilerna har haft många fler upplevelser som de av utrymmes- eller integritetsskäl valt att exkludera. En annan baksida med retrospektiv introspektion är att tiden tenderar att förvränga minnen. Vardagliga minnen kan därför ha suddats ut medan de mer framträdande och dramatiska upplevelserna kan ha fått större utrymme i efterhand. Introspektion är en subjektiv metod och det kan vid retrospektiv introspektion vara ännu svårare att korrekter återge förhållanden, detaljer och känslöstämningar (ibid:176). Månadens profiler får genom sitt medlemskap i Hjemvendte.dk även antas ha viss kunskap om omvänd kulturkrock och detta kan ha påverkat texterna. Jag hade med fördel kunnat använda kompletterande djupintervjuer för att komma närmare profilernas kärna. Jag värderade dock att självreflektionerna redan var så pass utförliga och många till antalet att den fördjupade kunskap intervjuer skulle kunna förmedla inte motiverade triangulering och intervju som metod innanför ramarna för denna uppsats.

7.7 ANALYS AV DATA

Då jag hittade månadens profiler på Hjemvendte.dk läste jag dem i sin helhet och förhöll mig först ganska öppet till materialet. Jag började sedan parallellt med litteraturinläsningen att identifiera återkommande teman i självreflektionerna. Att organisera och kategorisera data kallas för kodning (Hartman 2004:287). Genom att koda materialet reducerade jag datamängden och kunde lyfta fram de stycken som handlade om upplevelser vid repatriering. Nästa steg var att söka meningar i materialet och detta kallas för tolkning (ibid.). Det blev under kodningen och tolkningen uppenbart att materialet innehöll diskrepanser. Jag valde därför en teori som inte bara beskriver den omvända kulturkrocken utan också förklarar varför upplevelser vid repatriering kan se annorlunda ut. Enligt sociologen Katarina Sjöberg (2008:28) kan man inte generalisera kvalitativt material då antalet informanter/intervjupersoner i regel är litet. Man bör därför inte använda termer som majoriteten/minoriteten eller många/få. Jag har i denna uppsats haft ett relativt stort empiriskt material. Jag anser det därför befogat att använda ord som indikerar antal då jag beskriver profilerna som grupp. Jag har dock varit noga med att redovisa de diskrepanser som finns i materialet och betonat undantag. Jag har i analysen arbetat med citat för att underbygga de sammanfattningar och påståenden som görs. Citaten är på originalspråk då en fri översättning skulle riskera att förstöra nyanserna i språket.

7.8 ETISKA OCH JURIDISKA ASPEKTER

Som uppmärksammat i stycket om e-metoder är användningen av elektronisk empiri inte problemfri. Gatarski (2004:265) lyfter ett varnande finger för de etiska och juridiska aspekterna med Internet, särskilt med hänsyn till immaterialrätt och personuppgiftslagen. Han råder studenter att rådgöra med handledare, jurister eller litteratur på området innan elektronisk empiri används, men skriver att forskare förmodligen kan behandla personuppgifter på ”sedvanligt akademiskt manér”, vilket skulle betyda att lagstiftningen på området efterföljs (ibid.). Enligt Vetenskapsrådet har humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning fyra huvudkrav då det kommer till forskningsetiska principer. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Med de forskningsetiska principerna i åtanke skulle det kunna föras fram viss kritik mot denna uppsats. Jag har diskuterat de etiska och juridiska aspekterna med min handledare och vi har konkluderat att en självreflektion som publicerats icke anonymt på Internet kan liknas vid en krönika i en tryckt tidning. Det finns därför varken etiska eller juridiska problem med att

analysera ett sådant material så länge källan anges. Föreningen Hjemvendte.dk kontaktades initialt för en kommentar till uppsatsen men svar har ännu inte erhållits.

8. ANALYS

8.1 HUR UPPLIVER MÅNADENS PROFILER FRÅN HJEMVENDTE.DK ATT KOMMA HEM TILL DANMARK EFTER LÄNGRE UTLANDSUPPEHÅLL?

I detta stycke sammanfattas profilernas upplevelse av att komma hem med fokus på de personliga, sociala och arbetsrelaterade aspekterna av reentry. Jag konkluderar att det bland profilerna råder en samstämmighet i att reentry är svårt. Men att det samtidigt är en individuell upplevelse och att det i materialet finns undantag från omvänd kulturkrock.

Hemkomsten till Danmark beskrivs av profilerna med ord som brutal, härlig, antiklimax, chock, Extremsituation, hård omgång, svårmanövrerat ingenmansland, mycket lätt, som att få en hink med kallt vatten över huvudet, att befinna sig i en parentes med mera. Detta visar att reentry är en djupt personlig upplevelse med blandade känslor. Dessa känslor tenderar dessutom att skifta med tiden. Några repatriater njöt av den första tiden hemma men drabbades sedan av omvänd kulturkrock. Andra fann sig tillrätta relativt snabbt och uttrycker glädje över att vara hemma. Bland profilerna finns dock dem som flera år efter hemkomsten fortfarande inte känner att de har fått tillbaka fotfästet i Danmark.

Efter at havde været i Danmark i 2 år nu synes jeg stadig ikke jeg er faldet til, men det kommer måske. Det eneste jeg rigtigt nyder indtil videre er at være tættere på familien. – Ulrik

Som uppmärksammat i problembakgrunden förväntar sig de flesta repatriater inga återanpassningsproblem. Det råder i det empiriska materialet oenighet om huruvida repatriaterna förväntade och förberedde sig på svårigheter i samband med hemkomsten. En del av profilerna var förberedda och två repatriater med lång utlandserfarenhet betraktade hemkomsten som att komma till ett nytt land och en ny kultur. Andra hade inte förväntat sig, eller vägrade att tro på, att det kunde vara svårt att komma hem igen.

Jeg kan huske, at jeg hørte en del pip om, at det nok ville blive svært at komme hjem. Ja ja, tænkte jeg – på samme måde som jeg trak på skuldrene inden jeg skulle føde barn nummer to. Jeg havde jo prøvet det før, og hvor svært kan det

være? Men ligesom smerterne ved den anden fødsel kom aldeles bag på mig, blev det lige nøjagtigt supersvært at finde mig til rette i Danmark igen. – Jannie

Repatriaterna som betraktade att komma hem som att komma till ett nytt land verkar i efterhand ganska nöjda med sin integration. Men det finns även ett par profiler som förväntade sig svårigheter och fick förväntningarna uppfyllda i form av omvänd kulturkrock.

