

Elin Gundrosen Johnsen

Man må ha det bra for å gjøre det bra

En kvalitativ studie av franchisetakeres opplevelse
av mestring i arbeid og familie på samme tid

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Fay Giæver
Trondheim, mai 2017

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi

Forord

For en berg og dalbane de siste månedene har vært! Å gjennomføre min egen studie, og å skrive denne oppgaven har vært krevende og frustrerende, men samtidig engasjerende, lærerikt og ikke minst gøy.

Etter mange runder med tenking, skriving, sletting, og omformulering, er det med stor glede jeg nå skriver de siste ordene av masteroppgaven min. Før jeg setter strek, vil jeg takke de som har bidratt med både stort og smått gjennom prosessen.

Først og fremst vil jeg takke informantene som har delt sine opplevelser med meg. Tusen takk for at dere, i en travel arbeidshverdag, tok dere tid til å bidra til min masteroppgave.

Jeg vil takke min veileder Fay Giæver for gode råd og konstruktive tilbakemeldinger. Din støtte, hjelp og våre gode diskusjoner har bidratt til å gi meg mestringstro i løpet av det siste året.

Jeg vil takke de gode klassekameratene mine, for fine pauser med gode faglige diskusjoner, og mye latter og moro. Å se deres (nesten alltid) blide ansikter har vært god motivasjon i denne prosessen.

Jeg vil også benytte anledningen til å takke min mor for korrekturlesning og tilbakemeldinger gjennom 18 år med skolegang. At du alltid har vist at du har tro på meg har hatt større betydning enn du aner. Sist, men ikke minst vil jeg takke min kjære Vetle, for å alltid heie meg fram.

Trondheim, april 2017

Elin Gundrosen Johnsen

Sammendrag

Forholdet mellom arbeid og familie har betydning for de fleste. Man ønsker å prestere godt i begge domener. Betydningen av forholdet gjenspeiles i andel eksisterende forskning.

Det er likevel noen begrensninger med den eksisterende forskningen; den har hovedsakelig vært kvantitativ, kontekstuelle påvirkninger har i stor grad blitt forsømt, og det etterlyses mer forskning på mestring i arbeid og familie.

For å adressere begrensningene i litteraturen har denne kvalitative studien undersøkt opplevelse av mestring i arbeid og familie, innen den spesifikke konteksten til franchisetakere.

Studien er basert på fem intervju med franchisetakere fra samme selskap. Datamaterialet har blitt analysert med tematisk analyse.

Studien avdekker at franchisetakernes opplevelse av mestring i arbeid og familie er ulik, ettersom de gjennomgår endringer strukturert som faser. Bakenforliggende årsaker til opplevelser og forsøk på mestring, virker å være både personlige mestringsressurser og ressurser fra omgivelsene.

Et gjennomgående funn i studien er at kontekst spiller en rolle for opplevelsene. Det demonstreres kontekstuelle skiller mellom franchisetakere, ansatte og selvstendig næringsdrivende. Denne studien viser derfor behovet for å fokusere på kontekst i sammenheng med mestring og forholdet mellom arbeid og familie. Det argumenteres også for at den bredere arbeidsformen ”selvstendig næringsdrivende”, som franchisetakere regnes innenfor, bør belyses ytterligere av kontekstuelle nyanser.

Funnene i studien kan benyttes for å utvikle tiltak for å støtte opp om og følge opp franchisetakere gjennom et franchiseløp.

Innholdsfortegnelse

FORORD	I
SAMMENDRAG	III
INNLEDNING.....	7
<i>Problemstilling</i>	8
<i>Oppgavens struktur</i>	9
TEORI	11
<i>Kontekstavhengighet</i>	11
<i>Arbeid-familieinteraksjon</i>	12
<i>Arbeid-familiekonflikt</i>	12
<i>Arbeid-familiefasilitering</i>	13
<i>Eksisterende empiri på arbeid-familiekonflikt og fasilitering</i>	14
<i>Støtte fra ektefelle/samboer</i>	14
<i>Autonomi/fleksibilitet i arbeidet</i>	15
<i>Jobbinvolvering</i>	16
<i>Utfall av konflikt og fasilitering</i>	17
<i>Kognitiv evalueringsteori om stress og mestring</i>	17
<i>Kognitive evalueringer</i>	18
<i>Mestringsressurser</i>	19
<i>Mestring</i>	20
<i>Emosjonsfokusert mestring</i>	21
<i>Problemfokusert mestring</i>	22
<i>Kontekstuell avhengighet og effektivitet i mestring</i>	23
<i>Eksisterende empiri på mestring</i>	23
<i>Mestring hos selvstendig næringsdrivende</i>	23
<i>Mestring i arbeid og familie</i>	24
METODE.....	27
<i>Bakgrunn for studien</i>	27
<i>Beskrivelse av organisasjonen</i>	27
<i>Vitenskapelig ståsted</i>	27
<i>Refleksivitet</i>	28
<i>Kvalitativ metode</i>	29
<i>Kvalitet i kvalitativ metode gjennom transparens</i>	30
<i>Datainnsamlingsprosedyre</i>	31
<i>Rekruttering av utvalget</i>	31
<i>Beskrivelse av informantene</i>	32
<i>Semi-strukturerte intervju</i>	32
<i>Intervjuguiden</i>	33
<i>Bruk av båndopptaker</i>	34
<i>Transkribering av intervjuene</i>	34
<i>Dataanalyse</i>	35
<i>Tematisk analyse</i>	35
<i>Litteratursøk</i>	36
<i>Analyseprosessen</i>	36
<i>Fase 1) Bli kjent med dataene</i>	36
<i>Fase 2) Generere koder</i>	37
<i>Fase 3) Søke etter temaer</i>	38
<i>Fase 4) Gjennomgå temaene</i>	39
<i>Fase 5) Definere og navngi temaene</i>	40

<i>Fase 6) Produsere den skriftlige rapporten</i>	40
<i>Etiske betraktninger</i>	40
RESULTATER	43
<i>Informantenes arbeidshverdag</i>	43
<i>Oversikt over fasene, temaene og undertemaene</i>	44
<i>Første fase: Flyt</i>	46
<i>Et sterkt selvbilde som drivkraft for mestring i arbeidet</i>	46
<i>Familiens støtte er vesentlig for mestring i arbeidet</i>	48
<i>Andre fase: Ubalanse</i>	49
<i>Et sterkt selvbilde som barriere for mestring i arbeidet</i>	49
<i>Støtte fra familien som kilde til dårlig samvittighet</i>	51
<i>Tredje fase: Stabilisering</i>	53
<i>Det sterke selvbildet justeres til balanse mellom arbeid og familie</i>	53
<i>Familien integreres i arbeidet og endrer seg</i>	55
DISKUSJON	57
<i>Første fase: Flyt – "Jeg lar meg ikke bli trukket ned av verken det ene eller det andre"</i>	57
<i>Andre fase: Ubalanse – "Dette mestrer jeg ikke lenger"</i>	60
<i>Tredje fase: Stabilisering – "Du kan ikke bare gjøre det bra, du må ha det bra også"</i>	65
<i>Kritikk av fasestruktur</i>	68
<i>Metodediskusjon</i>	69
<i>Praktiske implikasjoner</i>	73
<i>Implikasjoner for videre forskning</i>	75
KONKLUSJON	77
REFERANSER	79
APPENDIKS	91
<i>Appendiks A: Franchise som driftsform</i>	93
<i>Appendiks B: Intervjuguide</i>	95
<i>Appendiks C: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema</i>	99
<i>Appendiks D: Kvittering, NSD</i>	101

Innledning

De fleste ønsker å prestere best mulig livets ulike arenaer. For eksempel både på arbeidet og i familien. Men hvordan klarer man det? Sjonglering av lange arbeidsdager for å prestere i jobben, samtidig som familien krever oppmerksomhet og tid. Disse motstridende kravene kan bidra til opplevelsen av stress; forhold mellom individet og omgivelsene som oppleves som personlig viktig, men som overskrider individets ressurser (Lazarus & Folkman, 1984). Stress er et unektelig aspekt av menneskets liv. Det er mestringen av stress som utgjør forskjeller i hvordan mennesket fungerer (Lazarus & Folkman, 1984). Så hvordan opplever man mestring i arbeid og familie på samme tid?

I løpet av de siste 40 årene har arbeidslivet endret seg, og det stilles nå høyere krav til å bidra i familien, uavhengig av kjønn (Statistisk Sentralbyrå, 2017). Endringene i arbeidslivet gjenspeiles i økt andel forskning på forholdet mellom arbeid og familie (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). Forskningen har vist at arbeid og familie er gjensidig avhengig av hverandre og påvirker hverandre (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Gallie & Russel, 2009; Greenhaus & Powell, 2006). En tidligere tanke om domenene som to separate verdener er derfor tilbakevist (Edwards & Rothbard, 2000; Kanter, 1977; Poppleton, Briner, & Kiefer, 2008).

Tross økt andel forskning på forholdet mellom arbeid og familie, er det noen faktorer man ikke vet så mye om enda. For eksempel viste Eby et al. (2005) at mindre enn 1% av eksisterende forskning mellom 1980 og 2002 hadde undersøkt mestring i relasjon til forholdet mellom arbeid og familie. Det er derfor etterlyst mer forskning på dette (Eby et al., 2005; Haar, 2006; Thompson, Poelmans, Allen, & Andreassi, 2007). Andre begrensninger ved eksisterende litteratur om arbeid og familie er for mye bruk av kvantitative studier, og forsømmelse av kontekstuelle påvirkninger (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, & Lambert, 2007; Greenhaus, 2008).

I denne kvalitative studien vil jeg forsøke å bidra til å fylle gapet i eksisterende litteratur, ved å undersøke mestring i arbeid og familie, innenfor den spesifikke konteksten til franchisetakere. Årsaken til å undersøke franchisetakere i denne sammenhengen, er at de regnes som en type selvstendig næringsdrivende (Nilssen, 2002). Det er hevdet at mange ser selvstendig næring som en mulighet til å oppnå et bedre forhold mellom arbeid og familie (Kirkwood & Tootell, 2008). Autonomien som assosieres med selvstendig næringsdrivende er blant årsakene til dette; autonomi har vist seg å påvirke forholdet mellom arbeid og familie positivt (Benz & Frey, 2008; McNamara, Catsouphe, Matz-Costa, Brown, & Valcour, 2013; Parasuraman & Simmers, 2001; Tuttle & Garr, 2009). Samtidig er det andre faktorer ved

denne arbeidsformen som relateres til utfordringer i forholdet mellom arbeid og familie, for eksempel høy jobbinvolvering og lange arbeidsdager (Adkins & Premeaux, 2012; Byron, 2005; Hannafey, 2003; Parasuraman & Simmers, 2001; Prottas & Thompson, 2006; Tammelin, Malinen, Rönkä, & Verhoef, 2017). Forskning har vist hvordan selvstendig næringsdrivende mestrer i arbeidet, for eksempel ved å distansere seg, eller ved å søke støtte hos andre med mer erfaring i samme bransje (Boyd & Gumpert, 1983; Schonfeldt & Mazzola, 2015; Uy, Foo, & Song, 2013). Det er derimot gjort færre undersøkelser av hvordan de mestrer i arbeid og familie på samme tid.

På grunn av autonomien, er selvstendig næringsdrivende en unik måte å undersøke forholdet mellom arbeid og familie. I denne konteksten hevdes det at individet har kontroll til å velge hvordan forholdet skal være (Loscocco, 1997). De har kanskje bedre mulighet til å mestre i arbeid og familie på samme tid, sammenlignet med ansatte.

Det er likevel en utfordring med eksisterende empiri av selvstendig næringsdrivende. EU definerer selvstendig næringsdrivende som personer som driver lønnsom virksomhet for egen regning, under betingelser satt av nasjonal lovgivning (European Parliament, 2010). Begrepet dekker derfor ulike typer arbeid, for eksempel kan man ha ansatte eller ikke. I forskningen har det ofte ikke blitt skilt mellom de ulike typene (Pedersini & Coletto, 2010). Et unntak er Annink og den Dulk (2012) som fant at kontekst og type selvstendig næring påvirket hvorvidt autonomien kom til uttrykk. Konteksten og type selvstendig næring kan derfor ha noe å si i sammenheng med mestring i arbeid og familie.

I en franchise skrives det under en franchiseavtale mellom to selvstendige parter; franchisegiver (eier et businesskonsept) og franchisetaker (som får drive gjennom avtalen under føringer fra franchisegiver) (Nilssen, 2002). En franchiseavtale varer som regel i 5-10 år før den eventuelt fornyes eller franchisetakeren byttes (Vinturella & Erickson, 2013).

Franchisetakere skiller seg derfor fra noen av de andre arbeidsformene som omtales som selvstendig næringsdrivende. På den ene siden er franchisetakeren en selvstendig næringsdrivende, på den andre siden må franchisetakeren etterleve konseptet og filosofien gitt av en franchisegiver (Nilssen, 2002). Basert på litteratursøk beskrevet i metodekapittelet, er det lite eller ingen forskning på mestring i arbeid og familie spesifikt i konteksten til franchisetakere.

Problemstilling

Denne kvalitative studien har derfor som formål å utforske opplevelse av mestring i arbeid og familie, i den spesifikke konteksten til franchisetakere. Dette gjøres for å bidra til økt kunnskap om franchise som arbeidsform, og for å forsøke å bidra med kontekstuelle

nyanser til både eksisterende empiri om mestring, arbeid-familie og forskning på selvstendig næringsdrivende.

Utgangspunktet i denne studien er intervju av fem franchisetakere som jobber i et stort franchiseselskap i Norge. Følgende problemstilling guidet analysen av de innsamlede dataene:

Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid?

Jeg vil presisere at denne problemstillingen fører med seg ulike dimensjoner. For det første undersøker jeg franchisetakernes opplevelser, som handler om hvordan de ser, tolker og opplever det som skjer rundt seg. For eksempel kan en slik opplevelse være støtte fra familien, en situasjon franchisetakeren ikke nødvendigvis har initiert selv. Videre er mestringen en aktiv dimensjon av problemstillingen, dette er strategier franchisetakerne bruker for håndtere utfordrende situasjoner de opplever. For eksempel kan en strategi være å aktivt søke støtte hos ektefelle/samboer, eller å unngå en situasjon. I tillegg inkluderes både arbeid og familie. Noen ganger gjennom oppgaven vil opplevelsene og mestringen være knyttet hovedsakelig til arbeid, noen ganger til familie og noen ganger til begge. Poenget underveis er at et slikt hovedfokus kan ha en innvirkning på det andre domenet. Dette vil jeg presisere nærmere underveis.

Oppgavens struktur

Oppgaven er inndelt i fem hovedkapittel: Teori, metode, resultater, diskusjon og konklusjon. I teorikapittelet vil jeg gjøre rede for teori og empiri om arbeid-familieinteraksjonen og mestring. Fordi jeg ikke har funnet empiri på franchisetakeres kontekst spesifikt, relatert til disse temaene, vil teoridelen innebære både forskning gjort i ansattes kontekst og selvstendig næringsdrivendes kontekst (hvor selvstendig næringsdrivende innebærer ulike typer arbeidsformer). Jeg vil underveis presisere nærmere hva som er hva. Det gjøres på denne måten for å gi innsikt i hva vi allerede vet, og hvilke faktorer som kan bidra også i franchisetakernes kontekst. I metodekapittelet vil jeg gjøre rede for forskningsmetodiske valg jeg har tatt i prosessen med å samle inn og analysere dataene. I resultatkapittelet vil jeg først beskrive franchisetakernes arbeidshverdag, for å gi et kontekstgrunnlag resultatene må forstås på bakgrunn av. Deretter vil jeg beskrive temaene jeg fant i analysen av datamaterialet. Temaene vil illustreres av sitater. I diskusjonskapittelet vil jeg diskutere hva mine funn viser i lys av eksisterende teori og empiri, guidet av oppgavens problemstilling.

