

Mälardalens högskola
Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap

Upplevelsen av att dela hem och arbete med samma person

Rasmus Sundström

C-uppsats i psykologi, HT 2006
Handledare: Torun Lindholm
Examinator: Eric Hansen

Upplevelsen av att dela hem och arbete med samma person

Rasmus Sundström

Syftet med denna studie var att undersöka hur multipla roller upplevs och hanteras av personer som delar en professionell och en privat domän. Tidigare forskning har visat att multipla roller ofta upplevs som stressande och är en grund till konflikter i såväl den privata som den professionella domänen. Åtta personer i fyra intervjuar intervjuades individuellt med hjälp av en semistrukturerad intervjuguide. Studiens resultat visar att samtliga deltagare har positiva upplevelser kring de delade domänerna då de anses ge en ökad förståelse för den andra parten och leda till en utvecklad relation. Vidare forskning föreslås koncentreras kring negativa upplevelser av fenomenet då denna undersökning inte undersökt detta.

Key words: multiple roles, shared roles, role conflict, work/family domain.

Inledning

En roll kan definieras som andras förväntningar gällande det lämpliga beteendet för en person i en specifik position (Muchinsky, 2003). Människor besitter olika roller i olika sociala sammanhang. Dessa roller är inte helt självvalda utan de definieras i samverkan med omgivningen (Lobel, 1991). Den sociala sfären vilken omger individen måste tillåta att rollen tas, utan denna sociala acceptans kan rollen ej existera. Ett möjligt scenario är att en roll tilldelas en individ av omgivning utan samtycke från personen själv. Detta kan vara svårt att stoppa och kan få följderna att individen vantrivs i den sociala miljö rollen hör hemma (Parson, 1991). Det är dock viktigt att påpeka att för att en person har olika roller betyder det inte att denna innehar olika identiteter utan endast olika positioner att fylla i olika sociala sammanhang. Inom olika roller kan en person få olika förutsättningar för att ge utlopp för olika känslomässiga schemata. Varje roll innehåller vissa givna tanke och beteendemönster (Greenhaus & Beutell, 1985). Den grundläggande identiteten, personlighetsdrag och självbild är bestående i den betydelsen att de alltid existerar. Individen har dock olika förutsättningar att få utlopp för skilda personlighetsdrag i olika roller (Parson, 1991).

Domäner

Arbete och hem blev två olika domäner i och med den industriella revolutionen. Domänerna utvecklade skilda kulturer och syften eftersom skyldigheter gentemot arbete och familj nu hörde hemma på skilda tider och platser (Campbell - Clark, 2000). Det är i dessa domäner innebörden av de roller denna undersökning hanterar definieras. Domänerna innehåller oftast förutom en fysisk miljö även vanligtvis olika individer av varierande betydelse för rollen. De gränser som omger domänen kan enligt Campbell - Clark delas in i tre huvudkategorier, fysiska, temporära och psykiska. En fysisk, såsom väggarna på arbetet eller i hemmet, definierar var domänrelaterat beteende bör ske. Temporära, såsom klockslag, anger när arbete

skall ske och när familj ska prioriteras. Psykiska gränser är regler skapade av personer som dikterar när en domän skall prioriteras. Dessa gränser bevakas av så kallade gränsvakter vilka godkänner rollinnehavarens position och tvingar denne att alternera sitt beteende utefter domänens önskemål och behov. Dessa gränsvakter är för rollen betydelsefulla personer såsom en chef eller en sambo (Campbell - Clark; White, 2004).

Intrarollkonflikt

Att besitta multipla roller betyder att personen upplever krav och förväntningar från olika håll. Dessa krav är inte alltid förenliga och det finns tillfällen då tiden inte räcker till för individen att tillfredställa alla domäners förväntningar (Elloy & Smith, 2003). Såväl rollerna i sig som intressesfärerna som omger domänerna kan komma i konflikt med varandra. En intrarollkonflikt är en konflikt som uppstår inom en roll. Trots att dessa konflikter uppstår inom själva rollen påverkas de av multipla roller då sådana ökar anspänningsgraden hos personen och ökar risken för all form av konflikt (Carlson, 1999).

Roll tvetydighet (role ambiguity) är en form av intrarollkonflikt vilken innebär att kraven som ställs på rollen är otydliga och att innehavaren av rollen inte med säkerhet känner till de krav vilka medföljer rollen. Individen uppfattar det som en brist på information kring rollen och upplever tvekan eller tvetydighet. Detta är mycket stressande för den drabbade individen (Carlsson; Elloy & Smith; Greenhaus & Beutell, 1985).