Jeg havde allerede fået en lille forsmag på nogle af de vanskeligheder der ventede, idet jeg efter ca. 3 år begyndte at føle mig lidt splittet mellem mit liv i Frankrig og mine rødder i Danmark (...) Denne splittelse gav mig en forsmag på det, der ventede mig når jeg skulle hjem, men jeg må nok indrømme, at jeg blev noget chokeret over hvor brutal denne tilbagevenden til Danmark skulle vise sig at blive – Martin

Repatriering kan vara både frivillig och ofrivillig. Enligt profilernas utsagor verkar det lättare att komma hem om man själv valt och verkligen vill det. Men att vara positivt inställd till repatriering verkar inte vara en garanti för att inte drabbas av svårigheter. En profil som själv valt att komma hem efter två år i Indien skriver att hon vid ett flertal tillfällen har varit skakad över hur långsamt det har varit att starta upp ett nytt liv i Danmark. En annan frivillig repatriat ger även han uttryck för att ha fått en omvänd kulturkrock i mötet med det land där han trodde att han kände ramarna.

Flera av profilerna anser sig ha kommit tillräta igen då de har klarat av de praktiska dimensionerna av reentry. Det finns bland profilerna dock en samstämmighet i att det kan ta lång tid att komma hem mentalt. Känslan av att vara en förklädd invandrare med danskt pass, språk och utseende, men en annorlunda värld inuti, delas av flera repatriater. Att omgivningen förväntar att man förstår allt från populärkultur till hur samhället fungerar rent praktiskt kan skapa problem för repatriater som har vuxit upp utomlands eller varit borta länge.

Drengenes største problem har været at de var og er "skjulte indvandrere". De taler dansk, men føler sig ikke danske, vores ældste søn siger han er engelsk og vores yngste søn siger han er international. Deres adfærdsmønstre og værdisæt er anderledes end de danske og det skaber problemer engang imellem. De deler ikke erfaringer med danskerne og stillede især i begyndelsen ofte spørgsmål der blev besvaret med "Ved du ikke engang det?". Men hvordan skulle de f.eks. vide, at

man kan købe et klippekort til toget og at man skal klippe i en gul automat på perronen. Når en sjov bemærkning falder og ingen af os syntes det er morsomt, syntes folk vi er sure og ingen humor har. Problemet er bare det, at den sjove bemærkning er relateret til et dansk TV program vist for 5 år. – Merete

Att vänner och familj inte är intresserade av eller förstår repatriaternas upplevelser är en vanlig kommentar bland profilerna och detta bekräftar iakttagelsens i problembakgrunden. En ung repatriat skriver att samtidigt som han var glad för att vara hemma hos familj och vänner kände han ett stort avstånd till de gamla vännerna som inte förstod hans upplevelse i utlandet. En annan profil höll på att ”bubbla över” med allt han ville berätta efter sina tre år utomlands men upplevde att omgivningen inte riktigt kunde förhålla sig till hans upplevelser. Att uppleva att man har förändrats som person, men att omgivningen varken lägger märke till förändringen eller är intresserade av att höra om upplevelserna, är en frustrerande upplevelse för många repatriater.

Du vil måske gerne bidrage med et tip eller et godt råd fra din erfaring i udlandet, men tro ikke at nogen i Danmark har lyst til at høre om det, nej, de ved bedst og janteloven føles tung. Ugebladshistorier læses i tonsvis i Danmark, men virkeligheden, din egne historier og tanker gider ingen høre om, for du skal jo ikke tro at du er noget og skal ikke komme og lave om på traditioner og opfattelser. Jeg er aldrig blevet bedt om at fortælle noget fra de mange år i udlandet, hverken af forældre, søskende eller venner. Hvis man bare prøver at åbne lidt, så lyser deres ansigter op med ”hvornår er hun mon færdig” og siger ”hvornår udkommer dine memoirer”, så slipper de. – Bente

Flera av profilerna upplever att de sociala nätverken har förändrats sedan de flyttade utomlands och att de gamla vännerna befinner sig på andra ställen i livet och i nya umgängeskretsar. En repatriat beskriver det som ”intressant” att se hur familj och vänner stått i kö för att träffas då hon under utlandsåren varit hemma på semester. Men efter att hon och familjen flyttat hem permanent har vänner och familj tagit god tid på sig att återuppta kontakten.

Det är inte bara socialt som repatriaterna upplever att de får börja om från början. Svårigheter att återetablera sig på arbetsmarknaden har påtalats av ett flertal av profilerna. Många upplever att utlandsuppdragen inneburit ett bakslag för karriären och att de inte kan hitta en tjänst som matchar deras kvalifikationer. De flesta repatriater anser sig ha interkulturella

kompetenser och dessa vill de gärna få användning för i ett arbete. Enligt profilernas utsagor värdesätts dock inte internationell erfarenhet på den danska arbetsmarknaden. Diskrepansen mellan de egna erfarenheterna och den offentliga diskursen om att internationell erfarenhet är viktigt gör en del repatriater desillusionerade och tveksamma till om de har en framtid i Danmark.

Jeg søger job efter job her i Danmark uden held... uden at komme til interview, eller også bliver jeg kaldt overkvalificeret eller for international!!(?) Jeg oplever til min store frustration at det danske arbejdsmarked ikke synes at praktisere hvad de prædiker, og derfor har jeg gentagne gange følt og fået fortalt at min internationale baggrund er en hindring og ikke en kvalifikation, noget som i den grad er kommet bag på mig. Men jeg har besluttet at blive ved indtil der viser sig en lille revne i den u-definerbare mur som der synes at være mellem mig og det danske arbejdsmarked, og hvis det danske arbejdsmarked ikke vil ha' mig så må jeg søge ud igen, men så vil jeg nok tænke to gange før jeg vender snuden hjem ad igen. - Birgitte

En del repatriater har löst arbetslöshetsproblemet genom att starta egna företag och upplever på så sätt att de får mer respekt och en plats i det danska samhället. Två av repatriaterna har på grund av utdragen arbetslöshet tvingats att ta kontakt med de sociala myndigheterna och de ger båda uttryck för att ha fått en kränkande och dehumaniserande behandling med meningslös tvångsaktivering. Den ena av dessa repatriater blev av sin handläggare först nekad socialbidrag med motiveringen att hon ”kunde ju bara låta bli att komma hem igen”. Den andra upplevde en betydande statusförlust då han gick från att vara universitetslärare i Frankrike till långtidsarbetslös socialbidragsmottagare i Danmark.

8.2 HUR KAN DISKREPANSER I PROFILERNAS UPPLEVELSER FÖRKLARAS MED THE CULTURAL IDENTITY MODEL?

Jag använder i detta avsnitt Sussmans (2000) The Cultural Identity Model för att ge en socialpsykologisk förklaring till de diskrepanser i återanpassning som observerats bland profilerna på Hjemvendte.dk. Subtraktiva, additiva, affirmativa och interkulturella identitetsskiften diskuteras och exemplifieras med det empiriska materialet.