Teori

For å bidra til å belyse hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid, vil jeg i dette kapittelet gå nærmere inn på temaene arbeid-familieinteraksjon og mestring. Med bakgrunn i manglende forskning spesifikt på franchisetakere, inneholder teorikapittelet eksisterende empiri fra konteksten til både ansatte og selvstendig næringsdrivende. Faktorene jeg redegjør for i eksisterende empiri representerer derfor faktorer det kan tenkes at har en innvirkning på franchisetakeres opplevelse av mestring i arbeid og familie.

Jeg vil ikke redegjøre for franchise som driftsform i teorikapittelet, fordi det er franchisetakernes opplevelser som omfavnes av problemstillingen, ikke selve driftsformen. Jeg har lagt ved en redegjørelse av franchise som driftsform i oppgavens appendiks (se appendiks A), for å gi et bedre innblikk i hva denne driftsformen innebærer.

Teorikapittelet vil innebære følgende: Først vil jeg gjøre rede for teorien på arbeid-familieinteraksjon, gjennom konflikt og fasilitering. Deretter vil jeg vise til eksisterende empiri på arbeid-familieinteraksjonen hos ansatte og i selvstendig næringsdrivendes kontekst. Deretter vil jeg gjøre rede for mestring, gjennom kognitiv evalueringsteori om stress og mestring (Cognitive Appraisal Theory). I denne delen av kapittelet vil jeg deretter vise til eksisterende empiri av mestring hos selvstendig næringsdrivende, før jeg kort gjør rede for mestring i arbeid-familieinteraksjonen. Som en forklaring på hvorfor jeg deler opp teorikapittelet slik vil jeg aller først gå nærmere inn på kontekst-begrepet.

Kontekstavhengighet

Kontekst defineres som situasjonelle muligheter og begrensninger som påvirker tilstedeværelsen av, og meningen av organisatorisk atferd (Johns, 2006). Blau og Scott (2003) argumenterer for at grupper ikke bør studeres isolert, men i konteksten av organisasjonen de er en del av. For å undersøke kontekst må man ifølge Johns (2006) undersøke flere aspekter ved forskningssituasjonen; både helhetlig kontekst, som blant annet omfatter yrkesmessig sammenheng blant informantene (for eksempel arbeidsform), og diskret kontekst, som beskriver de spesifikke kontekstuelle faktorene som former atferd og holdning (eksempelvis en organisasjons kultur). Johns (2006) hevder forskere bør bli flinkere på å rapportere kontekstuell informasjon som kan påvirke forskningsfunn, fordi det er nyttig for andre. Uavhengig av om det har blitt målt og rapportert i en studie, burde man som leser av forskning i tillegg sensitivere seg til hvordan konteksten har påvirket informantenes atferd (Johns, 2006). I tråd med disse anbefalingene ønsker jeg å være sensitiv til franchisetakernes

kontekst i denne studien, istedenfor å kontrollere for den.

Arbeid-familieinteraksjon

I løpet av de siste tiårene har økt oppmerksomhet på interaksjonen mellom arbeid og familie vist hvordan de to domene er gjensidig avhengig av hverandre, og påvirker hverandre. Påvirkningen kan være negativ; ved at forholdet mellom arbeid og familie kan skape konflikt i ett eller begge domener, eller positiv; ved at forholdet mellom arbeid og familie kan skape bedre fungering i ett eller begge domener (Eby et al., 2005; Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003; Gallie & Russel, 2009; Greenhaus & Powell, 2006; Poppleton et al., 2008).

Antall begrep om koblingen mellom arbeid og familie har vokst proporsjonalt med den økende andelen forskning på feltet. Det er derfor mange ulike begrep som brukes om hverandre i litteraturen (for eksempel spillover, balanse, konflikt og fasilitering) (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus, Allen, & Spector, 2006; Greenhaus & Powell, 2006). Det er en utfordring at forskjellige begrep brukes, fordi de sklir over i hverandre og kan skape forvirring (Edwards & Rothbard, 2000). I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på to begrep om forholdet mellom arbeid og familie: Arbeid-familiekonflikt og arbeid-familiefasilitering. Konflikt er valgt fordi det anses som et resultat av samtidig press fra arbeid og familien (Kossek, Baltes, & Matthews, 2011). Selvstendig næringsdrivende assosieres med høye krav på jobb (for eksempel lange arbeidsdager), som kan gi utslag i press i forholdet mellom arbeid og familie (Annink, den Dulk, & Steijn, 2016; Gorgievski, Bakker, & Schaufeli, 2010). Derfor ønsker jeg å undersøke konflikt i franchisetakeres kontekst spesifikt. Fasilitering er valgt fordi det handler om hvordan deltakelsen i en rolle kan gjøre det lettere å delta i en annen rolle (Wayne, Musisca, & Fleeson, 2004). Å bli selvstendig næringsdrivende kan være en strategi for å håndtere interaksjonen mellom arbeid og familie, blant annet på grunn av at autonomien i arbeidet kan gi bedre ytelse i familien (Protta & Thompson, 2006; Sevä & Öun, 2015). Derfor ønsker jeg å undersøke fasilitering i franchisetakeres kontekst. Jeg vil først redegjøre for konflikt-perspektivet, før jeg beskriver fasilitering.

Arbeid-familiekonflikt. Arbeid-familiekonflikt bygger på The Scarcity Theory of Human Energy som antar at personlige ressurser som tid, energi og oppmerksomhet er endelige. Som et resultat vil oppmerksomhet gitt til en rolle resultere i færre ressurser tilgjengelige i en annen rolle (Greenhaus & Beutell, 1985; Marks, 1977). Arbeid-familiekonflikt er derfor en form for rollekonflikt hvor krav til rollen på arbeidet og rollen i familien er uforenelige. Å møte forventninger i en rolle gjør det vanskelig å møte

forventninger i den andre (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflikten kan oppstå både fra arbeid til familie og fra familie til arbeid, men i litteraturen har det vært diskutert hvorvidt disse er adskilte konsepter. Mesmer-Magnus og Viswesvaean (2005) demonstrerte at arbeid til – familiekonflikt og familie til arbeid-konflikt skiller seg fra hverandre (gjennom tilstrekkelig diskriminant validitet). De hevder derfor at selv om de to typene konflikt kan overlappe noe, er de kvalitativt forskjellig fra hverandre (Mesmer-Magnus & Viswesvaean, 2005).

Greenhaus og Beutell (1985) presenterte tre typer arbeid-familiekonflikt; tidsbasert-, belastningsbasert-, og atferdsbasert-konflikt. Tidsbaserte arbeid-familiekonflikter forekommer når tid brukt i en rolle gjør det vanskelig å innfri krav i den andre rollen (Greenhaus & Beutell, 1985). Denne typen konflikt kan oppstå i to former; 1) tidspress assosiert med en rolle kan gjøre det praktisk umulig å møte forventninger som oppstår i en annen rolle, eller 2) press kan føre til større oppmerksomhet mot en rolle, selv om man fysisk prøver å møte kravene i en annen rolle (Bartolomé & Evans, 1979). For eksempel kan dette foregå ved at 1) en ansatt må levere en rapport til sin sjef innen en tidsfrist, og rekker derfor ikke foreldremøte på skolen, og 2) press om prestasjon på jobb fører til at man ikke leverer rapporten før foreldremøtet selv om man kan, fordi man vil perfeksjonere den. Belastningsbaserte arbeid-familiekonflikter oppstår når belastninger fra en rolle gjør det vanskelig å innfri krav i den andre rollen (Greenhaus & Beutell, 1985). For eksempel ved at man blir sliten etter en lang arbeidsdag med tunge løft, og at dette påvirker energinivå når man kommer hjem. Atferdsbaserte arbeid-familiekonflikter forekommer når atferd man utfører i en rolle gjør det vanskelig å innfri krav i den andre rollen (Greenhaus & Beutell, 1985). For eksempel når ens funksjon som sjef på jobb krever en autoritær stil, men foreldrerollen hjemme krever kjærlighet og varme. I etterkant har psykologisk arbeid-familiekonflikt blitt tilført. Dette forekommer når man er mentalt fraværende i rollen man er fysisk tilstede i, fordi man er mentalt tilstede i den andre rollen (Carlson & Frone, 2003; van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). For eksempel ved å tenke på morgendagens møte, når man er hjemme med familien på kveldstid.

Arbeid-familiefasilitering. Arbeid-familiefasilitering har blitt definert på ulike måter i ulike studier (van Steenbergen et al., 2007). I denne oppgaven benyttes Wayne et al. (2004) sin definisjon av fasilitering; ”Når betydningen av deltakelse i en rolle (for eksempel i familien) styrker ens ytelse eller fungering i den andre rollen (for eksempel i arbeidet)” (s. 111, egen oversettelse). ”Styrker ens ytelse eller fungering” betyr at man får tilgang til ressurser eller en mestringsfølelse som gir bedre mulighet til å håndtere utfordringer man møter i en annen rolle (Wayne et al., 2004). Arbeid-familiefasilitering bygger på Marks

(1977) Role Expansion Theory hvor det vektlegges at menneskelig energi kan utvides. Dermed kan deltakelsen i en rolle ha positiv påvirkning på andre roller, og ikke nødvendigvis gi færre tilgjengelige ressurser. I likhet med arbeid-familiekonflikt er fasilitering bidireksjonalt. Arbeidet kan gi fordeler som forbedrer ens funksjon i familiedomenet eller familien kan gi fordeler som forbedrer ens funksjon i arbeidsdomenet (Greenhaus & Allen, 2011; Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007).

Arbeid-familiefasilitering opererer innen de samme domenene som arbeid-familiekonflikt; tidsbasert-, energibasert-, atferdsbasert-, og psykologisk arbeid-familiefasilitering (van Steenbergen et al., 2007). Tidsbasert arbeid-familiefasilitering foregår når tiden som vies til en rolle gjør det enklere å effektivt håndtere og bruke tiden i en annen rolle (van Steenbergen et al., 2007). Selv om tid brukt i en rolle kan gjøre det vanskeligere å møte krav i en annen rolle, er mennesker aktive og kan strukturere tiden sin, for eksempel ved å være mer effektive (Marks, 1977; van Steenbergen et al., 2007). Energibasert arbeid-familiefasilitering foregår når energi innhentet i en rolle gjør det lettere å innfri krav i en annen rolle (van Steenbergen et al., 2007). Marks (1977) hevder at man kan skape energi i en rolle, som kan brukes i en annen rolle. For eksempel ved å koble av og slappe av med familien i helgen for å hente energi til neste ukes arbeid. Atferdsbasert arbeid-familiefasilitering innebærer at atferd lært i en rolle gjør det lettere å utføre krav i en annen rolle (van Steenbergen et al., 2007). For eksempel kan kommunikasjonsevner, lært i en sosial jobb, egne seg for å opprettholde forholdet med ektefelle/samboer. Psykologisk arbeid-familiefasilitering foregår når et individ er i stand til å sette saker forbundet med en rolle i perspektiv av en annen rolle, som gjør det lettere å utføre krav i den første rollen (van Steenbergen et al., 2007). I motsetning til å bli for mentalt opptatt av en rolle til å fysisk være tilstede i den andre, kan et individ dra nytte av å for eksempel sette et problem i jobben i perspektiv av sin rolle i familien (van Steenbergen et al., 2007).

Eksisterende empiri på arbeid-familie- konflikt og fasilitering. Jeg vil nå gå inn på eksisterende empiri av konflikt og fasilitering. Denne delen av teorikapittelet vil inneholde forskning på både selvstendig næringsdrivende og ansatte, fordi det savnes forskning på franchisetakere spesifikt, og fordi forskningen på selvstendig næringsdrivende i relasjon til temaene er begrenset (Annink et al., 2016; Greenhaus & Foley, 2007). På grunn av oppgavens omfang, vil jeg fokusere på noen faktorer som har vist seg å påvirke konflikt og fasilitering, og som kan være relevant for denne studiens kontekst.

Støtte fra ektefelle/samboer. Basert på at Nilssen (2002) anbefaler alle som vurderer å bli franchisetaker om å være sikre på at familien støtter avgjørelsen, kan støtte fra

ektefelle/samboer påvirke franchisetakernes opplevelser av mestring i arbeid og familie. Støtte fra ektefelle/samboer deles inn i emosjonell støtte og instrumentell støtte. Emosjonell støtte innebærer empatisk forståelse, lytting, kjærlighet og rådgivning. Instrumentell støtte innebærer praktisk hjelp fra ektefelle/samboer i form av for eksempel husarbeid eller omsorg for barn (Aycan & Eskin, 2005).

Støtte fra ektefelle/samboer hos selvstendig næringsdrivende. Forskningen på selvstendig næringsdrivende har fokusert på støtte i relasjon til konflikt. Eddleston og Powell (2012) fant at mannlige selvstendig næringsdrivende opplevde lite konflikt mellom arbeid og familie, når samboer/ektefelle ga instrumentell støtte gjennom å ta seg av familien og husholdningsarbeid. Annink et al. (2016) fant derimot at støtte fra ektefelle/samboer ikke hadde noen relasjon til selvstendig næringsdrivendes opplevelse av arbeid-familiekonflikt.

Støtte fra ektefelle/samboer hos ansatte. Både instrumentell og emosjonell støtte fra ektefelle/samboer har vært relatert til lite konflikt mellom arbeid og familie hos ansatte (Aycan & Eskin, 2005; Byron, 2005; Selvarajan, Cloninger, & Singh, 2013). Mesmer-Magnus og Viswesvaean (2005) illustrerte hvordan støtte fra samboer (både emosjonell og instrumentell) påvirket familie til arbeid-konflikt: Støtten bidro til lav opplevd rolle-konflikt og -tvetydighet hos informantene, som igjen bidro til lav opplevd konflikt. Samtidig har både emosjonell- og instrumentell støtte fra ektefelle vært relatert til høy familie til arbeid-fasilitering (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Karatepe & Bektashi, 2008). Relasjonen ble illustrert gjennom at oppmuntring, rådgivning og avlastning (for eksempel i form av barnepass) gjorde at den ansatte kunne fungere bedre på jobb; for eksempel gjennom mulighet til å jobbe lengre og oppnå større muligheter til utvikling i jobben (Aryee et al., 2005).

Autonomi/fleksibilitet i arbeidet. Autonomi i arbeidet innebærer frihet til å bestemme for eksempel hvordan, når og hvor man vil utføre arbeidet sitt (Pisljar, van der Lippe, & den Dulk, 2011). Selvstendig næringsdrivende kjennetegnes blant annet ved mye autonomi/fleksibilitet i arbeidet (Parasuraman & Simmers, 2001; Prottas & Thompson, 2006). Autonomi kan derfor være en faktor som har noe å si for franchisetakernes opplevelser også.

Autonomi/fleksibilitet hos selvstendig næringsdrivende. Eksisterende forskning viser at høy autonomi hos selvstendig næringsdrivende har vært relatert til både høy konflikt (Parasuraman & Simmers, 2001), lite konflikt (Loscocco, 1997) og fasilitering (Tuttle & Garr, 2009) mellom arbeid og familie. Annink og den Dulk (2012) fant at autonomiens påvirkning på forholdet mellom arbeid og familie var avhengig av hvilken type selvstendig næringsdrivende man var. Selvstendig næringsdrivende uten ansatte opplevde mer autonomi enn selvstendig næringsdrivende med ansatte. Videre fant de at høy autonomi ikke

nødvendigvis var relatert til positivt forhold mellom arbeid og familie: Høye arbeidsmengder kunne resultere i tidspress, og ansvar for bedriftens overlevelse kunne føre til engasjement og press i jobben. I disse tilfellene kunne ikke autonomien nødvendigvis utnyttes i bedre tid med familien (Annink & den Dulk, 2012). Prottas og Thompson (2006) fant samme forskjeller blant selvstendig næringsdrivende. Å ha større ansvar for en hel bedrift (i motsetning til uavhengige entreprenører) dempet fordelene ved autonomi (Prottas & Thompson, 2006).