Interrollkonflikt

En interrollkonflikt innebär en konflikt mellan två roller eller domäner. Den vanligaste formen av interrollkonflikt är konflikten mellan arbets- och familjeroller (Work-family conflict) eller arbete-hem konflikt (work-home conflict) som Kreiner (2006) valt att kalla det. Denna konflikt innebär att deltagandet i en av rollerna antingen är oförenlig med deltagandet i någon annan roll eller försvårar deltagandet i någon annan roll (Greenhaus & Beutell, 1985). Faktorer som bidrar till arbete-familj konflikt kan vara tiden och engagemanget som en roll kräver som gör det svårt att hinna med den andra, psykologiska påfrestningar från en roll gör det svårt att uppfylla kraven från en annan, eller specifikt beteende rörande en roll gör det svårt att anpassa sig till en ny då det specifika beteendet kan vara svårt att stänga av till nästa roll (Elloy & Smith, 2003; Greenhaus & Beutell; Kreiner). Campbell - Clark (2000) menade att ständig kommunikation mellan de inblandade parterna är lösningen på dessa problem. Även Kreiner var inne på samma linje och menar att socialt stöd från familj, kollegor och chefer är det mest effektiva för att undvika rollkonflikter.

Anledningen till att arbete-familj konflikter uppstår kan vara många men så kallat roll läckage (role spillover) och roll överbelastning (role overload) anses vara de främsta orsakerna. Roll läckage är en form av stress där en rolls stress och ansträngning förs över på en annan roll. Detta resulterar ofta i konflikter eftersom en annan part, exempelvis en sambo, får utstå följderna till en händelse denna inte är inblandad i, exempelvis en incident på arbetet (Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989; Campbell - Clark).

Roll överbelastning definieras av multipla krav som överträffar resurserna. Detta kan vara såväl kvalitativt som kvantitativt. Kvalitativ överbelastning betyder att en uppgift är för svår för att lösas, medan kvantitativ överbelastning upplevs när det är för många uppgifter som skall lösas. Det kan bero på tidsbrist eller av för dåliga kunskaper. Roll överbelastning inträffar oftare på arbetsplatsen än hemma bland män medan motsatt förhållande gäller för kvinnor. Detta är den vanligaste formen av stress relaterat till multipla roller. Överbelastning i

en domän leder till överbelastning i nästa, konflikter med en make eller maka leder till konflikter med kollegor och vice versa. Forskning har även visat att roll överbelastning blir värre ju fler barn som bor hemma (Bolger et al.; Elloy & Smith; Greenhaus & Beutell).

Att hantera multipla roller

Det finns olika uppfattningar kring hur relationer mellan olika domäner och roller skall hanteras, således hur en person bäst hanterar multipla roller. Vad som dock står klart är att det är problematiskt att inneha multipla roller då de lätt kan hamna på kollisionskurs. Den relativt enkla lösningen på problemet kunde vara att hålla de olika rollerna åtskilda (Day & Chamberlain, 2006; Lobel, 1991; White, 2004). På så vis kan det vara lättare för individen att leva upp till de ofta mycket skilda krav och förväntningar de olika rollerna för med sig. Kreiner (2006) menar dock att det inte finns något svar på huruvida domänerna bör vara åtskilda eller integrerade. Resultatet i dennes studie visade att nivån av integration eller segregering som är lämpad varierar från individ till individ. Det är individens önskemål som styr vad som är lämpligt och därför går det enligt Kreiner inte att sätta upp några generella riktlinjer på detta ämne. Det är dock intressant att de personer som visade bäst värden då de fick skatta sin trivsel och var mest nöjda var de som ville ha en stor segregering och därför höll arbete och hem vitt skilt. Forskning har visat att det för att undvika konflikter är mycket viktigt att prioritera den privata rollen och se till att det finns tillräckligt med tid och energi kvar efter arbetet till att spendera på familjen (Day & Chamberlain).

Forskning har visat att individer som har ett arbete där de har möjlighet att göra val och där autonomi råder är mer nöjda och hanterar multipla roller bättre. Vidare är människor som upplever att de möter hanterbara utmaningar på arbetet och kärlek i hemmet de mest nöjda (Campbell - Clark, 2000). Även flexitid och möjlighet att arbeta in tid under resan till och från arbetsplatsen har visat sig leda till mindre rollkonflikter (Kreiner).

White behandlar problematiken då en deltagare från exempelvis familjedomänen kommer in i en individs arbetsdomän. Det är då viktigt att rollinnehavaren inte byter roll utan håller fast vid den professionella roll han eller hon har i arbetsdomänen. En sådan situation kan ändå leda till konflikt då den andra deltagaren i situationen kan tvingas godkänna arbetsrollen utan att egentligen vilja. Dessa personers relation är vanligtvis av privat art men på grund av arbetsdomänens regler krävs det av en av deltagarna att denna håller fast vid arbetsroller vilket kan upplevas som besvärligt och eventuellt resultera i en rollkonflikt.