Som framgår i föregående avsnitt är *reentry* en individuell upplevelse. En majoritet av profilerna från Hjemvendte.dk ger i sina berättelser uttryck för återanpassningsproblem och omvänd kulturkrock. Bland profilerna finns dock även de som inte rapporterar några större

svårigheter eller uttrycker glädje över att vara hemma. Enligt *The Cultural Identity Model* kan diskrepanser i profilernas upplevelser förklaras med olika identitetsskiften vid repatriering.

8.2.1 SUBTRAKTIVT IDENTITETSSKIFTE

Många av profilerna från Hjemvendte.dk beskriver att de efter hemkomsten betraktar Danmark med nya, kritiska ögon. Bland de vanligaste kommentarerna är att Danmark är en ankdam samt klagomål på jantelag, främlingsfientlighet, ohövlighet, danskt självförhärligande och materialism.

Danmark er slet ikke så international som vi i det daglige går og forestiller os: Det er en provinsiel andedam, hvor det fremmede lader til at afskrække i så høj en grad, at man som hjemvendt udenlandsdanser til en vis grad føler man er 'udansk' i mødet med den danske kultur. – Martin

Att inte vara särskilt stolt över sin kulturella identitet, och framföra kritik likt exemplen ovan, är en indikation på ett subtraktivt identitetsskifte. Det finns bland profilerna många subtraktiva skiftare och detta bekräftar problembakgrundens iakttagelse att repatriater ofta återvänder mer kritiska och icke-toleranta mot sitt eget hemland. Beteendemässigt söker sig subtraktiva skiftare till nya ingrupper och helst till andra repatriater. Föreningen Hjemvendte.dk är ett exempel på en sådan grupp och ett forum där subtraktiva skiftare kan möta andra odanska danskar. Att internationell erfarenhet inte verkar ge några extra poäng hos danska arbetsgivare kan även tänkas förstärka ett subtraktivt identitetsskifte.

8.2.2 ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE

Det finns bland profilerna flera additiva skiftare som efter repatriering känner en stark samhörighet med sitt värdland. En repatriat skriver att hon alltid kommer att känna sig som lite amerikansk och hennes dröm är att bo i USA respektive Danmark hälften av tiden. Andra repatriater rapporterar att värdlandet har en ”speciell plats i deras hjärta” och att de gärna åker tillbaka på semester.

Nogle gange når det er skyet i horisonten over Roskilde fjord, leger jeg det er bjergene i Schwarzwald, nogle gange tænker jeg, jeg er her jo kun til besøg. Jeg synes det går fint fremad, men lader samtidig elastikken mellem Tyskland og Danmark bestå. Synes bestemt ikke verden er blevet mindre af at have været ude

og kommer i en helt bestemt stemning, når jeg står i Københavns lufthavnen og ser der står Basel/Mulhouse på billetten: Lidt tysker er jeg nok blevet. – Dorte

Enligt Sussman (2000:366) kan en extrem form av additivt identitetsskift leda till att repatriaten försöker att återvända till värdkulturen så snabbt som möjligt. Det finns bland profilerna ett exempel på en sådan repatriat. Nämnade profil skriver att han redan efter 15-20 minuter i sin nya, danska bostad konkluderade att flytten till Danmark var det största misstag familjen någonsin gjort. Han skriver vidare att de efter repatrieringen höll kontakten med de sociala nätverken i Tyskland och att de flyttade tillbaka ett år senare.

...da vi körte ind i byen igen, var al eventuel tvivl ihvertfald bläst væk: vi skulle tilbage! Vi flyttede til Hamburg igen i august 2005 og har ikke 'kigget tilbage' siden. Vi er mere lykkelige for at bo her nu, end vi nogensinde har været! Vi har prøvet noget andet, men véd nu hvor vi 'hører til'! - Henrik

Det additiva identitetsskiftet kan samexistera med det subtraktiva och kallas då för ”captive mind syndrome”. Det finns i det empiriska materialet en repatriat som kan anses befinna sig i närheten av detta tillstånd. För denna repatriat var repatrieringen ofrivillig och hon drabbades de sista månaderna utomlands närmast av panik över att behöva lämna det nya, fantastiska landet. Tillbaka i Danmark blev hon omedelbart medveten om att hon inte var tillbaka hemma utan att hon i själva verket hade rest ut igen. Den nya värld hon mötte hade hon inte lust att konfrontera ty för hennes del var äventyret slut. När hon skriver sin berättelse två år efter repatrieringen känner hon sig fortfarande ofta som en invandrare i Danmark och åskådare till livet runtomkring. Hon skriver att de gamla vännerna försvunnit eftersom hon förändrat sig radikalt och om folk frågar om hemkomsten brukar hon fortfarande säga att hon lider av jetlag. Hon uttrycker vidare en mycket stark identifikation med värdlandet och dess kultur. För denna repatriat finns inga tvivel om att hon och familjen ska flytta tillbaka till värdlandet och hon skriver att nästa gång är det för en längre tid, eller kanske permanent.

8.2.3 AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE

Det affirmativa identitetsskiftet är ovanligare bland månadens profiler. Detta beror förmodligen på att affirmativa skiftare har små återanpassningssvårigheter och därmed mindre behov av en förening som Hjemvendte.dk. Det finns bland profilerna dock ett par affirmativa skiftare och det är dessa som skapar diskrepanser i materialet. I enligt med Sussmans (2000) teori har de affirmativa skiftarna upplevt en del anpassningsproblem

utomlands. En av de affirmativa repatriaterna beskriver att han under expatrieringen utförde en hård kamp mot den spanska företagskulturen som utmärkte sig genom organisatoriskt kaos och en mycket hierarkisk struktur. Efter repatriering och anställning i Danmark skriver han:

Efter at være startet i en dansk virksomhed, er det gået op for mig, hvad det er jeg har savnet. Måske er Danmark og vi danskerne, meget egocentrerede og kolde i vores væremåde. Men personligt tror jeg ikke, man finder et land med en bedre virksomhedskultur og arbejdsmiljø. I denne henseende er og forbliver Danmark en unik reference og et forbillede for andre lande. - Deon

Bland repatriaterna finns även en kvinna som i sin profil refererar till två utlandsvistelser. Intressant nog ledde den första utlandsvistelsen till ett additivt identitetsskifte medan det andra ledde till ett affirmativt. Repatriaten skriver om den första utlandsvistelsen att hon aldrig riktigt kommit över att hon inte kunde stanna och arbeta i Schweiz och att hon måste vara schweizare någonstans. Den andra utlandsvistelsen är hon dock inte lika positivt inställd till. Hon skriver att hon under sina två år i Spanien aldrig riktigt kom under huden på Barcelona eftersom den spanska storstadsmentaliteten var så annorlunda hennes. Hon led dessutom av hemlängtan så när studierna var färdiga gick flyttlasset tillbaka till Danmark.