Autonomi/fleksibilitet hos ansatte. Grzywacz og Marks (2000) fant at lite autonomi i arbeidet ga høy konflikt og lite fasilitering, gjennom at ansatte fikk liten mulighet til å prioritere familien ved behov. Det er foreslått at høy autonomi kan føre til høy fasilitering gjennom å nettopp gi mulighet til å prioritere ved behov (Grzywacz & Butler, 2005). Derimot har andre vist at mye autonomi er relatert til høy arbeid-familiekonflikt hos ansatte (Drobnic & Guillen Rodrigues, 2011). Poppleton et al. (2008) illustrerte hvordan autonomi/ fleksibilitet førte til høy konflikt. Ansatte opplevde dårlig samvittighet av å ta fri for å prioritere familien en morgen, fordi de sammenlignet seg med ansatte som ikke gjorde det samme. Autonomien/fleksibiliteten ble derfor til en viss grad opplevd som forstyrrende.

Jobbinvolvering. Jobbinvolvering karakteriseres av en kognitiv, psykologisk identifisering med arbeidet (Kanungo, 1979). Brown (1996) konkluderte at jobbinvolverte 1) finner jobben sin motiverende og utfordrende, 2) er knyttet til jobben generelt; både til arbeidsoppgavene og organisasjonen, noe som gjør det mindre sannsynlig at de ønsker å slutte, og 3) oftere engasjerer seg mer i nære profesjonelle relasjoner (for eksempel med sine ledere). Fordi selvstendig næringsdrivende i eksisterende empiri har vist sterk tilknytning til jobben (Felfe, Schmook, Schyns, & Six, 2008), kan det ha noe å si for franchisetakernes mestring i arbeid og familie også.

Jobbinvolvering hos selvstendig næringsdrivende. Parasuraman og Simmers (2001) hevder at jobbinvolvering er årsaken til at autonomi gir høy arbeid-familiekonflikt hos selvstendig næringsdrivende. I deres studie brukte de selvstendig næringsdrivende mer tid og energi på jobben fordi de var ansvarlige for bedriftens resultater.

Jobbinvolvering hos ansatte. Tidligere forskning viser at jobbinvolvering både kan føre til arbeid-familiekonflikt (Eby et al., 2005) og fasilitering fra arbeid til familie hos ansatte (Aryee et al., 2005). Aryee et al. (2005) foreslår at jobbinvolvering gir arbeid-familiefasilitering gjennom at det er en kilde til intern motivasjon, som fører til at ansatte investerer tid og energi i jobben sin. Investeringen gir seg utslag i prestasjon og godt humør som smitter over, og bidrar til økt ytelse i familiedomenet.

Selvtilit basert på arbeidsprestasjon er et konsept som beskriver hvordan et individs

selvtillit er basert på opplevelse av egen innsats og prestasjon på jobb (Innstrand, Langballe, Espnes, Aasland, & Falkum, 2010). Konseptet er nært relatert til jobbinvolvering gjennom identifisering i arbeidet (Innstrand et al., 2010), og kan derfor også være aktuelt for franchisetakerne. Selvtillit basert på arbeidsprestasjon beskriver ikke et bestemt nivå, men heller hvordan individets selvtillit formes og holdes intakt (Hallsten, Josephson, & Torgén, 2005; Innstrand et al., 2010). Det er derfor et skille mellom å ha høy selvtillit, og å streve etter det (Crocker, 2002). Innstrand et al. (2010) fant at streben etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner var relatert til konflikt mellom arbeid og familie hos ansatte. Samtidig fant de også at streben etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner var svakt relatert til lav familie til arbeidsfasilitering.

Utfall av konflikt og fasilitering. Jeg vil kort redegjøre for noen utfall av arbeid-familiekonflikt og fasilitering blant ansatte, for å vise viktigheten av å fokusere på arbeid-familieinteraksjonen. Konflikt har vært relatert til atferd som fravær, familierelaterte forstyrrelser på jobb og et ønske om å forlate organisasjonen (Allen et al., 2000; Goff, Mount, & Jamison, 1990; Mesmer-Magnus & Viswesvaean, 2005; Netemeyer, Boles, & McMurrin, 1996). Konflikt har også vært relatert til utbrenthet; et kronisk syndrom som gradvis utvikles som en konsekvens av stress, og som tapper individet for mentale ressurser (Ahola et al., 2006; Innstrand, Langballe, Espnes, Falkum, & Aasland, 2008; Lambert, Hogan, & Altheimer, 2010; Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Rubio, Osca, Recio, Urien, & Peiró, 2015). Å være utbrent hindrer både sosial og individuell fungering, og kan føre til at ansatte sier opp jobben sin eller fortsetter i jobben med minimal innsats (Maslach, 1998). Fasilitering har derimot vist positiv effekt på ansattes innsats på jobb (Karatepe & Bektshi, 2008), og har vært relatert til lavere nivåer av utbrenthet (Innstrand et al., 2008). Det er derfor foreslått at fokus på arbeid-familieinteraksjon kan være produktivt for å hindre utbrenthet hos ansatte (Innstrand et al., 2008).

Kognitiv evalueringsteori om stress og mestring

”Kan jeg håndtere stress? Har jeg mental vilje til hver dag å møte hverdagens krav til driften? Er jeg villig til å jobbe døgnet rundt for å få franchisen til å bli en suksess?” er noen av spørsmålene Nilssen (2002, s.110-111) mener man må ta stilling til før beslutningen om å bli franchisetaker tas. En krevende jobb, og mulige vanskeligheter med å sjonglere arbeid og familie kan være stressende for en franchisetaker. Stress defineres av Lazarus og Folkman (1984) som et forhold mellom individet og omgivelsene som oppleves som personlig viktig og som overskrider individets ressurser. Stress har tradisjonelt blitt sett enten som en stimulus (stressor) som skjer; for eksempel å miste jobben, eller som en respons; karakterisert av

fysiologisk opphisselse og negativ effekt, spesielt angst (Folkman, 2013). Stress forekommer, og som nevnt innledningsvis er det mestringen av stress som avgjør hvordan mennesket fungerer (Lazarus & Folkman, 1984). For eksempel kan fasilitering mellom arbeid og familien være en bidragsyter til mestring av stress, vist gjennom Wayne et al. (2004) sin operasjonalisering av begrepet (*gir bedre mulighet til å håndtere utfordringer i en annen rolle*).

I litteraturen om mestring av stress finner man hundrevis av ulike mestringsstrategier, og det har vært uenighet om konseptualiseringen av disse (Greenaway et al., 2015; Skinner, Edge, Altman, & Sherwood, 2003). De ulike konseptualiseringene kan gjøre det vanskelig å sette ulike studier i sammenheng med hverandre (Skinner et al., 2003). I denne oppgaven vil jeg benytte et av de mest brukte rammeverkene for å forstå stress og mestring (Ganster & Perrewé, 2011): Lazarus og Folkmans (1984) kognitive evalueringsteori om stress og mestring.

Kognitiv evalueringsteori om stress og mestring (heretter evalueringsteorien) innebærer to prosesser; kognitive evalueringer og mestring (Drach-Zahavy & Somech, 2008). Teorien er transaksjonell; evalueringer, mestring og stress inngår i en gjensidig prosess mellom individet og dets omgivelser. Dette betyr at individet kontinuerlig evaluerer hva som foregår, hvilken betydning det har og hvordan en må handle for ønsket utfall (Lazarus & Folkman, 1984). Jeg vil videre gjøre rede for evalueringsteorien, gjennom å beskrive kognitive evalueringer, mestringsressurser og mestringsprosessen. Deretter vil jeg redegjøre for eksisterende empiri av mestring hos selvstendig næringsdrivende, og mestring i arbeid og familie hos ansatte og selvstendig næringsdrivende.

Kognitive evalueringer. Ifølge evalueringsteorien gjør individet kontinuerlige evalueringer i pågående situasjoner, hvor stress er et mulig resultat. Evalueringene avgjør hvordan individet reagerer, og hvilke strategier individet bruker for å eventuelt forsøke å mestre situasjonen. Individet gjør to typer evalueringer; primære evalueringer og sekundære evalueringer (Greenaway et al., 2015; Lazarus & Folkman, 1984).

I den primære evalueringen undersøker individet om en stressor er tilstede i situasjonen, og hvorvidt det som skjer er personlig viktig; *Hva står på spill for meg nå?* (Folkman, 2013; Lazarus & Folkman, 1984). I denne evalueringen vurderer individet sine emosjoner i situasjonen. Emosjonene vil ha en påvirkning på hvordan stress oppleves, for eksempel om den oppleves som truende/skadelig, eller ”bare” en utfordring. Truende og skadelige opplevelser av stress indikerer situasjoner hvor individet opplever at fysisk/mental skade kan være et utfall eller allerede har forekommet. Utfordrende opplevelser av stress

indikerer situasjoner hvor individet opplever at positive utfall kan forekomme.

Primævalueringen avgjør hvordan individet vil forsøke å orientere seg mot situasjonen, den er ikke en statisk representasjon, men en konstant evalueringsprosess som foregår til stresssituasjonen er løst (Greenaway et al., 2015; Lazarus, 2006).

I den sekundære evalueringen vurderer individet om det er mulig å håndtere situasjonen som pågår, basert på primævalueringen (Lazarus & Folkman, 1984). Individet vurderer hvilke muligheter for mestring som er tilstede, sannsynligheten for at mestringen vil føre til ønsket resultat, og om konsekvensene av en mestringsstrategi vil ha noe å si for andre interne/eksterne krav som forekommer i samme situasjon (Lazarus & Folkman, 1984). En viktig faktor som påvirker den sekundære evalueringen er mestringsressurser (Folkman, 2013; Greenaway et al., 2015; Lazarus & Folkman, 1984).

Mestringsressurser. Mestringsressurser er praktiske og psykologiske verktøy individet har rundt seg eller i seg. Ved at individet kan bruke mestringsressursene for å møte og overkomme krav i omgivelsene, bidrar de i den sekundære evalueringen av situasjoner (Greenaway et al., 2015). Et individ kan være bedre rustet til å håndtere en stressende situasjon enn et annet, basert på hvor mange mestringsressurser individet har tilgjengelig (Folkman, 2013). Mestringsressursene kan være relatert til omgivelsene rundt individet, eller i individet selv. Materielle ressurser, eller sosial støtte fra andre (både emosjonell og instrumentell) er eksempler på mestringsressurser som kommer fra individets omgivelser (Lazarus & Folkman, 1984). Positivt tankesett, kommunikasjonsevner, problemløsningsevner og mestringstro er eksempler på mestringsressurser individet har i seg selv (Greenaway et al., 2015; Jerusalem & Schwarzer, 1992)

Mestringstro. Jeg vil redegjøre for mestringstro som mestringsressurs, fordi ifølge Bradley og Roberts (2004) rapporterer selvstendig næringsdrivende høyere mestringstro enn ansatte. Mestringstro kan derfor være en ressurs som er aktuell for franchisetakerne i denne studien.

Mestringstro defineres av Bandura (1977, 1986, 1989) som troen på at man kan utføre spesielle handlinger for å nå et mål; et individs tro eller tillit til egen påvirkningskraft. Mestringstro regnes som en situasjonsspesifikk personlig ressurs. Man kan oppleve høy mestringstro i noen situasjoner, og lav mestringstro i andre (Bandura, 1986; Kurbanoglu, 2003). Individer med høy mestringstro gir mer innsats, har mer utholdenhet på oppgaver, og setter seg høyere mål, sammenlignet med de som har lav mestringstro (Bandura, 1989). Mestringstro fungerer som en ressurs for mestring fordi individer som tror de har kontroll over, og mulighet til å mestre potensielt stressende situasjoner, ikke skaper engstelige tanker

om situasjonen. Dermed blir de ikke opprørt på samme måte som de med lav mestringstro (som i større grad vil engste seg over mangelen på mulighet til å mestre) (Bandura, 1989).

I følge Bandura (1986) har et individs mestringstro fire kilder; erfaringer fra tidligere mestring (mestringserfaringer), observasjon av andres mestring, verbal overtalelse/oppmuntring, og fysiske og mentale tilstander (for eksempel dersom man er anspent når man tenker på situasjonen, kan dette påvirke mestringstroen). Typisk økes mestringstro av suksess i situasjoner, og nedturen gir lavere mestringstro. Samtidig hevder Bandura (1986) at flere påfølgende suksesser fører til en sterk mestringstro, som ikke vil påvirkes i veldig stor grad av nedturen.

Jerusalem og Schwarzer (1992) hevder at mestringstro har innvirkning på de primære evalueringene individet tar. Høy mestringstro kan bidra til en opplevelse av positivt stress istedenfor den typen stress som er omtalt tidligere i dette kapitlet (Jerusalem & Schwarzer, 1992). Positivt stress er relatert til god helse, og innebærer følelser som empatisk bekymring for andre og positiv streving som kan være nyttig for omgivelsene (Lazarus, 2006). Gjennom opplevelse av for eksempel positivt stress kan dermed mestringstroen ha stor innvirkning på individets mestring i situasjoner (Jex, Bliese, Buzzel, & Primeau, 2001).

For å oppsummere vil svaret på de primære og sekundære evalueringene, inkludert vurdering av tilgjengelige mestringressurser, dermed avgjøre hvordan individet opplever situasjonen, og hvilke mestringstrategier individet eventuelt forsøker å sette i gang. To individer vil kunne oppleve samme situasjon ganske ulikt, basert på forskjeller i evalueringene og i tilgjengelige ressurser (Folkman, 2013; Folkman & Moskowitz, 2004; Lazarus, 2000; Lazarus & Folkman, 1984)

Mestring. Mestring defineres som ”Et kontinuerlig skifte av kognitive og atferdsmessige anstrengelser individer bruker for å håndtere spesifikke ytre og/eller indre krav de opplever at overskrider egne ressurser” (Lazarus & Folkman, 1984, s.141, egen oversettelse). I definisjonen ligger det noen premisser som er viktige for forståelsen (Lazarus & Folkman, 1984): Mestring er en kontinuerlig prosess som endrer seg, avhengig av de spesifikke situasjonene et individ står overfor. Kognitive og atferdsmessige anstrengelser innebærer både endring av tanker/perspektiver og aktive handlinger rettet mot den stressende situasjonen. Mestring skiller seg fra automatisk tilpasset atferd, gjennom at mestring krever anstrengelse (enten mentalt eller fysisk) rettet mot en situasjon som i utgangspunktet er for mye å håndtere, det samme gjelder ikke automatisk tilpasset atferd. I tillegg er det essensielt å påpeke at mestring i denne sammenhengen ikke alltid innebærer at den stressende situasjonen løses. Mestring innebærer forsøk på å håndtere, og er derfor distinkt fra det å mestre i seg selv

(engelsk: "cope" vs. "mastery") (Lazarus & Folkman, 1984). Innen evalueringsteorien kan mestring derfor også innebære å tolerere og å lære seg å leve med en stressende situasjon slik den er (Lazarus & Folkman, 1984).

Mestring deles ifølge evalueringsteorien inn i to kategorier: Emosjonsfokuset mestring og problemfokuset mestring (Lazarus & Folkman, 1984). Hvilken av dem som benyttes avhenger av de primære og sekundære evalueringene, og tilgjengelige mestringsressurser (Folkman, 2013; Lazarus & Folkman, 1984). Denne konseptualiseringen har fått kritikk for at det er vanskelig å skille mellom emosjonsfokuset og problemfokuset mestring, og det hevdes at enkelte mestringsstrategier kan være begge deler (Greenaway et al., 2015). Skinner et al. (2003) hevdet at inndelingen er nyttig teoretisk, men at den ikke fanger kompleksiteten ved mestring i praksis. Lazarus og Folkman (1984) hevdet at individet bruker flere ulike mestringsstrategier i situasjoner. Dermed kan både emosjonsfokuset og problemfokuset mestring opptre samtidig. Lazarus (2006) hevdet videre at man må være oppmerksom på at en handling kan være både problemfokuset og emosjonsfokuset. For eksempel dersom en student tar en beroligende pille før eksamen på grunn av angst; emosjonene relatert til stresset vil forsvinne, og prestasjonen på eksamen vil kunne øke fordi angstsymptomene har forsvunnet (Lazarus, 2006). Jeg vil nå gå nærmere inn på de to mestringskategoriene.

Emosjonsfokuset mestring. Emosjonsfokuset mestring er strategier hvor individet forsøker å minimere emosjonell engstelse og håndtere følelser som oppstår som følge av stress, uten å endre situasjonen som skaper stress (Folkman, 2013; Lazarus & Folkman, 1984). Denne typen mestringsstrategier benyttes i større grad dersom en situasjon evalueres som personlig viktig men ukontrollerbar (Folkman, 2013). Ifølge Bandura (1986) vil et individ som opplever lav mestringstro i en situasjon benytte seg mer av emosjonsfokuset mestring.