Lobel menar att balans i rollerna kan uppnås genom två skilda utgångspunkter, att rollerna skiljs åt genom fysiska, temporära och psykiska gränser alternativt att arbeta för att rollerna skall komma att likna varandra. Det första är dock riskabelt då inga gränser är absoluta och rollerna kan därför kollidera och skapa konflikter (White).

Cinamon och Richs (2005) undersökning visade att alla individer upplever mer arbete-familj konflikt vid början av en anställning, oavsett om de arbetar med en familjemedlem eller inte. Antal år i samma yrkesroll menar de är nyckelfaktorn till att hantera multipla roller. Detta tros även bero på ökande ålder och att barnen blir allt mer självständiga med åren. Efter ett antal år i samma yrkesroll utvecklar personer strategier för att förhindra att arbete och hem förväxlas med och stör varandra. Dessa resultat kan även bero på att de personer som inte klarar av att hantera de multipla rollerna slutar sin anställning efter en kort tid i yrket. Dessa personer menar Cinamon och Rich dock kan bli hjälpta att klara av yrket med stöd från mer erfarna kollegor och överordnade. Dessa kan då dela med sig av sin erfarenhet kring stressen att inneha multipla roller och utsättas för multipla inkompatibla krav.

Vilka drabbas?

Att inneha multipla roller, en arbetsroll och en privatroll, är stressande och det leder under alla omständigheter till konflikter. Dessa konflikter är dock olika hanterbara och de flesta är förhållandevis harmlösa (Bolgar et al., 1989). Alla människor drabbas men tidigare forskningsresultat har visat på att personer som har barn i hemmet är mer utsatta (Carlson, 1999; Elloy & Smith, 2003).

Det finns vissa könsskillnader gällande konflikter relaterade till multipla roller. Kvinnor upplever mer rollkonflikter då de inte kan sätta karriär före familjen. Det är inte alltid socialt accepterat. Kvinnor tenderar att se till båda domänerna rörande hur de mår medan män endast ser till den mest gynnsamma domänen (Elloy & Smith). Kvinnor som upplever arbete-familj konflikt är mer benägna att gå tidigare från arbetet eller inte gå dit alls än män. Detta förmodas bero på att de upplever större krav från familjerollen än arbetsrollen (Boyar, Maertz & Pearson, 2005). Det är troligare att en man tar hem stress från arbetsplatsen än att en kvinna gör det. Väl hemma smittar dock denna stress av sig på sambon vilket betyder att kvinnan blir den drabbade även i detta fall (Bolgar et al.).

Carlson har undersökt personlighetens inverkan på arbete-familj konflikt och kommit fram till att typ-a personer hanterar multipla roller bättre och undviker därmed konflikter. Detta antas bero på att de är mer anpassningsbara och uppskattar många och skilda aktiviteter. Detta fynd menar Carlson är överordnat eventuella könsaspekter då han menar att typ-a personer som är ambitiösa, envisa, otåliga och engagerade i sitt arbete stimuleras i situationer då andra skulle stressas. De poängteras dock starkt att multipla roller ökar risken för alla rollkonflikter då det är en stor anspänning i sig.

Syfte och frågeställning

Den mesta forskningen på ämnet roller och multipla roller i förhållande till arbete och hem eller familj är koncentrerad kring konflikter. Oftast syftar forskningen på att förstå och hitta sätt att hantera såväl karriär som familj och barn. Konsekvensen av detta är att individernas egna upplevelser av de multipla rollerna har missats. Vidare finns ingen forskning att tillgå kring problematiken att dela arbete och familjeroll med en och samma person. Det är denna problematik denna studie syftar till att undersöka då detta är en möjlig rollkonfliktsituation. Studien görs med en kvalitativ ansats då det är subjektiva upplevelser som efterfrågas. Praktiskt taget all psykologisk forskning på området har gjorts med en kvantitativ ansats vilket medfört att deltagarna inte kunnat uttrycka sig fritt kring sina erfarenheter. En kunskapslucka torde därför finnas på ämnet upplevelser av delade multipla roller. Frågeställningen för studien är: Hur upplevs multipla roller av personer som delar en professionell och en privat domän? Och hur hanteras detta?

Metod

Deltagare

Urvalet bestod av ett tillgänglighetsurval där personer med erfarenhet av fenomenet att dela yrkes- och familjeroll, samt en vilja att berätta om sina upplevelser lokaliserades. Åtta personer mellan 29 och 58 år, fyra män och fyra kvinnor, deltog i studien. Fyra av deltagarna

levde i samboförhållande med en annan deltagare, och en person var son till ett annat intervjuvar. De två resterande intervjuvar var mor och dotter respektive far och son. Tabell 1 visar intervjuvarpersonernas relation till varandra samt vilka företag de arbetar på. Sex av deltagarna var egna företagare vilka drev egen firma utan anställda utanför familjesfären. Två av deltagarna arbetade tillsammans i en offentlig förvaltning. De hade alla arbetat tillsammans mellan 1.5-11 år. Fem av deltagarna hade studier på högskola eller universitet bakom sig. De tre övriga hade fullgjort utbildning i gymnasienivå. Deltagarnas gemensamma nämnare var att de alla arbetar tillsammans med en nära familjemedlem och därmed delar såväl en privat som en professionell roll.