Jeg fik min eksamen og tog hjem, jeg havde så meget hjemve, som jeg aldrig har haft i mit liv og som jeg troede jeg aldrig ville få. Jeg savnede bare mit hjemland, mit sprog, min kultur, alt hvad der var MIT og tog hjem og har boet i København lige siden og elsker det. – Anette

8.2.4 INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE

Det interkulturella identitetsskiftet är enligt Sussman (2000) ovanligare än de andra men eftersträvansvärt då en interkulturalist både kan anpassa sig utomlands och ha en positiv upplevelse vid repatriering. Det finns bland profilerna ett bra exempel på en repatriat med en interkulturell identitet. Hennes berättelse visar att hon är mycket medveten om sin kulturella identitet och förstår sig själv som en kulturell varelse. Denna medvetenhet kommer från att hon har en dansk far, fransk mor och under barndomen bott i Danmark, Algeriet och Senegal. Nämnade repatriat är likt andra kvalificerade profiler mycket provocerad över mötet med den danska arbetsmarknaden där hennes internationella profil och erfarenhet från kvalificerade arbeten i Malawi inte erkänns utan snarare diskvalificerar. Men till skillnad från de

subtraktiva identitetsskiftarna uttrycker hon inte en minskad identifikation med Danmark utan är snarare djupt bekymrad för Danmarks framtid.

Jeg har det med Danmark, som med min mor. Jeg elsker hende uforbeholdent, men der er ingen som hende der kan tricke mig fuldstændig. Og så tilgiver jeg og ønsker det bedste for hende. Jeg elsker Danmark, men jeg er dybt bekymret for Danmarks fremtid i den globaliserede ånd. Globaliseringen er en gave til Danmark og vi er et land der om nogen har struktur og potentiale til at klare os fabelagtigt i den globale verden. Men på nuværende tidspunkt er det danske arbejdsmarked udnyttelse af de internationale ressourcer og erfaringer, som at kaste perler for svin. – Nathalie

Enligt Sussman (2000) är en dragning till det mångkulturella/globala och en ivrighet att resa igen en indikation på ett interkulturellt identitetsskifte. Majoriteten av månadens profiler beskriver en stark internationell dragning och de allra flesta svarar jakande på frågan om de planerar att bosätta sig utomlands igen. Men den internationella törsten verkar i några fall snarare vara ett tecken på bortlängtan än ett interkulturellt identitetsskifte. Sociologen Adrian Favell (2008) har jämfört högmobila, internationella livsstilar med anomi som kan beskrivas som ett norm- och strukturlöst tillstånd. Han skriver att under ytan på de mest mobila av människor finns en känsla av ett fragmenterat liv på drift utan social och spatial koherens (ibid:211,214). Att resa för att man inte hör hemma någonstans är inte att vara interkulturell. Bland profilerna finns dock även de som verkligen ger uttryck för en interkulturell identitet och många uppfostrar sina barn till globala medborgare.

8.3 HUR KAN EN FÖRSTÅELSE FÖR IDENTITETSSKIFTEN VID INTERNATIONELLA UPPDRAG ANVÄNDAS I HR-ARBETE?

I detta avsnitt föreslås att personalvetare inkluderar identitetsskiftesaspekter vid expatriering och repatriering av anställda. Det argumenteras för att The Cultural Identity Model kan vara ett verktyg vid rekrytering till utlandsuppdrag samt hjälpa repatriater till större självinsikt. Jag föreslår att arbetsgivare bör erbjuda träning inför utlandsuppdrag samt terapi och rehabilitering vid repatriering. Jag diskuterar vidare att stress och negativa upplevelser i samband med reentry kan felattribueras till arbetet och orsaka hög personalomsättning bland repatriater.

Som uppmärksammat i problembakgrunden är repatriering av anställda förknippat med en rad organisatoriska och arbetsrelaterade problem. Dessa inkluderar missnöje och hög

personalomsättning bland repatriater. Repatriater rapporterar ofta att de är otillfreds med att vid hemkomsten få arbetsuppgifter som saknar en internationell dimension. Bland profilerna från Hjemvendte.dk finns flera som skriver att de gärna vill ha ett arbete där de får användning för de interkulturella kompetenser de anser sig förvärvat utomlands. Denna önskan finns inte bara hos de som ger uttryck för att ha en interkulturell identitet utan även hos andra identitetsskiftare. Människan har länge drömt om att vara internationell och världsmedborgaren är ett tilltalande koncept (Adler 1974:240). Men som Sussmans (2000) teori visar är många utlandsvistelser inte en garanti för att utveckla en interkulturell identitet. Internationell erfarenhet är en förutsättning för, men inte detsamma som interkulturell kompetens. Detta är en viktig insikt för personalvetare som arbetar med International Human Resource Management.

Många skandinaver har idag någon form av internationell erfarenhet från längre resor, studier eller arbete utomlands. Genom att analysera tidigare repatrieringsförlopp kan personalvetare bättre matcha anställda mot arbetsuppgifter av internationell karaktär. Affirmativa identitetsskiftare blir en glad repatriat men kommer inte anpassa sig särskilt väl utomlands, vilket kan påverka utlandsuppdraget. Subtraktiva och additiva skiftare kommer i teorin att anpassa sig väl och vara glada för att vara utomlands. Men deras succé som expatriat kommer enligt *The Cultural Identity Model* inte att repeteras vid repatriering till hemorganisationen.

Organisationer expatrierar anställda av olika anledningar. Ibland är motivet att företaget vill förmedla en framgångsrik företagskultur vid expansion utomlands. IKEA arbetar på detta sätt och låter ofta svensk personal resa ut och driva ett nyetablerat varuhus tills IKEA:s företagskultur etablerats och ledarskapet kan tas över av lokalanställda (Jackson 2002:16-17). Om anledningen till utlandsuppdraget är som i det ovannämnda exemplet kan en affirmativ expatriat vara rätt person att expatriera. Affirmativa expatriater kommer inte att låta sig påverkas av värdkulturen eller ”go native” och kan därför vara bra ambassadörer för den kultur som ska förmedlas. Om utlandsuppdraget däremot kräver att effektivt interagera med företrädare för en eller flera utländska kulturer borde interkulturalister vara de bäst lämpade att expatriera. Personalvetare kan vid internationella rekryteringar försöka skapa sig en uppfattning om kandidaten har potential att utveckla en interkulturell identitet. Detta kan göras genom en bedömning av kandidatens självuppfattning och kulturella medvetenhet. Viktiga faktorer som faktiska anpassningsförmågor (*cultural flexibility*) och hur viktig den egna kulturella identiteten anses vara (*cultural identity centrality*) borde även gå att mäta med psykologiska tester. Sussman (2000:369) har själv uttryckt behovet av förbättrade

psykometriska mått som den viktigaste punkten i framtida forskning om *The Cultural Identity Model*.