Eksempler på emosjonsfokusede mestringsstrategier er; fornektelse/unngåelse, distansering, selektiv oppmerksomhet, positive sammenligninger, søking av støtte og kognitive revurderinger. På grunn av oppgavens omfang vil jeg kun utdype tre av dem, basert på tidligere funn i forskning av selvstendig næringsdrivende. Fornektelse/unngåelse, innebærer bruk av kognitive fluktprosesser og/eller passive forsøk å ignorere stressorer. For eksempel ved at man prøver å ignorere tankene om den stressende situasjonen man står overfor (Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). I relasjon til arbeid-familieinteraksjon kan for eksempel fornektelse/unngåelse være en strategi som brukes i situasjoner med arbeid-familiekonflikt, hvor individet trekker seg unna familien/fornekter at en konflikt foregår.

Kognitive revurderinger, innebærer at individet endrer synet på/meningen ved en situasjon, uten at situasjonen endres i seg selv. For eksempel ved å bestemme seg for at det er verre ting å bekymre seg for. En potensielt stressende situasjon revurderes da til å være mindre alvorlig (Lazarus & Folkman, 1984). Støtte, tidligere omtalt som en mestringsressurs, kan også være en form for mestring. Når individet selv søker emosjonell støtte kan dette være en form for emosjonsfokusert mestring, hvor individet søker trøst for å dempe emosjoner i stressende situasjoner (Thompson et al., 2007; Welbourne, Eggerth, Hartley, Andrew, & Sanchez, 2007).

Lazarus og Folkman (1984) hevder at man ikke kan regne noen mestringsstrategier som tilpassede eller mistilpassede, fordi mestringsstrategien kan ha ulike utfall avhengig av konteksten de opptrer i. For eksempel kan fornektelse/unngåelse være nyttig dersom det ikke er mulig å gjøre noe med situasjonen (ved for eksempel kronisk sykdom). Derimot hevder Folkman (2013) at noen av de emosjonsfokuserte mestringsstrategiene er mistilpassede. Hun regner fornektelse/unngåelse som en mistilpasset strategi fordi man forvrenger virkeligheten for å forsvare seg.

Problemfokusert mestring. Problemfokusert mestring er forsøk på å endre den stressende situasjonen som har oppstått (Lazarus & Folkman, 1984). Disse mestringsstrategiene benyttes i større grad dersom situasjonen evalueres som personlig viktig og kontrollerbar (Folkman, 2013). Ifølge Bandura (1986) bruker individer problemfokusert mestring i situasjoner hvor de opplever høy mestringstro. Disse mestringsstrategiene ligner strategier som brukes for problemløsning, som å; samle informasjon, søke etter råd, vekte alternativer, og basere seg på tidligere erfaringer for å endre en situasjon (Folkman, 2013; Lazarus & Folkman, 1984). Ved å søke råd for hvordan best å endre en stressende situasjon, kan søking av støtte også regnes som en problemfokusert mestringsstrategi (Lazarus & Folkman, 1984; Thompson et al., 2007). Relatert til arbeid-familieinteraksjon kan problemfokusert mestring innebære å definere selve problemet som fører til konflikt (braker mye tid på e-post hjemme), og deretter aktivt handle for å skape en mindre konfliktfylt situasjon (slutter å svare på jobb-relaterte e-poster etter et visst klokkeslett).

Problemfokusert mestring er rettet direkte mot den stressende situasjonen, men mestringen kan både være fysiske endringer ved situasjonen, og mentale endringer hos individet (Lazarus & Folkman, 1984). De fysiske endringene et individ gjør med selve situasjonen kan være; endring av press, barrierer, ressurser etc. i omgivelsene. De mentale endringene hos individet kan være redusering av egen involvering i situasjonen, finne alternative måter for å oppnå tilfredshet, og å endre eget ambisjonsnivå (Lazarus & Folkman, 1984). De mentale endringene kan minne mye om for eksempel kognitive revurderinger som

nevnt innen emosjonsfokuset mestring. Lazarus og Folkman (1984) kaller derfor kognitive revurderinger knyttet direkte mot å løse et problem for problemfokusede kognitive revurderinger.

Kontekstuell avhengighet og effektivitet i mestring. Det er variasjon i hvordan individer responderer på situasjoner som oppstår. En situasjon kan inneholde mål, verdier og tankesett som er viktigere for ett individ enn et annet (Folkman, 2013). Mestringsstrategier kan endre seg ettersom situasjoner endrer seg, eller ettersom individet endrer seg (Folkman, 2013). En mestringsstrategis effektivitet er derfor også kontekstuell avhengig; for eksempel kan unngåelse være effektivt når ingenting kan gjøres i en situasjon (venter på et testresultat), men ineffektivt når man burde forberede seg på en kommende utfordring (har blitt diagnostisert med en sykdom man må behandle) (Lazarus & Folkman, 1984). Derfor hevder Lazarus (2006) at en feil mange ofte gjør er å sette emosjonsfokuset og problemfokuset mestring opp mot hverandre for å vurdere hvilken som er mest nyttig.

På tross av kontekstuell avhengighet viser studier av ulike utvalg i ulike settinger at både emosjonsfokusede og problemfokusede mestringsstrategier kan være en viktig bidragsyter til opplevelsen av jobbtillfredshet og generell velvære (Ingledeu, Hardy, & Cooper, 1997; Welbourne et al., 2007). For eksempel fant Devereux, Hastings, Noone, Firth, og Totsika (2009) at problemfokuset mestring var relatert til økt opplevd personlig prestasjon. Mangel på opplevd personlig prestasjon er en av faktorene som kan bidra til utbrenthet. Problemfokuset mestring kan derfor være en beskyttende faktor mot utbrenthet (Devereux et al., 2009).

Eksisterende empiri på mestring. Jeg vil nå gå inn på eksisterende empiri av mestring hos selvstendig næringsdrivende. Deretter vil jeg belyse mestring i arbeid og familie avslutningsvis i teorikapittelet. I delen om mestring av arbeid og familie vil jeg først referere til forskning gjort i ansattes kontekst. Deretter vil jeg gå inn på en studie jeg fant av selvstendig næringsdrivende og mestring i arbeid og familie.

Mestring hos selvstendig næringsdrivende. Eksisterende empiri på mestring hos selvstendig næringsdrivende innen evalueringsteoriens rammeverk er begrenset. Ifølge Stephan og Roesler (2010) har selvstendig næringsdrivende til en viss grad blitt oversett innen forskning på arbeidshelsepsykologi. Cardon og Patel (2015) hevder at dybdestudie på mestringsprosesser hos selvstendig næringsdrivende over tid er nødvendig. Jeg vil nå gå nærmere inn på de studiene jeg har funnet.

I 1983 undersøkte Boyd & Gumpert selvstendig næringsdrivende og håndtering av stress i jobben, og flere av deres funn er konsistente med nyere studier. De fant blant annet at

ensomhet, lange arbeidsdager, mye ansvar, problemer med partnere og ansatte var stressorer selvstendige næringsdrivende opplevde (Boyd & Gumpert, 1983). Mestringsstrategiene som ble rapportert blant de selvstendige næringsdrivende var nettverk for å unngå ensomhet (en form for søking av støtte), og å reise vekk for å komme seg unna (en form for unngåelse/fluktatferd) (Boyd & Gumpert, 1983).

Schonfeldt og Mazzola (2015) fant at selvstendig næringsdrivende opplevde stressorer som angst, jobb-usikkerhet og skuffelse. I deres studie viste det seg at problemfokusert mestring ble brukt i større grad enn emosjonsfokusert mestring. Eksempler på problemfokuserte mestringsstrategier var å søke råd eller gjøre forhandlinger (Schonfeldt & Mazzola, 2015).

Uy et al. (2013) undersøkte selvstendig næringsdrivende med og uten erfaring fra tidligere selvstendig næring. De fant at unngåelse (emosjonsfokusert) ga bedre velvære i det korte løp hos erfarne selvstendig næringsdrivende. Unngåelse ga ikke bedre velvære for selvstendig næringsdrivende med lite erfaring. Samtidig fant Uy et al. (2013) at unngåelse måtte kombineres med aktiv mestring (tilsvarende problemfokusert) i det lange løp, for å gi velvære, uavhengig av erfaring. Patzelt og Sheperd (2011) fant emosjonsfokusert og problemfokusert mestring korrelerte med hverandre. De selvstendig næringsdrivende brukte begge samtidig, noe som støtter opp om at en type mestringsstrategier ikke utelukker bruk av den andre.

Mestring i arbeid og familie. Forskingen på mestring og arbeid-familieinteraksjon i selvstendig næringsdrivendes kontekst er svært begrenset (Jennings & McDougald, 2007), og det etterlyses mer forskning på dette feltet (Eby et al., 2005; Haar, 2006; Thompson et al., 2007). Derfor vil jeg kort gå inn på eksisterende empiri i ansattes kontekst, også avslutter jeg med å vise til en studie hvor utvalget bestod av både ansatte og selvstendig næringsdrivende.

I de få studiene som er gjort på mestring i arbeid og familie hos ansatte har funn vært avvikende (Clark, Michel, Early, & Baltes, 2014). Det hevdes at dette kommer av de ulike konseptualiseringene av mestring som brukes (Clark et al., 2014).

Rotondo og Kincaid (2008) fant at kognitive revurderinger førte til økt konflikt, når det ble brukt som mestringsstrategi i forholdet mellom arbeid og familie. Forfatterne foreslo at kognitive revurderinger var ineffektivt som mestringsstrategi i relasjon til arbeid-familie. I deres studie ble kognitive revurderinger målt gjennom å gi seg selv lavere forventninger/endre syn på at man ikke kan klare alt. De hevder derfor at det kan være et tegn på å mentalt gi opp (Rotondo & Kincaid, 2008). Konseptualiseringen av kognitiv revurdering i Rotondo og Kincaid (2008) skiller seg derfor fra konseptualiseringen til Lazarus og Folkman (1984), som

er brukt i denne studien. Fornektelse/distansering ga høy opplevd konflikt når det ble brukt som mestringsstrategi, uavhengig av domene (Rotondo et al., 2003).

Problemfokuserert mestring, målt gjennom strategiene direkte handling (utøving av selvstendighet og utholdenhet, hvor individet er motivert til å endre situasjonen til det bedre) og støttesøking har vist seg å være relatert til lav konflikt fra familie til arbeid, men ikke arbeid til familie (Lapierre & Allen, 2006; Rotondo et al., 2003; Rotondo & Kincaid, 2008).

Rotondo og Kincaid (2008) fant at søking av støtte var assosiert med høyere nivåer av både konflikt (fra familie til arbeid) og fasilitering (fra arbeid til familie). Forfatterne hevder at dette overraskende funnet kom av at instrumentet som målte søking av støtte i deres studie, i større grad er tilpasset søking av støtte-atferd på jobb, og i mindre grad atferd i familien

Brink og de la Rey (2001) undersøkte mestring av arbeid-familiekonflikt hos kvinner i ulike lederstillinger (også selvstendig næringsdrivende). Det viste seg at uavhengig av arbeidsform brukte kvinnene like mestringsstrategier for å håndtere arbeid familiekonflikt. Strategiene som ble brukt var kognitiv revurdering, problemløsning, og søking av sosial støtte.

Metode

I dette kapittelet vil jeg beskrive hvordan jeg gikk frem for å belyse hvordan franchisetakere opplever mestring i arbeid og familie på samme tid. Først vil jeg kort redegjøre for bakgrunnen for studien, og beskrive franchiseselskapet i korte trekk. Deretter vil jeg gjøre rede for mitt vitenskapelige ståsted, valget av kvalitativ metode, og kriterier for kvalitet i kvalitativ metode. Videre vil jeg gjøre rede for forskningsprosessen (innsamling av data), før jeg begrunner valg av analysemetode; tematisk analyse, og beskriver analyseprosessen. Til slutt i kapittelet vil jeg redegjøre for de etiske betraktningene som er gjort i denne studien.

Bakgrunn for studien

Gjennom min tid som arbeidstaker i et franchiseselskap har min interesse for denne organisasjonsformen vokst. Spesielt har interessen vokst i løpet av tiden som student når jeg har oppnådd en større forståelse for arbeidsgiver- og arbeidstaker-relasjoner. Franchisetakere er i en litt særskilt stilling i forhold til arbeidsgiver-/arbeidstakerrelasjon; de er både selvstendig næringsdrivende med egne ansatte, samtidig som de driver gjennom et konsept utviklet av en franchisegiver de må forholde seg til (Nilssen, 2002).

Gjennom mitt arbeid i- og min tilknytning til franchiseselskapet, fikk jeg våren 2016 tillatelse til å skrive en masteroppgave om franchisetakerne. Selv om masteroppgaven skrives om franchisetakere fra et spesifikt selskap har jeg stått fritt til å definere studien og oppgaven selv. Jeg vil understreke at min rolle som forsker har vært fri under hele prosessen.

Beskrivelse av organisasjonen. Denne studien er gjennomført med et stort franchiseselskap i Norge. Selskapet inneholder flere ulike ansettelsesforhold, blant annet franchisegiver med administrativt ansatte, og franchisetakere med egne bedrifter og egne ansatte. En franchisetaker anses som en selvstendig næringsdrivende, som gjennom en avtale med en franchisegiver har fått lov til å bruke franchisenavnet, og som operer under føringer fra franchisegiveren (Nilssen, 2002; Vinturella & Erickson, 2013). Denne oppgaven vil kun omhandle franchisetakeres perspektiv, det er derfor ikke gjennomført intervju med noen andre i organisasjonen enn franchisetakere.

Vitenskapelig ståsted

Problemstillingen og forskerens vitenskapelige ståsted har en påvirkning på dataene som innhentes, og hvordan forskeren tolker disse dataene (Howitt, 2013; Tjora, 2013). Problemstillingen min: Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid? Viser mitt vitenskapelige ståsted; kontekstuell konstruksjonisme, hvor man antar

at det er flere mulige tolkninger av fenomener avhengig av konteksten det opptrer i (Madill, Jordan, & Shirley, 2000).

I denne sammenhengen bruker jeg vitenskapelig ståsted som en samlebetegnelse for forståelsen av hva som eksisterer i verden (ontologi), og hvordan det er mulig å få kunnskap om verden (epistemologi). Jeg mener at et fenomens eksistens og mening i verden kan endre seg ut ifra hvilken kontekst som er gjeldende på et gitt tidspunkt. Mitt teoretiske utgangspunkt er at både opplevelse av arbeid-familieinteraksjon og mestring er kontekstuelt betinget. Derfor mener jeg at en generalisering av disse konseptene, hvor man kontrollerer for kontekst ikke nødvendigvis får frem alle nyansene som ligger i dem. Samtidig mener jeg at selvstendig næringsdrivende også kan være en for bredt definert arbeidsform i denne sammenhengen. Det kan være kontekstuelle forskjeller mellom for eksempel selvstendig næringsdrivende uten ansatte og franchisetakere med ansatte. I denne studien undersøker jeg en spesifikk arbeidsgruppe i en kontekst. Ved å gjøre dette vil jeg forsøke å få frem de kontekstuelle nyansene i deres opplevelser.

Innen kontekstuell konstruksjonisme antar man også at tolkninger av fenomener avhenger av forskerens posisjon og den spesifikke sosiale konteksten forskningen foregår i (Madill et al., 2000). Jeg har vært ansatt hos en franchisetaker i selskapet i flere år, og er godt kjent med franchisetakernes sjargong, arbeidsoppgaver, utfordringer og gleder. Jeg karakteriserer derfor meg selv til en viss grad som ”insider” (Kanuha, 2000) i dette prosjektet, fordi jeg (delvis) deler erfaringsbase med informantene, selv om jeg ikke har vært franchisetaker selv. Jeg mener at opplevelsen av mestring i arbeid og familie kanskje ville vært ulik dersom jeg for eksempel hadde intervjuet lønnede sjefer i et annet selskap, eller dersom intervjuene hadde vært gjennomført av noen andre enn meg.