Tabell 1
Deltagare

Intervjuvarperson	Intervjuvar	Anställd vid företag	Relation till annan intervjuvarperson
1	1	1	Sambo-2 Mor-4
2	1	1	Sambo-1 Far-4
3	2	1	Sambo-4
4	2	1	Sambo-3 Son-1 och 2
5	3	2	Dotter-6
6	3	2	Mor-5
7	4	3	Son-8
8	4	3	Far-7

Material

Intervjuguide användes vid genomförandet av intervjuerna som var av semistrukturerad art. Denna fick intervjuvarpersonerna inte ta del av utan guiden fungerade som ett stöd för intervjuaren och som kontroll för att alla frågeområden täckts. Intervjuguiden var indelad i fyra områden. Bakgrund, där intervjuvarpersonen fick beskriva sig och sina roller. Relation, där intervjuvarpersonen fick berätta om relationen till den person de delar roller med samt upplevda förändringar i den nämnda relationen; Gränser, där intervjuvarperson fick frågor kring rollernas avgränsningar om sådana existerade; Och slutligen konflikter inom frågor kring förändringar gällande typen av samt mängden konflikter med den person och de domäner vilka delades av den anhöriga. Alla intervjuer genomfördes enskilt och spelades in på band.

Procedur

Samtliga deltagarna rekryterades via en kontakt till författaren som arbetar inom en socialförvaltning i en mellansvensk kommun. Kollegor och andra personer som fyllde kriterierna av att dela en professionell och en privat roll med samma person tillfrågades via telefon om de var villiga att bli intervjuade, tio personer svarade jakande varav de åtta bäst lämpade utifrån syfte och frågeställning valdes ut.

De åtta semistrukturerade intervjuerna genomfördes på platser intervjuvarpersonerna själva valt. Dessa platser varierade mellan intervjuvarpersonernas hem och arbetsplatser. Detta gjordes för att intervjuvarpersonen skulle känna sig trygg i situationen. Intervjuvarpersonerna informerades

om att medverkan var frivillig och att de närhelst de ville kunde avbryta intervjun och sin egen medverkan. De lovades även konfidentialitet men var införstådda med att den färdiga rapporten var en offentlig handling. Samtliga gav sitt samtycke till att intervjuerna spelades in på band under löften om att ingen utomstående skulle få tillgång till dem. Banden spelades över efter att analysen av intervjuerna var klar. Det poängterades för intervjupersonerna att det var deras subjektiva upplevelser som efterfrågades och inte vad de trodde var rätt eller fel eller vad de upplevde som socialt önskvärt. Samtliga intervjuer varade mellan 27 och 43 minuter.

Databearbetning

Samtliga intervjuer transkriberades ordagrant för att sedan analyseras enligt den metod Kvale (1997) benämner meningskoncentrering. Till en början lästes varje intervju igenom i sin helhet och därefter lyftes essensen i varje intervjusvar fram. De irrelevanta delarna, exempelvis när intervjupersonerna avvek från ämnet för intervjun togs även bort. Detta gjordes vid samtliga åtta intervjuer. Helhetsintryck och de koncentrerade transkriberingsmaterialet analyserades tillsammans för att lyfta fram likheter och skillnader mellan intervjupersonernas upplevelser. Intervjupersonernas svar sammanställdes under sex rubriker, *Goda skäl att arbeta tillsammans, Hantering av multipla roller, Domänansvar, Konsekvenser, Upplevelsen av multipla roller och delade domäner samt Förutsättningar*. Dessa rubriker valdes utifrån innehållet i intervjupersonernas svar och deras subjektiva upplevelser. Avsikten med rubriceringen är att göra studiens resultat överskådligt och förståeligt. Citat ur det transkriberade materialet plockades ut för att belysa innebörden i de teman som tagits fram i analysen.

Resultat

Goda skäl att arbeta tillsammans

Ekonomiskt fördelaktigt. I de fall deltagarna själva valt att börja arbeta tillsammans med sin nära anhöriga, i den mening att beslutet var deras eget, var den huvudsakliga anledningen att det var gynnsamt för företaget i fråga. En familjemedlem förfogade över den kompetens företaget var i behov av och den eller de övriga medlemmarna litade på personen i fråga och anställde alternativt delade ägandet med familjemedlemmen. I det fall då det ej var en familjemedlem som hade den beslutsfattande positionen har det professionella samarbetet istället vuxit gradvis under ett flertal år vilket fått följden att intervjupersonerna här slutligen blev kollegor.