Kunskap om identitetsskiftet vid utlandsvistelser kan hjälpa personalvetare att bättre förbereda anställda på utlandsuppdrag. Som *The Cultural Identity Model* visar kan en medvetenhet om den egna kulturella identiteten i kombination med en förståelse av sig själv som en kulturell varelse både underlätta anpassning utomlands och lägga grunden för ett interkulturellt identitetsskifte vid repatriering. Som uppmärksammat i problembakgrunden erbjuder många företag någon form av träning och assistans i samband med utlandsuppdrag. Lärdomar från Sussmans (2000) teori visar att det är viktigt att dessa förberedelser inte bara handlar om värdlandets kultur utan även fokuserar på att medvetandegöra den egna kulturella identiteten.

Som det empiriska materialet och litteraturen om *reentry* har visat förväntar sig de flesta repatriater inga återanpassningsproblem. Sussman (2001:114) har föreslagit att hög personalomsättning bland repatriater kan bero på att repatriater felattribuerar negativa upplevelser av *reentry* till arbetet och arbetsuppgifterna. Enligt attributionsteori letar människan efter kausala förklaringar till negativa och obehagliga upplevelser (Bohner, Bless, Schwartz & Strack 1988 i Sussman 2001:113). Att stress som repatriaten inte förväntar sig kan felattribueras till arbetet är en viktig insikt vid strategiskt internationellt HR-arbete. I teorin borde hög personalomsättning kunna påverkas i positiv riktning om repatrierade medarbetare får hjälp att identifiera och bringa klarhet i diffusa och negativa upplevelser i samband med repatriering.

Att betrakta repatrieringsprocessen ur ett identitetsskiftesperspektiv kan hjälpa anställda att få större självinsikt och en bättre förståelse för de egna reaktionerna. Särskilt subtraktiva skiftare skulle kunna dra fördel av insikten att problemet kan ligga hos dem själva och inte i hemlandet. Subtraktiva skiftare bör bearbeta de förändringar i självuppfattning och kulturell identitet som gör att de vid repatriering känner sig alienerade i sin hemkultur. Nya internationella perspektiv och en viss distans till den egna kulturen är bra. Men en alltför kritisk hållning till hemlandet kan skapa dålig stämning på en arbetsplats och påverka sociala relationer negativt.

Arbetsgivare som uppmärksammar ett subtraktivt identitetsskifte i en repatrierad medarbetare bör erbjuda någon form av terapi eller rehabilitering så att identitetsskiftet inte går ut över repatriaten professionellt och privat. Sussman (2000:370) har själv föreslagit att kognitiv och

beteendemässig träning kan vara nyckeln till den interkulturella identiteten och hjälpa repatriater att hantera allt från små irritationsmoment till större individuella och familjerelaterade kriser. Enligt *The Cultural Identity Model* förutser anpassningen utomlands upplevelserna vid repatriering. Personalvetaren kan genom att följa expatriatens utlandsvistelse skapa sig en förväntning om reaktioner vid repatriering och förbereda ett lämpligt återanpassningsprogram.

The Cultural Identity Model kan bidra med viktig kunskap till International Human Resource Management. Personalvetare bör därför inkludera identitetsskiftesaspekter vid expatriering och repatriering av anställda. Men som det empiriska materialet visar kan vistelser i olika kulturer leda till olika identitetsskiften i samma repatriat. Sussman (2000:369-370) förklarar detta med att det kan finnas ytterligare faktorer som påverkar reaktionerna vid *reentry*. Dessa inkluderar individuella skillnader, den kulturella distansen mellan hem- och värdkultur, repatriatens ålder, om hemkulturen är heterogen eller homogen samt hur öppen och uppmuntrande värdkulturen har varit mot expatriaten. Personalvetare bör således göra en helhetsbedömning och även förhålla sig till dessa aspekter när de arbetar med expatriering och repatriering av anställda.

9. SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER

Den här uppsatsen har behandlat upplevelsen av att komma hem och hur en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan användas i International Human Resource Management. Med socialpsykologen Nan M. Sussmans (2000) *The Cultural Identity Model* som teoretisk utgångspunkt har jag gjort en kvalitativ textanalys på 37 självreflektioner från månadens profiler i föreningen Hjemvendte.dk. Jag har i analysens första del beskrivit profilernas upplevelse av att flytta hem till Danmark efter längre utlandsuppehåll. De viktigaste slutsatserna från detta avsnitt är att det bland profilerna råder en samstämmighet i att det kan vara svårt att komma hem. Profilernas självreflektioner har vittnat om att det kan ta flera år innan repatriater återfunnit sin plats i det danska samhället, i de sociala sammanhangen och återetablerat sig på arbetsmarknaden. *Reentry* är dock en individuell upplevelse och det finns i materialet även de repatriater som inte ger uttryck för några större återanpassningssvårigheter.

I analysen andra del har jag förklarat och tolkat de observerade diskrepanserna i profilernas upplevelser. Jag har utgått från Sussmans (2000) *The Cultural Identity Model* och

exemplifierat subtraktiva, additiva, affirmativa och interkulturella identitetsskiften bland profilerna i det empiriska materialet. Att profilerna från Hjemvendte.dk har haft diskrepanta upplevelser i samband med repatriering kan förklaras med olika förändringar i deras kulturella identitet. Förändringarna är en följd av rubbningar i deras självuppfattning som inträffat under anpassningen utomlands. Faktorer som motivationen att lyckas med utlandsuppdraget, anpassningsförmågor och hur viktig den egna kulturella identiteten anses vara påverkar identitetsskiftet som blir uppenbart vid repatriering. För att uppnå den interkulturella identiteten krävs en medvetenhet om den egna kulturella identiteten och en förståelse av sig själv som en kulturell varelse.

I analysens sista del har jag presenterat hur en förståelse för identitetsskiften vid internationella uppdrag kan användas i HR-arbete. Jag har konstaterat att internationell erfarenhet är en förutsättning för men inte detsamma som interkulturell kompetens och att hög personalomsättning bland repatriater kan bero på att oväntade och negativa upplevelser i samband med repatriering felattribueras till organisationen och arbetsuppgifterna. Jag har vidare konkluderat att *The Cultural Identity Model* kan vara ett verktyg vid internationella rekryteringar. Samt att interkulturella identitetsskiften kan främjas genom träning och terapi som bör tillhandahållas av arbetsgivaren.