Refleksivitet. I kontekstuell konstruksjonisme ligger det at en som forsker må reflektere over hvordan man konstruerer kunnskap i forskningsprosessen, og hvilke faktorer som påvirker denne konstruksjonen (Madill et al., 2000). Dette defineres av Guillemin og Gillam (2004) som refleksivitet. Mine tolkninger av informantenes utsagn er farget av min posisjon som insider i organisasjonen; av tidligere erfaringer og observasjoner på arbeidsplassen min. Derfor konstrueres resultatene også til en viss grad på disse erfaringene og observasjonene. Jeg anser insider-rollen som en styrke, fordi den kan gi forskeren mer anerkjennelse fra informantene som derfor ofte åpner seg mer for forskeren. Dette kan gi større dybde i dataene som er samlet inn (Dwyer & Buckle, 2009). Jeg mener at min grunnleggende forståelse for noen av opplevelsene til en franchisetaker kanskje førte meg enda nærmere fenomenet jeg studerte.

Ifølge Dwyer og Buckle (2009) kan en ulempe med insider forskning være at forskeren blander inn egne erfaringer og gjør antakelser, og derfor ikke klarer å forklare informantenes individuelle opplevelser fullt ut. Men å være en ”outsider” skaper likevel ikke en immunitet mot påvirkning av personlig perspektiv på forskningen (Dwyer & Buckle, 2009). Derfor kan en refleksjon over muligheten for subjektiv påvirkning og bevissthet over ens egne perspektiver like gjerne redusere de potensielle ulempene med å være insider. Å være en refleksiv forsker har jeg derfor sett på som et mål gjennom hele forskningsprosessen i denne studien.

Kvalitativ metode

På bakgrunn av denne studiens tema, og for å få tak på kontekstuelle nyanser i opplevelsene av mestring i arbeid og familie, valgte jeg å bruke en kvalitativ metodisk innfallsvinkel. Kvalitativ metode er spesielt god egnet når man søker forståelse av et fenomen, og ønsker nærhet til dem man forsker ”på” (Howitt, 2013; Tjora, 2013). En av fordelene ved kvalitativ metode er at den lar forskeren se og forstå konteksten, som hjelper med å forklare hvorfor mennesker handler slik de gjør. Denne konteksten forstås best gjennom å snakke med menneskene (Myers, 2013).

Johns (2006) hevder at ved bruk av kvalitativ metode har forskeren stor mulighet til å belyse kontekstuelle effekter, fordi forskeren kan være sensitiv til ulike kontekstuelle nivåer og deres interaksjon, og forskeren kan være sensitiv til kontekstens påvirkning på atferd og holdninger, gjennom å ”jobbe bakover” i situasjoner. I min problemstilling var det franchisetakernes egen opplevelse av mestring i arbeid og familie jeg ønsket å undersøke. Altså deres egne erfaringer og tolkninger. Den kvalitative metoden ga meg mulighet til å komme nær informantene, og forstå deres syn, innenfor den gitte konteksten.

I tillegg regnes kvalitative metoder som passende når man gjør utforskende studier (Myers, 2013). Jeg regner denne studien som utforskende, fordi jeg som nevnt ikke fant forskning på mestring i arbeid og familie i franchisetakeres kontekst spesifikt. Samtidig er den utforskende innen det bredere konseptet selvstendig næringsdrivende, fordi det etterlyses mer forskning på denne arbeidsformen (Cardon & Patel, 2015; Haar, 2006; Patzelt & Sheperd, 2011; Sheperd & Patzelt, 2015; Thompson et al., 2007). En utforskende kvalitativ innfallsvinkel ble derfor vurdert som passende for studiens tema, og ga mulighet til å belyse perspektiver som er unike for denne spesifikke konteksten.

I løpet av forskningsprosessen har jeg delvis vekslet mellom en datadrevet tilnærming og en litteraturdrevet tilnærming. Den datadrevne tilnærmingen har vært benyttet for å best mulig utforske de kontekstuelle aspektene ved franchisetakernes opplevelser, samtidig som en

litteraturrevet tilnærming har bidratt til å holde fokuset i et stort datamateriale. I denne sammenhengen vil jeg presisere at som forsker innenfor et fagfelt har man oppnådd en del kunnskap som påvirker, selv om man forsøker å holde seg datadrevet (Braun & Clarke, 2006). Derfor bruker jeg begrepet ”tilnærming”. Jeg kan ikke si at fremgangsmåten har vært utelukkende det ene eller det andre gjennom forskningsprosessen. Videre i metodekapittelet vil jeg redegjøre for når jeg har vekslet mellom disse. Før jeg går videre til selve forskningsprosessen vil jeg gå nærmere inn på kvalitet i kvalitativ metode.

Kvalitet i kvalitativ metode gjennom transparens

Vurderinger av kvalitet i kvalitativ forskning har vært knyttet til ulike begrep (Tjora, 2013). I denne studien benyttes begrepene pålitelighet, gyldighet og overførbarhet. Disse begrepene brukes i tråd med Kvale og Brinkman (2015) sitt argument om at de er tradisjonelle, men samtidig dagligdagse ord. Samtidig har Thagaard (1998) brukt de tilsvarende begrepene troverdighet (pålitelighet) og bekreftbarhet (gyldighet). Her vil jeg gjøre rede for pålitelighet og gyldighet. Overførbarhet, det tredje kriteriet for kvalitet; om tolkninger som er basert på en enkelt undersøkelse, også kan gjelde i andre sammenhenger (Thagaard, 1998) vil jeg komme tilbake til i oppgavens metodediskusjon.

Pålitelighet har med forskningsresultatene konsistens og troverdighet å gjøre, og det kan ikke knyttes til fastlagte kriterier (Kvale & Brinkman, 2015; Thagaard, 1998). Årsaken er at i motsetning til positivistiske tradisjoner, hvor idealet er nøytrale/objektive observatører, har man innsett at fullstendig nøytralitet ikke kan eksistere innenfor kvalitativ metode, som bygger på en fortolkende tradisjon (Tjora, 2013). Isteden kan man styrke en studies pålitelighet ved å eksplisitt reflektere over om man har kunnskap om og engasjement i forskningstemaet, eller om man har noe til felles med informantene. Samtidig må man vurdere hvordan dette kan ha påvirket forskningsprosessen (Tjora, 2013). Spørsmål som hvordan informantene har blitt valgt ut og om en informant ville endret svarene sine i et intervju med en annen forsker, er relevant for en studies pålitelighet (Kvale & Brinkman, 2015; Tjora, 2013).

Gyldighet i kvalitativ metode knyttes til om svarene man finner i forskningen faktisk er svar på spørsmålet man forsøker å stille (Tjora, 2013). Dette er knyttet til forskerens tolkning av resultatene (Thagaard, 1998). Kommunikativ gyldighet er den typen gyldighet man primært er opptatt av innen de fleste samfunnsvitenskapene, ifølge Tjora (2013). Denne typen gyldighet innebærer om en tolkning kan bekreftes av annen forskning, og utøves i praksis ved at man sammenstiller sine funn med funn fra relatert forskning (Thagaard, 1998; Tjora, 2013). En studies gyldighet kan styrkes ved at forskeren er åpen om hvordan

forskningen praktiseres, ved å redegjøre for ulike valg underveis i prosessen (Tjora, 2013). Som eksempler på holdepunkter for gyldighet i et forskningsprosjekts ulike faser, nevner Kvale og Brinkman (2015) blant annet hvorvidt språklig stil for transkribering er en gyldig overføring fra muntlig til skriftlig form, og hvorvidt forskerens fortolkninger av informantenes svar er logiske.

Ifølge Tjora (2013) reflekterer derfor pålitelighet og gyldighet hvor godt ulike valg i en forskningsprosess tas. Videre hevder han at transparens i forskningsprosessen reflekterer hvor godt disse valgene formidles i rapporteringen av forskningen (Tjora, 2013). Transparens innebærer at forskeren gir en detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetoder slik at forskningsprosessen kan vurderes trinn for trinn (Silverman, 2006). Ved formidling av forskningsresultater er det derfor viktig å redegjøre for hvordan perspektiver eller teorier har bidratt til å forme forskningsdesign og analyse, og metodevalgene som er tatt underveis i prosessen må registreres (Tjora, 2013). For å øke studiens transparens har jeg allerede gjort rede for mitt vitenskapelige ståsted. Den videre redegjørelsen for denne studiens forskningsprosess er også gjort i forsøk på å øke studiens transparens.

Datainnsamlingsprosedyre

Denne delen av metodekapittelet inneholder en redegjørelse for hvordan jeg har samlet inn data for å besvare oppgavens problemstilling: Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid? Denne redegjørelsen gjør jeg i detalj, for å øke studiens transparens og for å vise kontekstuelle nyanser som kan ha bidratt til å påvirke fenomenene jeg studerte.

Rekruttering av utvalget. Hovedregelen for utvalg i kvalitative intervjustudier er at man velger informanter som vil kunne uttale seg på en reflektert måte og kan gi rike beskrivelser om de aktuelle temaene, kalt strategisk utvalg (Mehmetoglu, 2004; Tjora, 2013). Jeg ønsket franchisetakere fra ett selskap for å undersøke denne spesifikke konteksten, derfor ble snøballrekruttering benyttet i denne studien. Snøballrekruttering går ut på at man har identifisert noen mulige informanter, som blir spurt om å nominere andre som kan uttale seg om temaet (Howitt, 2013; Tjora, 2013). Min studie startet derfor med en informant som ga meg tilgang til flere mulige informanter. En mulig ulempe ved snøballmetoden er begrenset variasjon (Tjora, 2013). For å unngå for begrenset variasjon blant informantene mine, hadde jeg noen forhåndsbestemte kriterier som styrte hvilke av de mulige informantene jeg skulle oppsøke. Kriteriene var: 1) Franchisetakere med ulik antall år i bransjen, 2) Franchisetakere med ulik fysisk størrelse på sin bedrift, og 3) Både menn og kvinner. Ved å gå etter disse kriteriene kunne jeg i større grad sikre at jeg intervjuet franchisetakere som hadde vært

gjennom ulike situasjoner og livshendelser. Dermed kunne jeg få et bredere spekter av opplevelser, men samtidig ville det være fellestrekk mellom informantene gjennom konteksten som franchisetaker i samme selskap.

Totalt ble åtte respondenter spurt om å delta i studien, og 5 sa ja. Den opprinnelige planen var at første kontakt med informantene skulle foregå via e-post. På grunn av manglende respons endret jeg strategi, og oppsøkte franchisetakere på deres arbeidsplass. Første kontakt med fire av de fem informantene ble derfor gjennomført muntlig (den første ble rekruttert via e-post). Det var viktig for meg at informantene hadde lik forståelse av hva prosjektet innebar. Både fordi alle skulle vite hva de var med på, samtidig som jeg ønsket et noenlunde likt utgangspunkt for intervjuene. For å unngå at den muntlige fremstillingen ble årsak til ulik forståelse av hva intervjuet ville innebære, ga jeg samtidig ut en kopi av informasjonsskrivet (appendiks C). Slik kunne alle informantene lese om studien og kontakte meg før intervjusituasjonen dersom det oppstod spørsmål. På den måten opplevde jeg at informantene hadde lik forståelse av hva prosjektet innebar.

Beskrivelse av informantene. De fem informantene som deltok i studien var alle franchisetakere i samme selskap, og hadde fra tre til 23 års erfaring som franchisetaker. Alderen på franchisetakerne var fra 29 til 58 år. Blant de fem informantene var det en kvinne og fire menn. Alle informantene var samboere. Ikke alle hadde barn. Noen var gift. Varigheten på samboerskap/ekteskap varierte. Ut ifra problemstillingen min; hvordan opplever franchisetakere mestring i jobb og familie på samme tid? ga dette utvalget mulighet til å oppnå visse variasjoner mellom informantene (for eksempel tilstedeværelsen av barn). Samtidig var det likheter mellom informantene (for eksempel at alle hadde samboer/ektefelle).

Ifølge Tjora (2013) er det ikke uvanlig å oppleve at rekruttering av informanter er vanskelig, og at man sitter igjen med en følelse av at det er noen erfaringer man ikke får undersøkt. I denne studien fikk jeg bare rekruttert en kvinnelig informant, noe som kan ha en innvirkning på studiens overførbarhet. Dette kommer jeg tilbake til i oppgavens metodediskusjon.

Semi-strukturerte intervju. Jeg gjennomførte semi-strukturerte intervju med fem franchisetakere, for å få økt innsikt i deres opplevelse av mestring i arbeid og familie. Samtlige av intervjuene ble gjennomført på den aktuelle informantens arbeidsplass. Intervjuenes varighet var fra 55 til 120 minutter.

Et semi-strukturert intervju er løst strukturert, men har en intervjuguide som sirkler inn bestemte temaer som skal dekkes, med spørsmål og forslag til oppfølging (Kvale &

Brinkman, 2015). Samtidig er denne intervjuformen åpen når det gjelder endringer i rekkefølgen og formuleringen av spørsmål, slik at man kan følge de spesifikke svarene og historiene informantene forteller (Kvale & Brinkman, 2015).

Semi-strukturerte intervju ble valgt fordi det egner seg godt når man ønsker spontane og rike beskrivelser av meninger, holdninger og erfaringer rundt et tema (Howitt, 2013; Tjora, 2013). Med semi-strukturert intervju ønsker man å skape en situasjon for en relativt fri samtale som kretser rundt noen spesifikke temaer som forskeren har bestemt på forhånd (Tjora, 2013). Jeg definerte og kontrollerte intervjusituasjonen, ved å bestemme tema, spørsmål og oppfølgingsspørsmål. Likevel opplevde jeg ofte at informantene snakket fritt om temaet, gikk videre til andre temaer, og snakket i lengre perioder på egen hånd uten spørsmål fra meg. Dynamikken i intervjuene ble dermed opplevd som positiv, hvor de åpne spørsmålene motiverte informantene til å fortelle om egne opplevelser, samtidig som intervjuguiden var med på å fokusere samtalen når det var nødvendig.

Dybdeintervjuets kvalitet hviler på opparbeidet tillit mellom forsker og informant (Tjora, 2013). Derfor brukte jeg tid på å ”varme opp” ved å snakke med informanten om andre temaer før selve intervjuet begynte. Dette opplevde jeg bidro til å skape en fortrolighet rundt intervjuene. Min rolle som delvis insider i organisasjonen bidro kanskje også til en mer åpen samtale. Jeg forklarte før intervjuet begynte at jeg var godt kjent med organisasjonens sjargong og en del av arbeidet til en franchisetaker i dette selskapet. Samtidig redegjorde jeg for mine etiske prinsipper om konfidensialitet.

Intervjuguiden. Intervjuguiden i denne studien (appendiks B) er utformet av meg, og inneholdt 14 hovedspørsmål om temaene; ”jobbressurser”, ”jobbkrav”, ”arbeid-familieinteraksjon”, og ”opplevelse av seg selv på jobb”, med stikkord til eventuell oppfølging av svar. Et eksempel på et spørsmål fra intervjuguiden som ble stilt var: ”Kan du fortelle litt om aspekter ved jobben din som krever anstrengelse over tid?”. Oppfølgingsstikkord til dette spørsmålet var for eksempel ”arbeidsmengde?” og ”tidspress?”. Spørsmålene ble stilt slik med formål om å kunne spille videre på det informantene svarte.

Jeg hadde et ønske om å undersøke forholdet mellom arbeid og familie, og å undersøke franchisetakeres opplevelser på jobb, men problemstillingen var ikke konkretisert før intervjuene ble gjennomført. Ifølge Kvale og Brinkman (2015) er det nødvendig å ha en viss kunnskap om intervjutemaet for å kunne stille relevante spørsmål. Derfor ble intervjuguiden utformet på bakgrunn av litteratur om arbeid og familieinteraksjon, samtidig som jeg inkluderte noen aspekter ved opplevelse på jobb (for eksempel krav, ressurser og følelser på jobb). I tillegg benyttet jeg min egen erfaring med franchise i utformingen av

intervjuguiden. Litteratursøket om temaene for å lage intervjuguiden, var et av de litteraturredne elementene i forskningsprosessen. Likevel var temaene som ble inkludert intervjuguiden brede. Dette ble gjort fordi jeg ønsket å være åpen til hva informantene sa, og ikke bli låst i en forhåndsbestemt plan. Dersom noe virket fremtredende hos informantene, skulle dette videre spisse forskningen, slik at jeg kunne jobbe tilnærmet datadrevet med analysen. Jeg hadde ikke lagt inn spørsmål om mestring spesifikt i intervjuguiden, fordi jeg ikke visste at dette ville bli en del av problemstillingen da intervjuguiden ble formet.