Känslomässigt eftertraktat. En intervjuperson angav det känslomässiga bandet till sin far som den huvudsakliga anledningen till att han började arbeta tillsammans med sin far även om också denna person angav att de kompletterade varandra kompetensmässigt vilket torde skapa ett effektivt företag. ”Själva grejen för mig var att jag fick möjligheten med att jobba med min pappa istället för att starta något eget vilket jag var på väg att göra.” Att arbeta tillsammans med fadern var i detta fall en av drivkrafterna till att påbörja ett finansiellt riskabelt projekt. Intervjupersonen i fråga var emellertid den enda som explicit angav att möjligheten att arbeta tillsammans med en nära familjemedlem var huvudanledningen till kompanjonskapet. Intervjupersonens far svarade på liknande vis men uttryckte aldrig i

klartext att hans önskan att arbeta med sin son hade med känslomässiga band att göra utan såg det mer affärsmässigt. ”Vi kompletterar varandra perfekt, jag har gått i livets skola och han i universitetens och skolornas.”

Det gemensamma för samtliga deltagare var att de alla såg det professionella samarbetet som en möjlighet att förenkla tillvaron då de redan från början vetat om att de tyckt bra om de personer de skall arbeta tillsammans med. Det ses som en enkel lösning i vilken ingen intervjuperson såg några risker med undantag för eventuella finansiella investeringar.

Hantering av multipla roller

När intervjuaren valt hur de skall hantera de multipla rollerna har detta inte skett genom en uttalad överenskommelse utan snarare genom en anpassning från ena partens sida. En av parterna har under en tid hanterat rollerna antingen genom att slå dem samman, integrera dem, eller genom att skilja på dem, segregera dem. Den person vilken styr hanteringen av rollerna kallas hädanefter den dominerande parten. Den dominerande parten har i samtliga relationer varit den äldre personen.

Integrering. Somliga intervjupersoner har valt att integrera den privata och den professionella rollen i så hög grad som möjligt. Detta har varit en möjlighet för de personer utan barn alternativt med utflyttade eller vuxna barn. I de fall den dominerande parten varit starkt engagerad i sin arbetsroll har även den andra parten utvecklat ett liknande engagemang och förhållningssätt till rollerna.

Följande citat visar på ett exempel där den dominerande parten drivit fram en integrering av rollerna då domänerna slogs samman.

Den fysiska gränsen den blir ju otydligare när man har kontoret i huset, skulle vi ha haft det på andra sidan staden då hade det varit en klar gräns, att nu går jag hem. Men jag har alltid hanterat jobbet på det sättet, jag har alltid släpat hem en massa jobb och suttit hemma i alla fall. Så för mig är det helt perfekt att man kan gå in på söndagseftermiddagen och lösa den här frågan.

Även följande citat visar på att en person anpassar sina roller för att bättre passa in i sin närståendes tillvaro. ”Vi träffas otroligt mycket jämfört med vad vi gjorde tidigare, alltså nu ska jag kanske säga att min pappa är någon slags arbetsnarkoman.” Intervjupersonen visar här att det var via arbetsrollen fadern var som mest mottaglig. Denna person har därför anpassat sig efter detta vilket har resulterat i att båda enligt intervjupersonen i fråga har fått en förbättrad relation i vilken de tillbringar mer tid tillsammans. Den dominerande parten i denna relation ändrade sig inte utan det var den yngre parten som anpassade sig efter förutsättningarna.

Segregering. Generellt kan det sägas att de personer med barn boende i hemmet valt att skilja på de professionella och de privata rollerna åt i så stor utsträckning som möjligt. Detta då barn i hemmet är ett hinder för att kunna forma den privata rollen efter den professionella. De intervjupersoner vilka gett uttryck för detta menar att de tvingas förankra arbetsrollen till den fysiska arbetsplatsen alternativt inom kontorstimmar. Dessa personer upprätthåller starka gränser för respektive roll och undviker helt att blanda rollerna.

Att rollerna skiljs åt kan även bero på att arbetet är av sådan art att det inte är möjligt att utföra utanför arbetsplatsen då exempelvis tystnadsplikt omöjliggör arbetsrelaterade diskussioner utanför arbetsplatsen. Vid en segregering av rollerna blir den personliga

relationen annorlunda. ”Man går ju in i en helt annan roll på jobbet. Jag skulle till exempel aldrig säga ’mamma’ på jobbet utan då är det x.” Detta professionella förhållningssätt menar intervjupersonerna är en förutsättning för att klara av att hantera den krävande arbetsrollen och de påfrestande arbetsuppgifterna. Denna segregering menar dessa personer medför att tiden utanför arbetet blir mer avkopplande och de kan även umgås privat utan att ta med sig negativa upplevelser från arbetet till den privata relationen.