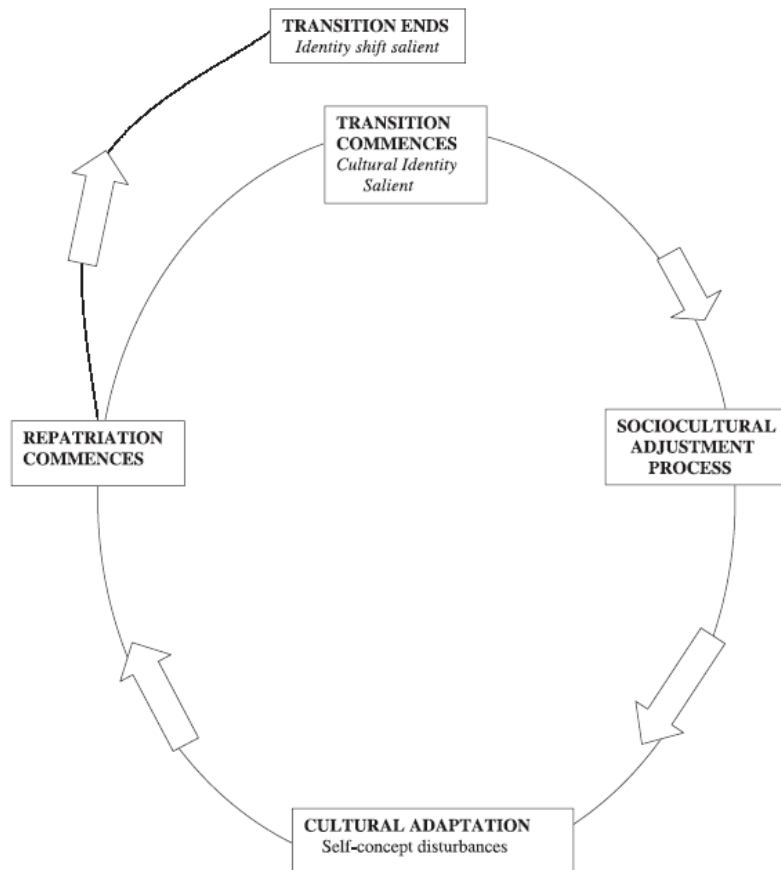
10. REFERENSER

- ADLER, P. S. 2000. Beyond cultural identity: reflections on cultural and multicultural man. *In: WEAVER, G. R. (ed.) Culture, communication, and conflict: readings in intercultural relations.* Boston, MA: Pearson Pub.
- BRISLIN, R. W. & VAN BUREN IV, H. 2000. Can they go home again? *In: WEAVER, G. R. (ed.) Culture, communication, and conflict: readings in intercultural relations.* Boston, MA: Pearson Pub.
- DOHERTY, N. & DICKMANN, M. 2009. Exposing the symbolic capital of international assignments. *The International Journal of Human Resource Management*, 20, 301-320.
- EUROPEISKA KOMMISSIONEN. 2007. *Meddelande om en europeisk agenda för en kultur i en alltmer globaliserad värld* [Online]. Available: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0242:FIN:SV:PDF> [Accessed 2011-05-21].
- FAVELL, A. 2008. *Eurostars and eurocities: free movement and mobility in an integrating Europe*, Malden, MA, Blackwell Pub.
- FROSTLING-HENNINGSSON, M. 2004. Introspektion. *In: GUSTAVSSON, B. (ed.) Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen* Lund: Studentlitteratur.
- GATARSKI, R. 2004. E-metodologi. *In: GUSTAVSSON, B. (ed.) Kunskapande metoder inom samhällsvetenskapen* Lund: Studentlitteratur.
- GULLAHORN, J. T. & GULLAHORN, J. E. 1963. An extension of the u-curve hypothesis. *Journal of Social Issues*, 19, 33-47.
- HARTMAN, J. 2004. *Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori*, Lund, Studentlitteratur.
- HJEMVENDTE.DK. 2006-2011. *Foreningen Hjemvendte.dk* [Online]. Available: <http://www.hjemvendte.dk> [Accessed 2011-04-13].
- JACKSON, T. H. 2002. *International HRM : a cross-cultural approach*, London, SAGE.
- JITENDRA, M. 2011. Repatriation. *Advances In Management*, 4, 7-19.
- KNELL, M. 2007. *Burn-up or splash down: surviving the culture shock of re-entry*, Tyrone, GA, Authentic Pub.
- KOHONEN, E. 2004. Learning through narratives about the impact of international assignments on identity. *International Studies of Management & Organization*, 34, 27-45.
- KOHONEN, E. 2005. Developing global leaders through international assignments: An identity construction perspective. *Personnel Review*, 34, 22-36.
- LINDGREN, S.-Å. 2008. Det teoriutvecklande projektet. *In: WÄSTERFORS, D. & SJÖBERG, K. (eds.) Uppdrag: forskning - konsten att genomföra kvalitativa studier.* Malmö: Liber.
- LUNDKVIST, A. 1982. *Sinnebilder*, Stockholm, Bonnier.
- LUNDS UNIVERSITETS BIBLIOTEK. 2011. Available: <http://www.lub.lu.se/laeranderesurser/soekmetod/fraagestaellning.html> [Accessed 2011-04-22].
- ONWUMECHILI, C., NWOSU, P. O., JACKSON II, R. L. & JAMES-HUGHES, J. 2003. In the deep valley with mountains to climb: exploring identity and multiple reacculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 27, 41-61.
- PASSER, M., SMITH, R., HOLT, N., BREMNER, A., SUTHERLAND, E. & VLIK, M. 2009. *Psychology: the science of mind and behaviour*, Berkshire, McGraw-Hill.

- RIENECKER, L. 2003. *Problemformulering*, Malmö, Liber.
- SJÖBERG, K. 2008. Forskaren och fältet. In: WÄSTERFORS, D. & SJÖBERG, K. (eds.) *Uppdrag: forskning - konsten att genomföra kvalitativa studier*. Malmö: Liber.
- STORTI, C. 2003. *The art of coming home*, London, Nicholas Brealey Pub.
- SUSSMAN, N. M. 2000. The dynamic nature of cultural identity throughout cultural transitions: why home is not so sweet. *Personality & Social Psychology Review (Lawrence Erlbaum Associates)*, 4, 355-373.
- SUSSMAN, N. M. 2001. Repatriation transitions: psychological preparedness, cultural identity, and attributions among American managers. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, 109-124.
- SUSSMAN, N. M. 2002. Testing the cultural identity model of the cultural transition cycle: sojourners return home. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 391-408.
- SZKUDLAREK, B. 2010. Reentry - a review of the literature. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 1-21.
- TAMBYAH, S. K. & CHNG, R. 2006. Revisiting the cultural identity model: sojourners' negotiations of identity and consumption experiences. *Advances in Consumer Research*, 33, 464-465.
- WEAVER, G. R. (ed.) 2000a. *Culture, communication, and conflict: readings in intercultural relations*, Boston, MA: Pearson Pub.
- WEAVER, G. R. 2000b. The process of reentry. In: WEAVER, G. R. (ed.) *Culture, communication, and conflict: readings in intercultural relations*. Boston, MA: Pearson Pub.
- VETENSKAPSRÅDET. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* [Online]. Available: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf> [Accessed 2011-03-06].