Jeg utformet språket i intervjuguiden slik at det skulle være mest mulig tilpasset franchisetakernes naturlige talemåte. Dette gjorde jeg for å motvirke at jeg som forsker ble fremmedgjort fra informantene. To pilot-tester av intervjuguiden, gjennomført med en franchisetaker og en ansatt i samme bransje i forkant av studien, ga meg en pekepinn på hvordan intervjuguiden fungerte. Intervjuguiden ble revidert underveis i datainnsamlingen, når det ble oppdaget at noen ordlyder eller spørsmål var mer aktuelle enn andre. Et eksempel var at spørsmålet om jobbbressurser ”Kan du fortelle litt om hva du opplever som positivt/givende i jobben din” ga mer mening for informantene gjennom spørsmålet ”Kan du fortelle litt om hva som gir deg påfyll i jobben din”.

Bruk av båndopptaker. I samtlige intervjuer ble båndopptaker brukt. På forhånd hadde alle informantene fått informasjon om hvordan opptakene skulle brukes og oppbevares. Deretter ble de spurt eksplisitt om det var greit å gjøre opptak, noe samtlige informanter godtok. Bruk av båndopptaker under alle intervjuene ga meg mulighet til å skape flyt og komme med oppfølgingsspørsmål, istedenfor å notere underveis. Ifølge Tjora (2013) kan båndopptakere styrke påliteligheten til et intervju, ved at forskeren får mulighet til å legge fram direkte sitater, slik informantene sa det. Dette gjør informantens stemme synlig til en viss grad, helt fram til leseren.

Transkribering av intervjuene. Umiddelbart etter hvert intervju ble arbeidet med transkribering av lydfilene påbegynt. I første omgang skrev jeg et stemningsnotat av intervjuet. I stemningsnotatet noterte jeg situasjonelle og kontekstuelle stikkord som kunne være nyttige for videre analyse, men som ikke var tydelige i lydfilen. Eksempler på slike stikkord var ironi eller kroppssignaler (for eksempel peking). Dette ble gjort for å senere i analysen ha mulighet til å sette meg bedre inn i intervjukonteksten uten å høre gjennom lydfilene på nytt, og for å huske å føre inn for eksempel ironi i transkriberingen.

Deretter transkriberte jeg hver lydfile, som vil si at jeg omdannet den muntlige samtalen til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkman, 2015). Intervjuer kan transkriberes til ulike detaljnivå (Kvale & Brinkman, 2015). Ifølge Braun og Clarke (2006) krever tematisk analyse som et

minimum en rik ortografisk transkripsjon som gjengir alle verbale ytringer (og noen ikke-verbale ytringer). Likevel er risikoen for å miste verdifull informasjon mindre dersom transkripsjonene er detaljrike (Kvale & Brinkman, 2015). Tjora (2013) anbefaler at man transkriberer mer detaljert enn det man tror er nødvendig. Derfor har transkripsjonene til denne studien et noe høyere detaljnivå enn en rik ortografisk transkripsjon. I denne studiens transkripsjoner ble alle ytringer transkribert ordrett, inkludert latter, nøling, påbegynte setninger og gjentakelser. Alle lengre pauser (på mer enn ett sekund) ble markert med "...” (hvor antall ”.” indikerer lengde) og nøling er markert med ”eh eller ”eeh” avhengig av lengde. I tillegg har stemningsnotatene blitt brukt som hjelp til å markere ytterligere i transkripsjonene, og kroppsbevegelser har derfor blitt markert der det har hatt betydning. Eksempler på dette er banking i bordet eller peking.

Det kan oppstå unøyaktigheter i transkripsjonene på grunn av forskjellen på hva informanten forsøker å kommunisere og meningen forskeren inkorporerer i transkriptet (Howitt, 2013). Insider dimensjonen som nevnt tidligere kan ha påvirkning på transkriberingen av et intervju (Howitt, 2013). Jeg opplevde at jeg som delvis insider hadde en god forståelse av hva ord og uttrykk betød, og kjente meg godt igjen i sjargongen som ble brukt fordi den er typisk for organisasjonen og brukes mye i jobb-sammenheng (også av meg). Derfor opplevdes det ikke uforståelig når jeg transkriberte.

Transkripsjonene ble normalisert (bokmål). Det anbefales å normalisere transkripsjoner dersom det ikke er særlig grunn til noe annet, men samtidig er det viktig å være observant på spesielle dialektord som kan ha særegen betydning (Tjora, 2013). Utelukkning av dialekt bidro til aidentifisering av informantene i den skriftlige rapporten, og etter min vurdering har normaliseringen ikke medført tap av meningsinnhold.

Dataanalyse

Videre i dette kapittelet vil jeg redegjøre for prosessen hvor dataene ble analysert. Først vil jeg beskrive analysetilnærmingen som har vært benyttet; tematisk analyse. Deretter vil jeg redegjøre for hvordan jeg har gjennomført analysen, for å øke studiens transparens.

Tematisk analyse. Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre innen et kvalitativt datasett (Braun & Clarke, 2006). Årsaken til at jeg valgte tematisk analyse er at metoden er svært fleksibel, den er uavhengig av teori og epistemologi. Dermed kan forskeren selv tilpasse metoden til studiens formål. At metoden er fleksibel innebærer at man som forsker må ta flere aktive valg i forskningsprosessen, og at disse må beskrives eksplisitt (Braun & Clarke, 2006). Eksempler på slike valg er vitenskapelig ståsted og skillet mellom litteraturredet og datadrevet tilnærming, som jeg har

gjort rede for tidligere. I tillegg til fordelene ved fleksibilitet anbefales tematisk analyse dersom man har store mengder detaljerte og rike data, som for eksempel fra dybdeintervju (Howitt, 2013).

Litteratursøk. I en av fasene i analyseprosessen som beskrives nedenfor, gjorde jeg litteratursøk for å undersøke eksisterende empiri relatert til temaene som var fremtredende hos informantene i denne studien. Jeg vil kort redegjøre for den delen av litteratursøket som inneholdt franchisetakere, fordi jeg ikke fant empiri på mestring i arbeid og familie innen franchisetakeres kontekst.

I litteratursøket ble søkemotorene Oria (gjennom NTNU), Psycnet (APA), Sciencedirect, og Scopus brukt. I disse søkemotorene søkte jeg opp både ”franchise” og ”franchisee” kombinert med ”cope”, ”coping”, ”appraisal”, ”appraisal theory”, ”emotion focused”, ”problem focused”, ”family”, ”family conflict”, ”conflict”, ”facilitation”, ”family facilitation”, og ”work-family”. Søkeordene ble satt opp både alene og i ulike kombinasjoner. Litteratursøket ble gjort ved flere anledninger i løpet av vinteren og våren 2017, i tilfelle nye studier skulle dukke opp. Siste gang søket ble gjort var 16.04.2017. Resultatene av litteratursøket viser at franchisetakere er undersøkt, men i større grad i økonomiske øyemed. Jeg fant ikke forskning relatert til de aktuelle temaene for denne oppgaven.

I tillegg gjennomgikk jeg referanselistene til studier jeg fant av selvstendig næringsdrivende, for å se om ordet ”franchise” var en del av tittelen, eller om det kunne være andre indiser på at franchisetakere var en del av utvalget. I noen tilfeller fant jeg at utvalget bestod av ulike typer selvstendig næringsdrivende, hvor noen typer kunne minne om franchisetakere, selv om det ikke ble eksplisitt nevnt. I de fleste studiene var det ikke gjort eksplisitt uttrykk for undersøkning av forskjeller mellom de ulike formene for selvstendig næringsdrivende. Det er noen unntak, for eksempel skilte Annink og den Dulk (2012) mellom selvstendig næringsdrivende med og uten ansatte, som nevnt i teorikapitlet.

Analyseprosessen. Dataanalysen i denne studien ble gjort med utgangspunkt i de seks fasene for tematisk analyse av Braun og Clarke (2006). De seks fasene er: 1) Bli kjent med dataene, 2) Generere koder, 3) Søke etter temaer, 4) Gjennomgå temaene, 5) Definere og navngi temaene, og 6) Produsere den skriftlige rapporten. Som Braun og Clarke (2006) anbefaler, ble ikke fasene fulgt statisk, men heller som en dynamisk prosess. Videre vil jeg kort beskrive fasene, og bruke min egen forskningsprosess for å forklare innholdet av fasen, med formål om å gjøre analysen transparent.

Fase 1) Bli kjent med dataene. Ifølge Braun og Clarke (2006) er første steg i analysen å bli kjent med dataene. Dette ble gjort ved at jeg skrev alle stemningsnotat og transkriberte

alle fem intervjuer selv. I denne fasen innsnevret jeg tema og formulerte problemstillingen; hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid? Innsnevringen (og bli kjent-prosessen) foregikk gjennom at jeg leste alle transkripsjonene flere ganger (med og uten tilhørende lydfil). Underveis noterte jeg meg overordnede notater mens jeg tenkte ”hva er det informanten *forteller* om her?”. Etter dette så jeg på mine egne notater at det var mye snakk om både mestring i arbeidet, mestring i familien, og jeg så antydninger til hvordan dette fungerte i forhold til hverandre. Deretter laget jeg ulike forslag til problemstillinger, og reflekterte over de ulike forslagene til jeg ”landet” den aktuelle problemstillingen.

Ifølge Tjora (2013) kan avgrensning av forskningen foregå både før, under og etter at intervjuene er gjennomført. Fordi jeg formulerte problemstillingen etter at intervjuene var gjennomført, var informantenes historier i stor grad kilden til denne studiens avgrensning. Dette bidro til en datadrevet tilnærming.

Etter å ha landet problemstillingen fortsatte jeg å lese transkripsjonene, og tok videre notater. Her forholdt jeg meg til dataene på et overordnet nivå med problemstillingen i bakhodet, for å se etter generelle mønstre på tvers av hele datasettet.

Fase 2) Generere koder. I neste fase la jeg transkripsjonsfilene inn dataverktøyet nVivo. Bruken av slike dataverktøy har blitt kritisert. Noen hevder at når ytringene fra et intervju håndteres i en datamaskin er det fare for at de isoleres fra sammenhengen de opptrer i. Forskeren vil dermed miste de sentrale elementene i konteksten som gir ytringen mening (Midré, 2010; Roberts & Wilson, 2002). Tjora (2013) argumenterer for det motsatte; at i motsetning til fysisk klipp og lim, er fordelene med slike programmer at man ikke fjerner seg for mye fra sammenhengen dataene ble generert i. Basert på Tjoras (2013) råd om å prøve ut et slikt program, testet jeg nVivo og fant at det var svært nyttig i systematiseringen av kodingsarbeidet mitt.

I kodingsarbeidet ble hvert intervju gjennomgått, og tekst-enheter av ulik størrelse ble merket med koder. Kodene identifiserte en del av dataene som virket interessant, og var en måte å organisere dataene inn i meningsfulle grupper på (Braun & Clarke, 2006). Kodene var en potensiell kilde til å generere idéer som var tett forankret i empirien, og i tråd med en datadreven tilnærming hvor man bør unngå for tidlige konklusjoner (Tjora, 2017). Derfor kodet jeg dataene med fokus på selve dataene, og forsøkte å unngå å fokusere på eksisterende teori, for ikke å bli farget av den. I tråd med datadreven tilnærming ble tekstutdragene kodet empirinært, altså ble kodene navngitt direkte fra ord i selve tekstutdragene (Tjora, 2017). Noen enheter av tekst ble gitt én kode, andre fikk flere koder. I denne fasen forholdt jeg meg åpen til hele datasettet, og kodet for så mange potensielle mønstre som mulig, fordi jeg ikke

ville risikere å miste detaljer som senere kunne vise seg å være verdifulle for analysen (Braun & Clarke, 2006). Underveis i kodingen opprettet jeg også notiser ("memoer" i nVivo) hvor sammenhenger jeg så mens kodingen pågikk, ble notert ned. Dette ga meg mulighet til å fokusere på den empirinære kodingen, med en visshet om at idéene som oppstod ble ivaretatt (Tjora, 2017). Etter å ha gått gjennom hele datamaterialet endte jeg opp med ca 400 koder. Se Tabell 1 for eksempel på hvordan et tekstutdrag ble kodet. Etter å ha gjennomført første runde med koding ble alle kodene skrevet ut i papirformat.

Tabell 1

Eksempel på kode

Tekstutdrag	Kode
"Men vi blir for stolte til å spørre vet du. Ikke sant. Jeg var ute etter et par timer søvn den dagen jeg, men han så det på meg."	For stolt til å spørre

Fase 3) Søke etter temaer. Etter å ha produsert en liste med alle koder begynte arbeidet i denne fasen med å sortere kodene inn i grupper. I dette arbeidet klippet og limte jeg koder sammen i grupper på ark for å få oversikt, basert på råd fra Braun og Clarke (2006). Fordi Tjora (2013) hevder at man ved å klippe og lime kan fjerne seg fra sammenhengen dataene er generert i, sjekket jeg kodene kontinuerlig opp mot tekstutdragene i nVivo. På den måten opplevde jeg at jeg klarte å holde taket på sammenhengen kodene opptrådte i.

De ulike arkene ble en slags tematisk gruppering av kodene, som ga en begynnende struktur for analysen (Tjora, 2017). I denne fasen prøvde jeg å unngå å fokusere på teoretiske sammenhenger jeg kjenner fra før. Jeg fokuserte heller på sammenhenger som kom fra datagrunnlaget, for en mer datadrevet tilnærming. Jeg forsøkte å forholde meg åpen til hva som faktisk befant seg i dataene, og lot dette være styrende. Eksempler på koder som ble gruppert sammen var "Selvstendighet – stole på seg selv", "Selvtillit som leder" og "jeg skal være stolt selv".

I denne fasen ble det tydelig at analysen involverte en konstant bevegelse fram og tilbake mellom fasene (Braun & Clarke, 2006). Samtidig som kodene ble gruppert ble noen av de endret, og noen nye koder ble dannet. Noen av kodene ble utelatt fra denne fasen, men beholdt som "irrelevant" i tilfelle de skulle vise seg viktig senere. Kodegruppene ble vurdert og justert ved at jeg gikk jeg tilbake til transkripsjonene, og reflekterte over hvilke kodegrupper som hadde sammenheng med problemstillingen. Dette ble fremdeles gjort uten

særlig fokus på teori, fordi jeg ønsket at dataene skulle være styrende. Vurderingen av kodene førte til en redusering fra 13 kodegrupper og ned til tre tema, hvor jeg hadde begynt å se konturene av noen undertemaer under hvert hovedtema. De tre temaene med forslag til undertema ble deretter skrevet inn i et dokument, med tilhørende sitater.

Fase 4) Gjennomgå temaene. Denne fasen inneholdt en gjennomgang og videre avgrensning av temaene (Braun & Clarke, 2006). Etter å ha laget den tilnærmede datadrevne oversikten over tre temaer, med forslag til undertemaer, begynte jeg å bevege meg over til teorien. I denne fasen ble temaene gjennomgått i lys av eksisterende teori på området, samtidig som jeg hadde problemstillingen klart for meg.

I tillegg til å vurdere temaene i lys av tidligere forskning på området, gjennomgikk jeg temaene basert på fremgangsmetoden til Braun og Clarke (2006). I denne fasen var intern homogenitet innad i temaene, og ekstern heterogenitet mellom temaene styrende, fordi jeg ønsket at et tema skulle inneholde sitater som hadde sammenheng, og at de ulike temaene skulle være konseptuelt forskjellige (Braun & Clarke, 2006).