Domänansvar

Det är tydligt att det inom de intervjuar som är sambos finns en fördelning mellan ansvarsområdena. En av parterna har ett större ansvar för den privata domänen och den andra parten har ett större ansvar för den professionella. Inget missnöje över detta uttrycktes från någon av de inblandade parterna. Detta förklaras istället med att den som är hemma större delen av dagen har större möjlighet att sköta hushållssysslorna, tillgängligheten bestämmer. ”Jag jobbar hemifrån så jag kan ju alltid gå och stoppa i en tvättmaskin under dagen ... när man gör ett litet break finns det alltid någonting man kan göra.”

Personerna med ett större ansvar för den professionella domänen var desamma som hade befattningen chef för bolaget. Denna person tillbringar inte lika mycket tid i hemmet som den andra parten i relationen då mycket resande ingår i arbetet. Detta utökade ansvar kring den professionella domänen gav sig uttryck genom att dessa personer kände ett ekonomiskt ansvar för resterande del av familjen då det var flera personer som skulle leva på de inkomster företaget inbringade. För samtliga intervjupersoner i denna undersökning var den känslomässiga press de upplevde på grund av ekonomin inget allvarligt då de deltagande bolagen samtliga klarat sig från allvarligare ekonomiska svårighet. Flertalet intervjupersoner uttryckte dock en oro kring hur de skulle hantera en mer långvarig ekonomisk nedgång då de trodde detta skulle få negativa konsekvenser även för den privata domänen.

Konsekvenser

Samtliga intervjupersoner var positivt inställda till de delade rollerna och domänerna. En starkt bidragande orsak till detta var enligt intervjupersonerna att det var de själva som tagit beslutet att arbeta tillsammans. Ingen person uppgav att de känt sig tvingade att inleda samarbetet utan samtliga såg kompanjonskapet som någonting positivt.

Fördjupad relation. Någonting som vid ett flertal tillfällen togs upp som den kanske mest positiva aspekten eller följden av arbetet tillsammans var den insyn arbetet gav i den andra personens arbetsdomän och därmed mer allomfattande bild av den närstående, vilket leder till en utvecklad och förädlad relation. Exempel på ett sådant uttalande är ”Jag tror att det blev en ännu mer fördjupad relation, det skapar liksom en större förståelse för vad man håller på med.” Denna åsikt är inte specifik för denna person utan är någonting samtliga intervjupersoner instämmer i.

Resultatet i denna studie visar på att en stark integrering av rollerna leder till att den privata rollen tappar i betydelse. ”Han ser mig mer som en kompanjon än som far och son på något sätt. Så det är nog risken att man tappar lite kontakt när man inte jobbar”. När rollerna integreras blir en roll en huvudsakliga, i detta fall är det arbetsrollen. Det är utifrån denna roll relationen baseras. Vilket dock ej betyder att relationen blivit en annan utan endast att relationen förändrats.

Nytt förhållningssätt. Det poängteras vid intervjuerna att det inte är möjligt att i befattningen chef agera på samma sätt inom ett familjeföretag som vid ett annat bolag. Det skulle enligt intervjupersonerna kunna leda till konflikter inom familjen såvida en chef i ett familjebolag skulle driva på sina anställda på samma sätt som i ett mer resultatnriktat bolag. Detta upplevs som en svårighet då konsekvenserna av att inte ta hänsyn till familjen antas leda till problem i den privata domänen. Denna känsla av ansvar för två, i vanliga fall, skilda domäner kan bli till ett betungande ansvar för rollinnehavaren.

Oron över att konflikter skall spridas mellan domänerna finns hos samtliga intervjupersoner, vare sig de är chefer eller ej. Anledningen till detta tycks vara att de skilda krav som ställs från de olika domänerna inte alltid går att särskilja. Kraven från en domän, exempelvis den privata, är närvarande även då intervjupersonerna arbetar då de gör detta med samma person och i vissa fall på samma plats där den privata rollen hör hemma. Detta upplever flertalet intervjupersoner som påfrestande då den avkoppling som förenas till den privata rollen inte alltid kan ske i hemmet.

I och med att det är samma personer i båda domänerna upplever intervjupersonerna att de inte alltid kan agera som de själva vill. Då de känner varandra så pass väl känner de till den eller de andra aktörernas preferenser. På grund av detta kan det hända att åsikter vilka annars skulle ha ventilerats aldrig tas upp. Det framhålls att det inte är värt att riskera att skapa en konflikt vilken potentiellt även kommer att påverka personers privatliv genom att kritisera övriga medlemmar i familjeföretag. ”Är det inte jätteviktiga saker som kanske inte har någon större betydelse så struntar man i det, det är smidigare så.” Detta sätt att undvika konflikter använder sig flertalet av intervjupersonerna då de anser sig känna sin respektive kollega så väl att de redan innan förfrågan vet svaret och därmed prioriterar familjefriden genom att undvika en konfrontation. Detta är enligt intervjupersonerna en metod utan några negativa konsekvenser alternativt med lindriga negativa konsekvenser vilket fått följden att det är en metod som används frekvent.