BILAGA 1

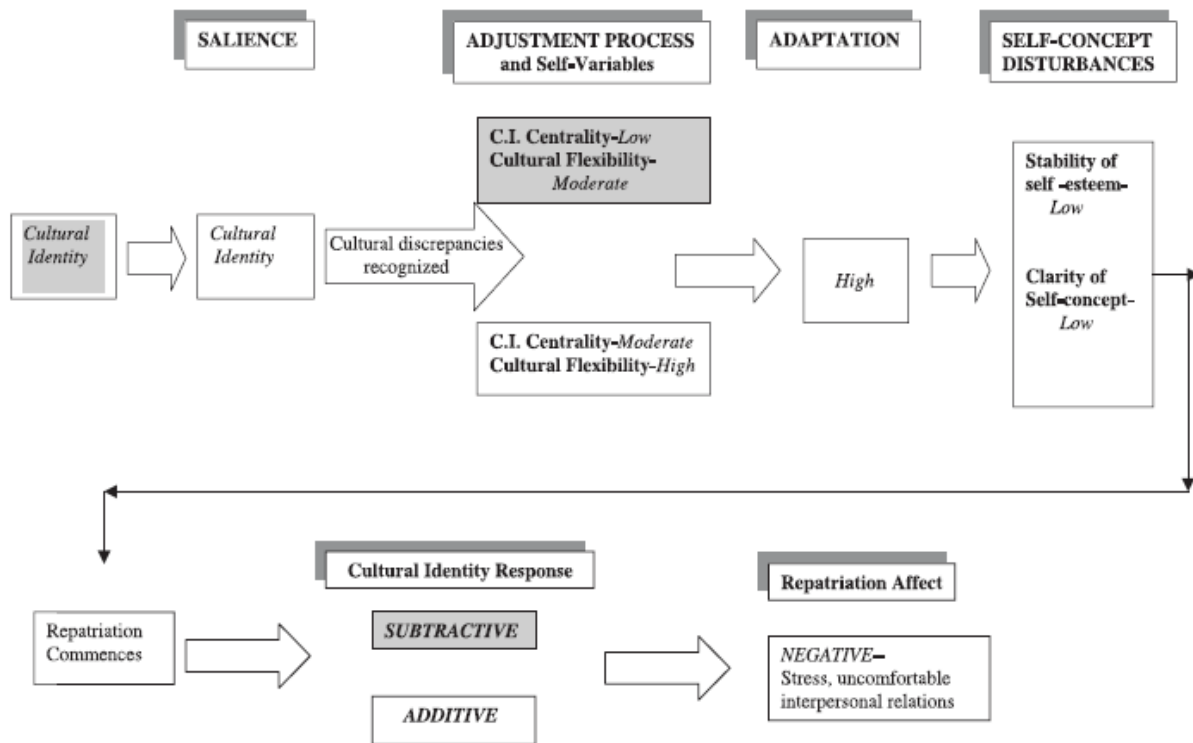
THE CULTURAL IDENTITY MODEL



FIGUR 1. Modellen visar förändringar i självuppfattning under vistelsen utomlands och identitetsskiftet vid repatriering. Cirkeln börjar med att den egna kulturella identiteten framträder (*cultural identity salience*) när övergången till en ny kultur börjar (*transition commences*). Anpassningsprocessen är nästa steg (*sociocultural adjustment process*) och när individen anpassat sig till den nya kulturen (*cultural adaptation*) har det skett rubbningar i självuppfattningen (*self-concept disturbances*). Repatrieringen (*repatriation commences*) avslutar utlandsvistelsen och det blir vid hemkomsten (*transition ends*) uppenbart att ett identitetsskifte har ägt rum (*identity shift salient*) (Sussman 2000:362).

BILAGA 2

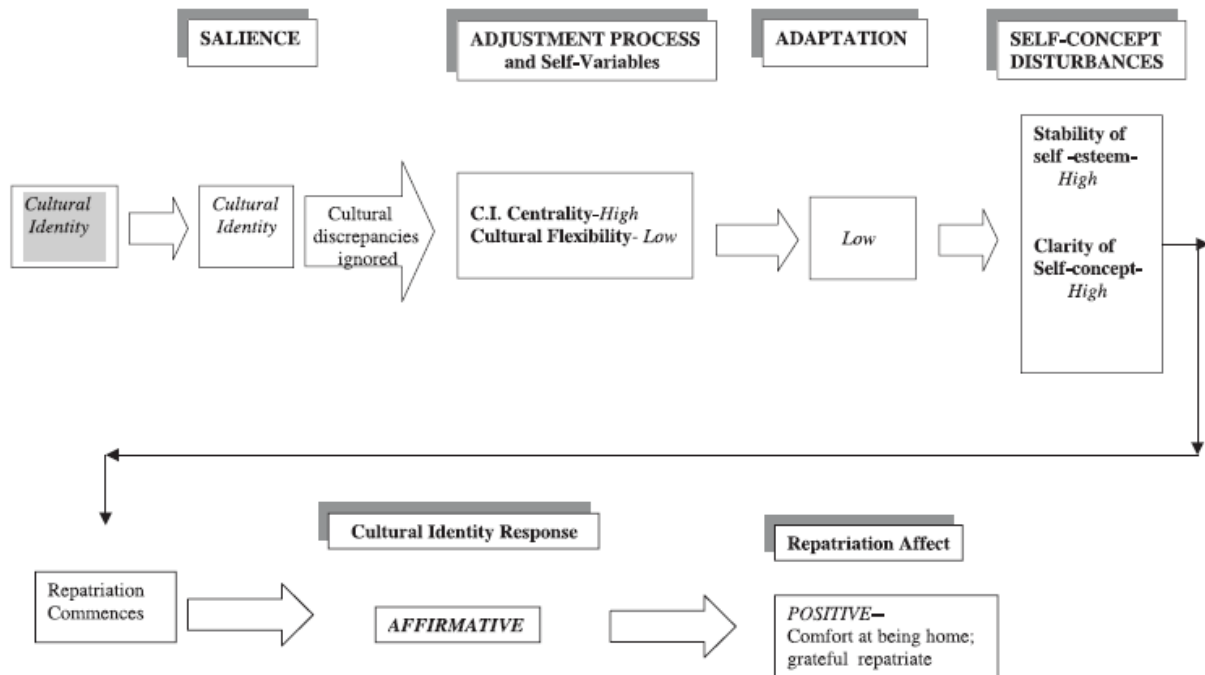
SUBTRAKTIVT OCH ADDITIVT IDENTITETSSKIFTE



FIGUR 2. Modellen visar subtraktiva och additiva identitetsskiften genom expatrieringscykeln och vid repatriering. Den gråa skuggan indikerar att expatriaten är omedveten om den egna kulturella identiteten. Bemärk att det är skillnaderna i *cultural identity centrality* och *cultural flexibility* under anpassningsprocessen (*adjustment process and self-variables*) som leder fram till antingen ett subtraktivt eller additivt identitetsskifte. Låg *cultural identity centrality* och måttlig *cultural flexibility* leder till ett subtraktivt identitetsskifte. Måttlig *cultural identity centrality* och hög *cultural flexibility* leder till ett additivt identitetsskifte. Båda skiften är associerade med stress och sämre interpersonella relationer vid repatriering (Sussman 2000:366).