Ifølge Braun og Clarke (2006) er det to nivåer av gjennomgang og avgrensning i denne fasen. Det første nivået handler om å vurdere de kodede tekstutdragene. Derfor leste jeg alle sitater til alle kodene innenfor de tre temaene, og vurderte dem i forhold til temaet de var plassert i og hvilken sammenheng de hadde med andre sitater i samme tema. Dersom man oppdager at noen sitater skiller seg mye fra de andre, skal det vurderes om de må tas vekk, om de passer bedre i et annet tema eller om det er nødvendig med flere temaer (Braun & Clarke, 2006). Jeg oppdaget at det ene temaet ikke var konseptuelt forskjellig fra de andre to. Det ene av de tre temaene ble derfor delt opp, noen av sitatene ble plassert inn i de andre to temaene, og de øvrige sitatene ble kuttet. Jeg endte derfor opp med to tema, istedenfor tre.

Når man er fornøyd med temaene og opplever at de i tilstrekkelig grad fanger konturene av de kodede dataene, kan man gå videre til neste nivå av denne fasen (Braun & Clarke 2006). Nivå to innebar en lignende prosess som forklart over, men var relatert mer helhetlig til hele datasettet: Man skal vurdere hvert individuelle tema opp mot datasettet, og om temaene sammen reflekterer meningene i datasettet som en helhet (Braun & Clarke, 2006). I denne fasen leste jeg datasettet på nytt, for å vurdere om temaene passet til hele datasettet, og for å vurdere om noen tidligere utelatte tekstutdrag måtte kodes på nytt i lys av de nå avgrensede temaene. I denne prosessen fant jeg noen tekstutdrag som tidligere hadde vært utelatt, som nå passet inn. Braun og Clarke (2006) hevder at det er forventet, fordi koding er en pågående prosess i analysen. Etter Braun og Clarke (2006) sine anbefalinger

stoppet jeg denne prosessen når jeg oppdaget at mine begrensninger ikke tilførte noe substansielt nytt.

Fase 5) Definere og navngi temaene. I denne fasen skal man videre avgrense og navngi temaene, og man skal finne selve essensen av hvert tema (Braun & Clarke, 2006). Ifølge Braun og Clarke (2006) er det i denne fasen man skal vurdere om temaene inneholder undertemaer. Men som nevnt er ikke analysen en lineær prosess, og man beveger seg derfor frem og tilbake mellom fasene. Jeg hadde allerede sett for meg konturene av mulige undertema. Denne fasen bestod derfor i at jeg gikk gjennom dokumentet med temaene og undertemaene mine en gang til, og laget konkrete overskrifter for hvert tema og undertema. Tilhørende sitater ble plassert under hver overskrift. Overskriftene ble revidert til de til slutt representerte navnene på temaene og undertemaene. Jeg forsøkte å gi temaene og undertemaene presise navn som tydeliggjorde helheten i innholdet.

Idet jeg skulle definere og navngi temaene, fant jeg et nytt nivå i datamaterialet. I tillegg til at to hovedtemaer hadde tilhørende undertemaer, var det fremtredende at opplevelsene til informantene endret seg. For å synliggjøre dette nivået benyttet jeg meg av en tredelt fasestruktur. Funnene innebærer derfor to temaer: 1) Selvbildet påvirker mestring, og 2) Støtte fra familien påvirker mestring. Den tredelte fasestrukturen består av fasene Flyt, Ubalanse og Stabilisering. De to hovedtemaene gikk igjen i alle fasene. Undertemaene til de to hovedtemaene var derimot ulike, avhengig av hvilken fase som var gjeldende. Hvert tema fikk en kort beskrivelse som fanget essensen av innholdet i temaet. Se Tabell 2, i resultatkapittelet for en oversikt over fasestrukturen, hovedtemaene og undertemaene.

Fase 6) Produsere den skriftlige rapporten. I siste fase skal den endelige analysen og rapporten skrives ned (Braun & Clarke, 2006). Analysen ble til slutt nedskrevet i resultatkapittelet i oppgaven. I denne fasen plukket jeg ut sitater for å illustrere temaene mine. Jeg valgte å plukke ut sitater jeg syntes fanget essensen i temaet jeg hadde definert, på best mulig måte, samtidig med hensyn til informantenes anonymitet.

Etiske betraktninger

Jeg vil nå redegjøre for de etiske vurderingene jeg har gjort underveis i prosjektet. Studien ble meldt inn og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) (appendiks D) før datainnsamlingen ble påbegynt.

Alle informantene fikk et informasjonsskriv om formålet med studien før intervjuene. Informasjonsskrivet beskrev hva deltakelse ville bety for informantene, og hvordan dataene ville bli behandlet. I tillegg ble det redegjort om konfidensialitet, frivillig deltakelse og mulighet til å trekke seg uten å oppgi grunn (appendiks C). Før intervjuenes start signerte

samtligje informanter en samtykkeerklæring, hvor de bekreftet at de var informert om studien og sin frivillige deltakelse. Ingen av informantene har valgt å trekke sitt samtykke.

All personinformasjon ble behandlet konfidensielt. De innsamlede dataene ble aidentifisert t i løpet av transkriberingsprosessen. Dette innebar at alle åpenbart identifiserende ord, som for eksempel navn på selskapet, navn på ansatte/ledere i selskapet og stedsnavn som kunne kobles til informantene ble utelatt i de skriftlige transkripsjonene. Deretter ble utdragene gjennomgått og redigert en gang til for å sikre at ingen uttalelser kunne være identifiserende, verken direkte eller indirekte i rapporten. Transkripsjoner og lydopptak ble oppbevart på krypterte minnepinner og på passordbeskyttede datafiler. Alle lagringsenheter har vært oppbevart innelåst etter NSD sitt reglement. En kodenøkkel med navn og annen personidentifiserende informasjon ble lagret i papirformat innelåst i et skap separat fra transkripsjonene. Dataene oppbevares til prosjektets slutt og blir deretter slettet. Dataene blir dermed fullstendig anonymisert, når kodingsnøkkel slettes. Alle etiske vurderinger gjort underveis i prosjektet er basert på forskningsetiske prinsipper om informert samtykke og konfidensialitet (Tjora, 2013).

Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene fra analysen av studiens intervjuer. Funnene er mine tolkninger av samtalene med informantene i denne konteksten, i sammenheng med oppgavens problemstilling: Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid? To hovedtemaer viste seg fremtredende: 1) Selvbildet påvirker mestring og 2) Støtte fra familien påvirker mestring. I tillegg fant jeg at opplevelsen av- og funksjonen til- de to hovedtemaene, og deres relasjon til mestring har ulike dimensjoner. Det kan virke som om informantene går gjennom ulike faser. Dette viser jeg ved å bruke en fasestruktur som rammeverk for temaene. De tre fasene er: Flyt, Ubalanse og Stabilitet. Hovedtemaene har undertemaer, som skiller seg fra hverandre avhengig av hvilken fase informantene er i.

Før jeg beskriver fasene, temaene og undertemaene nærmere vil jeg presentere informantenes beskrivelse av sin arbeidshverdag, for å gi et bedre innblikk i konteksten for denne studien. Deretter vil jeg gi en kort oversikt over faser, tema og undertema, og vise strukturen gjennom en tabell. Videre vil jeg gå nærmere inn på hver fase og de ulike undertemaene som tilhører hver fase, illustrert med sitater. I oppgavens resultatdel har informantene blitt nummerert med tilfeldige tall, for å sikre anonymitet. I tillegg vil jeg presisere at videre i oppgaven vil både begrepet bedrift og selskap benyttes. Bedrift referer til franchisetakernes lokale virksomhet (som forklart i appendiks A). Selskap referer til selve franchiseselskapet franchisetakerne er en del av.

Informantenes arbeidshverdag

Fordi denne studien er gjennomført innen den spesifikke konteksten til franchisetakere, vil jeg nå gi et innblikk i hvordan franchisetakerne i denne studien opplever arbeidet sitt. Funnene som presenteres videre i dette kapittelet må forstås på bakgrunn av denne konteksten.

Det er spesielt tre forhold som er karakteristisk for denne konteksten: Høy arbeidsmengde, en konkurransepreget hverdag og en sterk motivasjon for jobben. Jeg vil nå beskrive disse tre forholdene nærmere.

Franchisetakere jobber mye, med arbeidsdager på 10-12 timer og jobb 5-7 dager i uken. En informant forteller ”*Jeg jobber jo mye mer enn alle vennene mine. Har jeg en kort dag så jobber jeg 10 timer (...) Også er jeg her på søndager og jobber.*” (5)

Dagene er hektiske, og inneholder oppgaver som; oppfølging av ansatte, bestilling av varer, og kontorarbeid etc. Det kan virke som at informantene opplever at de alltid skulle ha

gjort mer enn det de gjør, og at de ikke har tid til alt.

”Man er aldri a jour, man har aldri kontroll, og man har alltid dårlig samvittighet (...) Jeg kan aldri gå hjem fra jobben og si at (...) ’i dag rakk jeg alt’ (...). Det har aldri skjedd, og det kommer aldri til å skje. Man lager seg lange lister med punkter man skal gjennomføre i løpet av en dag, og mulig man kanskje til og med blir ferdig med hele listen. Men det er klart, du har jo en bedrift da, hvor den ene varen faktisk står skeivt, og det er rusk borti kroken (...) Så det er alltid noe man kunne gjort, og kunne gjort bedre også.” (1)

Videre virker hverdagen til franchisetakerne konkurransepreget. De opplever å bli målt på flere aspekter, for eksempel av hva som selges. Resultatene offentliggjøres i selskapet, og franchisetakerne blir ofte rangert i forhold til hverandre.

” Vi blir målt, og sånne ting. Så du må like å være konkurransemenneske når du holder på med dette (...) Jeg tror ikke det finnes maken til prestasjonsgruppe i noe selskap i Norge (...) Du blir målt opp og ned, du har en spydspiss i ryggen i 5 år. Prestér, prestér, prestér. For du er ikke ansatt.” (2)

Til sist er hverdagen til franchisetakerne preget av en sterk motivasjon for arbeidet. Spesielt er det motiverende dersom bedriften har omsetningsvekst. Selv om det rapporteres om høy arbeidsmengde og konkurranse, fortelles en historie som også preges av glede og lidenskap.

”Det er motiverende hvis du har vekst, det er den beste rosen du kan få.” (3)

”Jeg er veldig glad i det jeg holder på med.” (2)

”Det er en fantastisk bransje vet du, det er helt vilt.” (1)

Oversikt over fasene, temaene og undertemaene

Tabell 2 gir en oversikt over fasene, temaene og undertemaene som viste seg fremtredende som svar på oppgavens problemstilling: Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid?

Før jeg går nærmere inn på fasene, temaene og undertemaene vil jeg presisere at skillet mellom fasene ikke er like statisk som det kan fremstå i min strukturelle fremstilling.

Funnene kan tyde på at informantene beveger seg fram og tilbake mellom fasene kontinuerlig. Fasene er derfor ikke ment til å fremstå som vanntette skott.

Tabell 2

Oversikt over faser, hovedtema og undertema

Faser:	Første fase: Flyt	Andre fase: Ubalanse	Tredje fase: Stabilisering
Hovedtema:	Selvbildet påvirker mestring		
Undertema:	Et sterkt selvbilde som drivkraft for mestring i arbeidet	Et sterkt selvbilde som barriere mot mestring i arbeidet	Selvbildet justeres til stabilitet mellom arbeid og familie
Hovedtema:	Støtte fra familien påvirker mestring		
Undertema:	Familiens støtte er vesentlig for mestring i arbeidet	Støtte fra familien som kilde til dårlig samvittighet	Familien integreres i arbeidet og endrer seg



Den første fasen (Flyt) illustrerer en slags startfase, hvor informantene er fulle av pågangsmot og føler et sterkt engasjement. I denne fasen beskriver undertemaene hvordan informantene bruker sitt sterke selvbilde som drivkraft for mestring i arbeidet, og hvordan familiens støtte er en vesentlig kilde til mestring i arbeidet. I denne fasen virker opplevelsene stort sett ensidig fokusert mot arbeidet.

Den andre fasen (Ubalanse) illustrerer en fase hvor informantene opplever flere motbakker. Ulempene ved faktorene som beskrives i den første fasen, kommer frem i denne fasen. Undertemaene i denne fasen beskriver hvordan informantenes sterke selvbilde fungerer som en barriere mot mestring, og hvordan familiens støtte blir en kilde til dårlig samvittighet.

Den tredje fasen (Stabilisering) illustrerer en fase hvor interaksjonen mellom arbeid og familie endres. Denne fasen kategoriseres av endring og justeringer som stabiliserer fokuset til både arbeid og familie. Undertemaene i denne fasen beskriver hvordan informantene justerer eget selvbilde i arbeidet og i familien, og hvordan familien integreres i arbeidet og endres i form av at barn blir eldre.

Første fase: Flyt

Første fase, Flyt, karakteriseres av et sterkt fokus mot jobben, og et engasjement for bedriften og selskapet. Disse opplevelsene mener jeg kan minne om en oppstartsfasen, selv om opplevelsen av ”flyt” ikke bare er til stede i første del av franchisekarrieren. De fleste opplevelsene er ganske ensidig rettet mot arbeidet. Jeg tolker det dithen at informantene opplever at de har god kontroll på ting. De opplever få store utfordringer, og dette påvirker hvordan de mestrer både i arbeid og familie. I denne fasen deles hovedtemaene inn i de to undertemaene: Et sterkt selvbilde som drivkraft for mestring i arbeidet, og familiens støtte er vesentlig for mestring i arbeidet. Jeg vil nå gå nærmere inn på hver av disse.

Et sterkt selvbilde som drivkraft for mestring i arbeidet. Som nevnt karakteriseres den første fasen av en slags flyt og et sterkt engasjement. Dette undertemaet beskriver hvordan informantene ser seg selv i relasjon til bedriften og selskapet. Informantene gir uttrykk for at de opplever seg selv som sterke, stolte, full av selvtilit, med god tro på egne prestasjoner, samt med en sterk tilknytning og identitetsfølelse både til bedriften sin og selskapet for øvrig. Dette har jeg valgt å samle i fellesbetegnelsen ”et sterkt selvbilde”. Det sterke selvbildet ligger til grunn for opplevelsen av engasjement og flyt, og kan være en av bautaene for mestring informantene opplever på jobb i denne første fasen. Samtidig som det sterke selvbildet brukes for mestring i jobben, kan det også bidra til at det meste annet i livet overskygges av arbeidet. Jeg fant at det sterke selvbildet brukes for mestring i jobben på to ulike måter hos informantene; enten for å snu om utfordrende situasjoner til noe positivt eller som erstatning for positiv feedback fra selskapet.

På den ene siden brukes det sterke selvbildet for å snu om utfordrende opplevelser, eller for å på tross av utfordringer støtte opp om seg selv. Dette vises gjennom måten informantene omtalte utfordrende situasjoner i arbeidet på. For eksempel ved å på tross av nedbemanningsperioder (som kan være tungt), oppleve seg som sterk fordi man klarer å ”stå i det”. Informantene opplever seg selv som ansvarlig for arbeidet som blir gjort, og forteller at de selv skal sørge for at de opplever det de gjør som positivt. De blir sterke og stolte av sin egen viljestyrke.

”Jeg skal være stolt av det jeg holder på med selv. Det er det viktigste.” Samme informant forteller senere at til tross for en periode med utfordringer i form av nedbemanning og lignende: *”så føler jeg meg jævlig sterk. (...) Jeg lar meg ikke bli trukket ned av verken det ene eller det andre.”* (3)

En av informantene forteller om en situasjon hvor en ansatt var syk, og arbeidsdagen ble utfordrende fordi det ble svært travelt, men så oppleves det likevel positivt: *”Man føler man får utrettet noen ting da. Selv om det så mørkt ut her en stund så gikk det likevel fordi man er så flink, at man løser det.”* (1)

På den andre siden brukes det sterke selvbildet som en erstatning for støtte fra selskapet (for eksempel positive tilbakemeldinger). Selv om informantene forteller at de får positive tilbakemeldinger, virker det ikke så veldig viktig for dem.