Upplevelsen av multipla roller och delade domäner

Upplevelsen av de delade domänerna delar in intervjupersonerna i två grupper, de som anser att en integrering av rollerna varit positivt och de som anser att en segregering av rollerna varit positivt. Det är följaktligen två vitt skilda upplevelser och tillvägagångssätt men det är endast positiva erfarenheter. Anledningen till de skilda tillvägagångssätten handlar om som tidigare påpekats att fokus har lagts på olika domäner.

Upplevelsen av segregerade roller. Följande sägs om varför ett intervjuvar valt att inte kombinera rollerna.

För att jag inte kan bidra med någonting nytt och han [sambon] kommer hem och berättar om intryck och saker som han varit med om. Men jag har bara suttit på kontoret och hört på det han säger. Jag måste ha mer än så, jag måste ha min sociala bit också.

Vid en alltför stark integration mellan rollerna anser denna intervjuperson att den privata domänen skulle påverkas negativt och att hennes sociala behov inte skulle bli tillfredställt. Åtskiljningen mellan rollerna har här flera effekter, den hindrar arbetsrollen från att störa eller blandas ihop med den privata rollen vilken för denna person anses vara den positiva rollen. Det är den privata rollen som förknippas med positiva upplevelser. Detta kan sägas vara den gängse uppfattningen för de personer vilka valt att skilja den privata och den yrkesmässiga

rollen åt. Det dessa personer ansåg vara mest positivt med de delade domänerna var att alla inblandade har fått en ökad förståelse för den andra parten. Detta bland annat gällande dennes sätt att prioritera men framförallt en ökad förståelse för personens mående. Anledningar till bland annat stress och nedstämdhet upplevdes som lättare att lokalisera och därmed underlättades för personen med inblick i båda domänerna att de lämpligt stöd. ”Om jag märker att hon är lite så här stressad och irriterad hemma så kan jag ha större förståelse för det om jag vet att det är kämpigt på jobbet.” Säger en intervjuperson och menar på att detta var en klar skillnad sedan innan de arbetade tillsammans. Inblicken i den professionella domänen har gjort att förståelsen och toleransen för den påverkan arbetet haft på den privata rollen har ökat och detta upplever samtliga intervjupersoner som positivt.

Upplevelsen av integrerade roller. De intervjupersoner med en stark integrering mellan rollerna har även de poängterat att de fått en ökad förståelse för den andra parten då de börjat arbeta tillsammans. Detta anses i dessa relationer dock inte vara den mest positiva följden av att arbeta tillsammans. Det är istället möjligheten att styra totalt över arbete och fritid dessa personer väljer att lyfta fram som den största fördelen. Det vill säga möjligheten att jobba när som helst och möjligheten att ta ledigt vid önskan. Detta upplevs som en frihet hos dessa personer även om de är medvetna om att detta fått följden att den professionella rollen fått större utrymme och prioriterats, mer tid och energi har lagt ner på arbete än tidigare. En intervjuperson menar på att arbetet är hans stora passion i livet och att få möjlighet att ägna sig än mer åt detta upplevs för honom som mycket positivt. ”Nu kan man prata mycket företagsamhet hemma också, nu när vi är två.”

Upplevelsena av multipla roller och de delade domänerna är hos samtliga intervjupersoner mycket positiva trots de skilda erfarenheterna. Lärdomarna för intervjupersonerna av detta har enligt samtliga varit många och berikande. Ingen intervjuperson skulle avråda någon annan för att inleda motsvarande samarbete de själva gjort, flertalet poängterade dock att vissa förutsättningar krävs.

Förutsättningar

Samtliga intervjupersoner ombads ange vad de ansåg vara förutsättningarna för att klara av att dela såväl arbetsroll som privatroll med en person. I de fall där en av parterna var en förälder var uppfattningen klar att denne ej kan behålla en förälders överordnade ställning. I arbetssituationen måste båda parter ses som jämlika oavsett position i den privata relationen. Intervjupersonerna tror inte det är hållbart att en person skall vara överordnad i arbetet med det undantag att denne innehar en kompetens den andre saknar. Gällande huruvida de olika rollerna skulle hållas åtskilda gick åsikterna isär. Två av paren ansåg att detta var en förutsättning och två ansåg att en integrering gick bra. De intervjuar som bor ihop ansåg även att god kommunikation mellan parterna var nödvändigt. Detta för att lösa konflikterna innan de blev för stora och ledde till en konflikt spred sig till en annan domän. Då samtliga intervjupersoner var nöjda med hur de själva och deras närstående hanterat situationen ansågs förutsättningarna till stor del likna det sätt de själva hanterat det hela på.