BILAGA 3

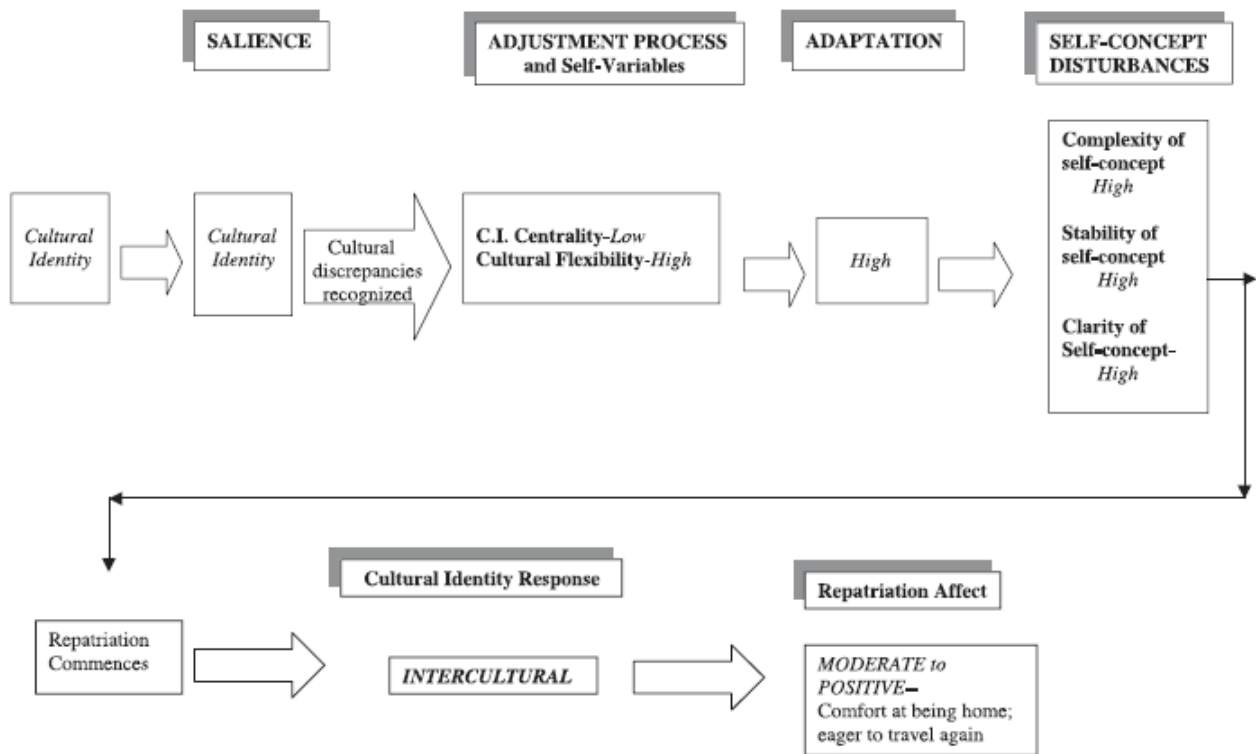
AFFIRMATIVT IDENTITETSSKIFTE



FIGUR 3. Modellen visar det affektiva identitetsskiftet genom expatrieringscykeln och vid repatriering. Den gråa skuggan indikerar att expatriaten är omedveten om den egna kulturella identiteten. Affirmativa identitetsskiftare ignorerar kulturella diskrepanser vid *cultural identity salience*. Hög *cultural identity centrality* och låg *cultural flexibility* leder dessutom till att expatriaten inte anpassar sig till värdkulturen. Resultatet vid repatriering är den glada och tacksamma repatriaten (Sussman 2000:367).

BILAGA 4

INTERKULTURELLT IDENTITETSSKIFTE



FIGUR 4. Modellen visar det interkulturella identitetsskiftet genom expatrieringscykeln och vid repatriering. Vid det interkulturella identitetsskiftet finns det en medvetenhet om den egna kulturella identiteten redan innan expatriering. Låg *cultural identity centrality* och hög *cultural flexibility* leder till god anpassning utomlands. Interkulturalisters komplexa självuppfattning och förståelse av sig själva som en kulturell varelse leder till positiva upplevelser vid repatriering (Sussman 2000:367-368).

BILAGA 5

ÖVERSIKT MÅNADENS PROFILER - HJEMVENDTE.DK

Nr	Kön	Ålder vid publicering	Hemvänd från	Antal år utomlands
1	M	31	England	25
2	K	42	England, Hong Kong, USA	13
3	K	35	Schweiz	3
4	K	30	USA	7
5	K	37	USA	4
6	K	55	Indien	2
7	K	44	Schweiz	3.5
8	K	66	USA	17
9	K	32	Singapore	5.5
10	K	39	Namibia, Syrien	4
11	M	42	Kanada, Grönland, Singapore	5.5
12	K	35	Kanada	3
13	M	28	Spanien	4
14	K	39	Tyskland	18
15	K	37	USA	15
16	K/M/K/M	52, 55, 21, 15	USA, Grekland, Turkiet	5
17	K	38	Australien	16
18	M	40	Taiwan	3
19	M	48	Tyskland	18
20	K	33	Nepal	3.5
21	M	29	USA	1.5
22	M	41	Rumänien	3
23	K	32	USA	8
24	K	31	Sverige	3
25	K	42	USA	11
26	K	30	Luxemburg, England, Italien, Tyskland	29
27	M	24	Indien, Venezuela, Spanien	4
28	M	45	Frankrike	6
29	K	45	England	16
30	K	37	USA, Storbritannien, Frankrike, Malaysia	10
31	K	34	Spanien	3.5
32	M	42	Brasilien	18
33	K	35	Frankrike, England, Malawi	4.5
34	K	35	Kina	6.5
35	K	33	USA	2
36	M	35	USA	7
37	K	42	Djibouti, USA, Frankrike, Cypern, Israel, Malawi och andra länder i Afrika	12