Diskussion

Samtliga intervjupersoner i undersökningen var positivt inställda till att dela domänerna och rollerna med sin närstående. Detta trots att de hade helt olika strategier för att hantera de

multipla rollerna. Vare sig de integrerade rollerna eller valde att hålla dem åtskilda var de nöjda med resultatet. Detta kan ses som en verifiering av Kreiners (2006) studie vilken visar på att inte är graden av integrering som är av betydelse utan individens preferenser och möjlighet att förverkliga dessa. Denna studie tyder dock på att hur rollerna skulle hanteras bestämdes av en av parterna i relationen, den dominerande parten. Det kan tänkas att denna person ansågs vara den med mest erfarenhet och den som bäst visste hur rollerna skulle hanteras. Detta kan ha med kronologisk ålder att göra men det finns sannolikt även en praktisk förklaring till detta. För att i dessa fall till fullo kunna behärska den professionella domänen krävs en given formell utbildning vilket endast en person i varje par är i besittning av. Detta leder till att uppdelningen ter sig naturlig då alternativa lösningar förefaller mindre gynnsamma såväl finansiellt som tidsmässigt. Förklaringen till de olika domänansvaren kan vara och är antagligen så enkel som att en persons arbetsuppgifter kräver att denne är borta från hemmet större delen av arbetstiden emedan den andre tillbringar hela arbetstiden i hemmet vilket betyder att det faller sig naturligt att varva arbetsuppgifter från arbete och hem. Samtliga relationer i undersökningen hade en positiv känslomässig ton vilket betyder att parterna vill varandra väl och vill vara varandra till lags. Troligtvis godkändes sättet att hantera rollerna utan diskussion på grund av detta.

Ytterligare en förklaring till de positiva tongångarna tros vara att de företag vilka drivs av deltagarna i denna studie ständigt har gått med ekonomisk vinst. Eftersom företagets resultat sannolikt påverkar personernas privata tillfredsställelse betyder den trygga ekonomin att deltagarna mår bättre. Företagets vinster leder till att personerna känner sig glada vilken håller negativa känslor och upplevelser borta. Efterföljande studier kan mycket väl studera huruvida detta resonemang stämmer överens med forskningsresultat genom att undersöka individers upplevelser i företag med en negativ prognos.

Den skillnad gällande kön som Elloy och Smith (2003) visat, att kvinnor tenderar att se till båda domänerna angående hur de mår medan män endast ser till den mest gynnsamma, verkar inte gälla för denna studie. Då endast åtta personer intervjuades är materialet inte tillräckligt stort för att generaliseras men här fanns ändå inga stora könsskillnader. Den enda uppenbara könsskillnaden hos deltagarna i denna studie var att kvinnorna hade ett större ansvar för den privata domänen i de två deltagande samboparen. Detta tros inte bero på multipla roller eller de delade domänerna utan istället om tillgänglighet till domänen, tradition och socialisation. Även detta vore dock intressant att undersöka vidare.

Som fallet vid all empirisk forskning har denna studie sina begränsningar. Då denna undersökning syftade till att undersöka individers subjektiva upplevelser är det kvalitativa metodvalet naturligt. Önskvärt hade dock varit att fler än åtta personer intervjuats samt att deras arbetssituation skilt sig åt mer än de gjort. Detta har inte varit praktiskt genomförbart inom ramen för den här uppsatsen då en stram tidsplan förhindrat en större undersökning. Den främsta bristen i denna studie var att då samtliga deltagare i denna studie delat de multipla rollerna med en närstående under en längre tid var det positiva utfallet väntat. Resultatet hade troligen varit annorlunda om något av deltagarparen istället bestod av exempelvis ett före detta par vilka har separerat på grund av de inte klarade av att hantera de multipla rollerna. Detta är en vinkel framtida forskning bör studera för att få en mer mångfacetterad bild av fenomenet. Det är även önskvärt om efterföljande forskning söker arbetsplatser med en instabil ekonomi för att på så vis se om upplevelserna skiljer sig från de med stabil ekonomi som denna undersökning studerat. En utgångspunkt för kommande forskning bör vara att deltagarna har negativa erfarenheter kring de delade domänerna. Detta för att en eventuell kompletterande undersökning tillsammans med denna skulle ge en mer allomfattande bild av fenomenet och eventuellt söka finna rekommendationer för hur multipla roller och delade domäner skall hanteras.

Referenser

- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-183.
- Boyar, A. L., Maertz, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58, 919-925.
- Campbell - Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Cinamon, G. G., & Rich, Y. (2005). Work-family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21, 365-378.
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 116-130.
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10, 55-66.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 485-507.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lobel, S. A., (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *Academy of Management Review*, 16, 507-521.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology applied to work*. New York: Wadsworth.
- Parson, T. (1991). *The Social System* (2nd ed). London: Routledge.
- White, G. E. (2004). Setting and maintaining professional role boundaries: An educational strategy. *Medical Education*, 38, 903-910.