”Det er forskjellen på å være ansatt kontra å drive selv. Driver du selv så er du selvstendig, og da skal du ikke forvente at du kan få klapp på skuldra. For hvis du er opptatt av det kan du ikke være franchisetaker. Nei. For det eksisterer ikke. Og det er sånn det skal være også. Hvis du er en person som elsker å bli motivert av ros, så må du ikke være franchisetaker. Nei, da har du bomma. Da må du heller bli salgskonsulent i et firma som du får masse feedback på.”

Det kan virke som at noe av årsaken til det sterke selvbildet i denne fasen kommer av informantenes tilknytning til jobben. De legger ned utallige timer i jobben, og det går på bekostning av andre ting i livet deres (for eksempel tid med familien). Når de opplever suksess kan det bli desto mer personlig, fordi dette er et resultat av alt det de har lagt ned og ofret selv.

”Det er ikke uten grunn at jeg har kommet dit jeg har gjort. (...) Veldig hardt arbeid. Men så tror jeg og at det er derfor jeg har lyktes (...) Jeg er en av de som har gode resultater og det har ikke kommet av seg selv (...) Det er hardt arbeid og struktur.” (3)

”Hvis du skal lykkes her så må du ha den entusiasmen, du går ikke inn i dette halvhjertet.” (4)

”Jeg er veldig tilknyttet bedriften (...) Jeg er stolt over det at vi får sånne tilbakemeldinger fra kunder om ansatte som gjør en god jobb. Jeg blir kjempe stolt. For det er jo mine ansatte. Det er jo meg dette.” (5)

Informantene opplever også en sterk tilknytning til selskapet, ikke bare til egen bedrift. Dette kan være en ytterligere bidragsyter til det sterke selvbildet. De føler seg tilknyttet til- og stolt over selskapet de jobber for. Analysen viser at flere av informantene har valgt dette selskapet spesifikt, og at det ikke har vært tvil om hvilket selskap de ønsket å være en del av.

”Jo det måtte bli dette selskapet. (...) Ikke noen av de andre [selskap], det måtte bli dette selskapet.” (4)

”Jeg hadde lyst til å bli franchisetaker. Og jeg dro jo rundt i de forskjellige [selskapene], og var vel egentlig ikke i tvil om hvilken båt jeg ville være med. Og det var dette selskapet.” (2)

”Jeg har jo vokst opp (...) med dette selskapet. Det har liksom vært dette selskapet i familien vår (...) Har liksom fått det inn med blodet.” (5)

Den sterke tilknytningen, selvtilliten og stoltheten informantene viser her kan også være en slags rettferdiggjøring. Informantene har jobbet for å komme seg inn i selskapet, og deretter jobber de hardt for at egen bedrift skal gå bra. Underveis ofrer man mye annet. Når man har gjort dette prøver man kanskje å rettferdiggjøre for seg selv at man har ofret og gitt så mye. Følelsen av at man er ment til å være franchisetaker i dette selskapet kan bli sterkere av den grunn. Sammen kan dette igjen skape et enda sterkere selvbilde.

Familiens støtte er vesentlig for mestring i arbeidet. Det neste undertemaet i den første fasen beskriver hvordan familien støtter opp om og tilpasser seg. Dette betegnes som nødvendig for at det skal være mulig å opprettholde bedriften. En sentral del av informantenes opplevelse av mestring i arbeidet er at samboer/ektefelle støtter, viser forståelse, godtar informantens lange arbeidsdager og tilpasser seg et liv hvor bedriften får sentral plass. Jeg vil også kategorisere disse opplevelsene som ganske ensidig, det er arbeidet som står i hovedfokus. Familien formes slik at den passer til bedriften. Å ha med familien fremheves som et ”*must*” av en av informantene, illustrert gjennom: *”Du må egentlig ha med deg familien.” (2)* Så at familien er klar over at det blir mye jobb og er klare for å tilpasse seg livsstilen som kommer med franchisen er viktig for dem.

Jeg fant at informantene uttrykte tilstedeværelsen av støtte gjennom en forståelsesfull ektefelle/samboer. Denne støtten var ikke aktivt initiert av informantene selv.

*”Ektefellen min har aldri mast eller sagt at nå må jeg begynne å komme meg hjem (...) der har h*n vært fantastisk.” (2)*

*”Etter vi fikk barn så har h*n funnet ut at turnusarbeid fungerer ikke, så h*n måtte ta seg en annen jobb. (...) Den har h*n valgt på grunn av mitt yrke.” (1)*

Det virker som at noen av informantene forbereder denne tilpasningen tidlig i forholdet til sin samboer/ektefelle, også før de har blitt franchisetakere:

”Når jeg traff samboeren min (...) gjorde jeg det veldig klart hvilken vei jeg skulle gå. (...) Sånn kom jeg til å være og sånn kom jeg til å bli.” (1)

Andre fase: Ubalanse

Den neste fremtredende fasen innebærer en tøffere vei med mer motbakker. Det kan virke som at flytopplevelsen fra første fase erstattes med opplevelser av mer ubalanse. Det er som om informantene begynner å kjenne på det ensidige fokuset mot arbeidet, og hvor hardt arbeidet er. Dermed fanger denne fasen opp baksiden av medaljen ved de ulike faktorene fra forrige fase. Likevel er fokuset fremdeles på arbeidet. Forskjellen fra forrige fase er kanskje at de begynner å oppleve at fokuset er litt problematisk, men at de fremdeles ikke klarer/ønsker å skifte fokus. I denne fasen karakteriserer jeg det derfor som at informantene opplever flere potensielt stressende situasjoner enn i første fase, og at dette påvirker hvordan de mestrer i både arbeid og familie. Hovedtemaene deles inn i de to undertemaene: Et sterkt selvbilde som barriere for mestring og støtte fra familien som en kilde til dårlig samvittighet. Jeg vil nå gå nærmere inn på disse undertemaene.

Et sterkt selvbilde som en barriere for mestring i arbeidet. Det sterke selvbildet som beskrives i første fase blir med videre inn i den andre fasen, men her opplever informantene mer motgang. Fokuset for det sterke selvbildet er fremdeles på arbeidet. Det sterke selvbildet kan i denne fasen heller beskrives som en barriere for mestring, fordi informantene forsøker å holde på det sterke selvbildet i situasjoner hvor det kan være uheldig for dem. Jeg fant at det sterke selvbildet fungerte som en barriere på to ulike måter, som jeg nå vil gå nærmere inn på.

For det første søker ikke informantene støtte hos selskapet/kolleger (kolleger = andre franchisetakere i samme selskap) fordi de ønsker å holde på det sterke selvbildet sitt. I de følgende sitatene kan man se konturene av to ulike hindringsfunksjoner av dette. I den ene

funksjonen kommer det sterke selvbildet i veien for å søke støtte eller hjelp, fordi man ikke ønsker å tape ansikt ved å innrømme overfor andre at man trenger det.

Informant 3 forteller om viktigheten av å være åpen dersom man får seg en knekk
”Det handler om å være åpen om det, hvis en skulle oppleve noe sånt så er det viktig at du er åpen om det” Men på spørsmål om det oppleves som enkelt å være åpent om dette forteller informanten: *”Nei, det har litt med egen stolthet å gjøre da (...) Hvis jeg hadde gått til selskapet nå (...) og sagt at jeg var sliten og trengte en pause så hadde de sagt at ’nei men kanskje på tide å avrunde da.’ Tror jeg.”*

Informant 1 forteller om opplevelsen av muligheten til å få seg en ”pause” når man opplever en knekk: *”Bare det å vite at man har den muligheten til å ringe og si ’faen dette mestrer jeg ikke lenger jeg, jeg takler det ikke’ (...) Da tenker jeg sånn.. ja, men vi er for stolte antakelig.. Til å gjøre det. At det er et nederlag og en nedtur. Også gjør vi det ikke.”*

Samme informant forteller også om å ha ringt en kollega for å be om en avløser, for selv å kunne dra hjem og sove noen timer, men fikk istedenfor beskjed om å ta seg en lengre pause: *”Heldigvis tar h*n tegninga.. kommer nedover og sier ’Du har deg hjem, også går du til legen også kommer du ikke før om ** dager, så ordner vi dette her’ ..Og det var støtte. Så de finnes vet du, hvis det virkelig knirker. Men vi blir for stolte til å spørre og vet du.. Ikke sant. Jeg var ute etter et par timer søvn den dagen jeg, men h*n så det på meg.”*

I den andre funksjonen er det sterke selvbildet en barriere for å søke/ta til seg støtte ved at man ikke klarer å se selv at man har behov for støtte eller hjelp. Man tviholder på et syn hvor alt går bra og man kan takle alle problemer, i en slags fornektelse/unngåelse. Informant 5 forteller om en periode med sykdom, hvor informanten måtte roe seg ned.

”Jeg ble liksom tvunget til det. Jeg tror de fleste blir litt sånn tvunget til det når de først begynner å roe seg ned (...) Du hører ikke på de andre, ikke når du har det så greit (...) Kroppen sier jo stopp fordi du blir så sliten, ikke sant.”

For det andre fungerer det sterke selvbildet som en barriere, fordi nederlag oppleves enda verre, fordi det er en knekk på det sterke selvbildet informantene har bygd opp. Knekket oppleves både ille i utgangspunktet, men også fordi andre får vite om det. Det kan virke som at det sterke selvbildet oppleves som en slags fasit blant informantene. Alle skal tåle mye. Opplevelsen av nederlag blir derfor sterkere, fordi man både skuffer seg selv, og fordi man ikke er like sterk som alle andre tilsynelatende er. Man er kanskje redd for å miste respekt fra andre.

Det som kan tyde på en felles oppfatning om viktigheten av et sterkt selvbilde illustreres med *"Hvis du skal lykkes, da må du brenne mye eller brenne alt for å si det sånn da. (...) Det er det som skal til. (...) Du får betalt for det. Før eller siden."* (3)

En av informantene forteller om opplevelser under en sykdomsperiode: *"Føler jeg har mislyktes litt. Så det er sånn, 'se på h*n, takler ikke noe' (...) Jeg skjemtes. Det var flaut å være sykemeldt. Jeg har aldri vært det i mitt liv jeg. Jeg har aldri vært borte fra jobb en eneste dag. Jeg var kjempeflau. (...) Det blir sånn, man tenker på alle de andre som har holdt på så lenge (...) hører ikke at de snakker sånn [om å være syk]."* (5)

Støtte fra familien som en kilde til dårlig samvittighet. Som nevnt i første fase, opplever informantene at familien støtter og tilpasser seg slik at de kan mestre jobben. Bildet nyanseres i denne fasen. Som nevnt kategoriserer jeg støtten fra første fase som hovedsakelig ensidig. Familien støtter og arbeidet tar. I denne fasen uttrykker informantene opplevelsen av å ikke strekke til i familien. De gir uttrykk for at de ikke får til å yte nok tilbake igjen til familien, som støtter dem så mye. Franchisen opptar fremdeles mye av tiden og energien deres. Så samtidig som de støttes, tappes de i denne fasen for energi fordi de får dårlig samvittighet overfor familien. Forholdet mellom arbeid og familie kan dermed bli nærmest som en byrde. Familien hjelper informantene med å takle jobben, men informantene klarer ikke like godt å bidra i familien samtidig. Spesielt gjelder dette i en fase av livet hvor man for eksempel har små barn.

"Det er vel ikke et yrke jeg ville anbefalt til en småbarnsfamilie egentlig. (...) Du må legge ned så enormt mye arbeid. For det første da, så i hvert fall ha det avklart (...) Forstår de hva dette her innebærer? (...) Men det er klart, når du er ung ikke sant, så

har du ikke noen begrensninger, ingen hemninger. Og kanskje er du i en fase, du har kjæreste men du har ikke noen barn enda, og det kommer jo etter hvert da, ikke sant. Også baller det på seg...” (4)

Informant 3 forteller om tiden som småbarnsforelder og franchisetaker ”*Det var armer og bein hele tiden og du hadde hele tiden dårlig samvittighet for de hjemme. (...) De første årene husker jeg nesten ikke noen ting av. Det eneste jeg husker var at jeg var kjempesliten når jeg kom hjem (...) Husker med skrekk og gru at det å holde tidsavtaler var et helvete. Skulle komme hjem til middag for eksempel, så var det ofte at du kom hjem mange timer etter at middagen var ferdig.”*

Informant 4 forteller om tidligere perioder ”*Problemet har egentlig vært at jeg har vært så sliten når jeg har kommet hjem, til tider. Altså jeg har ikke hatt noe overskudd, så jeg har vært helt kake.”*

Samtidig som informantene forteller om dårlig samvittighet, virker det ikke som at de aktivt går inn og forsøker å mestre situasjonen i så stor grad. Det tolereres. Det sterke selvbildet kan være en bidragsyter til opplevelsen av å ikke strekke til, og årsaken til at det ikke aktivt mestres i så stor grad. Den felles oppfatningen om et sterkt selvbilde, med ”*brenne alt*” og ”*ikke halvhjertet inn i dette*” kan føre til tanker om at man må tåle at man ikke strekker til hjemme. Så ved å brenne alt for å lykkes, må de godta dårlig samvittighet i livets andre arenaer. I hvert fall i en livsfase hvor familien krever litt mer enn ellers, som for eksempel når man har små barn. Følgende sitater illustrerer dårlig samvittighet og en slags felles oppfatning av toleransen.

”Samtidig så hører det jo med til sannheten at det er man jo klar over da, ikke sant. Når man skriver under en kontrakt som franchisetaker i selskapet, så er man jo klar over at det går utover mye annet. Og det ville jeg jo også, ikke sant. Jeg har jo sagt ja til dette her. Med full viten om at det blir ikke venner, hobbyer, familiebursdager.. Altså sånne ting blir det ikke noe av da. Men i det siste så har man liksom begynt å savne det da. (...) du sitter med den konstant dårlige samvittigheten. Generelt. Og til nå har jeg jo taklet det. Og jeg tror det er mange som takler det.” (1)

En av informantene forteller om en kollega som tar seg tid til å levere og hente i

barnehagen: *”Det funker ikke sånn (...) Jeg hadde aldri tid til å holde på sånn når barna mine var små. (...) Kanskje det ikke har blitt banket nok i hodet på de at det krever egeninnsats.”* (3)

Tredje fase: Stabilisering

Den siste fremtredende fasen beskriver en stabilisering. Det virker som om informantene enten fokuserer mer på- eller opplever større mulighet til- mestring i både arbeid og familie på samme tid. Selv om informantene beveger seg frem og tilbake, virker denne fasen hovedsakelig fremtredende etter at informantene har vært franchisetakere en stund. Denne fasen viser en slags forandring som foregår på to måter, noe undertemaene skal gjenspeile; Det sterke selvbildet justeres til balanse mellom arbeid og familie, og familien integreres i arbeidet og endres.

Det sterke selvbildet justeres til balanse mellom arbeid og familie. I denne fasen justerer informantene ned krav til seg selv og arbeidet. De justerer hvor mye de burde jobbe, hva de mener om å ikke bli ferdig med oppgavene på jobb, og hva som burde prioriteres. Etter å ha vært franchisetaker en stund går man dermed inn i en fase hvor man oppnår et nytt syn på hvordan arbeidet kan balanseres med resten av livet. Jeg tolker det dithen at disse justeringene indikerer at informantene gir litt slipp på det sterke selvbildet, i alle fall i noen situasjoner. Selv om man fremdeles opplever seg selv som sterk, stolt og knyttet til jobben så ”tørr” man å fortelle seg selv-, og beviser for seg selv- at det man gjør er bra nok, og at å dra hjem til familien er ok. Ved å gjøre dette opplever man kanskje i større grad at man har mulighet til å fokusere på mestring i familien også. Man må ikke være 100% på jobb hele tiden. Selvbildet fungerer dermed mindre som en barriere, men fremdeles som en drivkraft til mestring.

”Man er jo ung og stolt over jobben sin (...) også husker jeg min tidligere sjef sa til meg at, slapp av nå, er du 80% så er du der. Og jeg husker jeg ble så forbannet. Skal du som franchisetaker sitte her og si til meg at 80% er godt nok? Det holder ikke. Men jeg skjønner han i dag. 80% altså (...) Du får ikke til mer.” (1)

”Det er noe man lærer seg (...) Man klarer ikke å være her hele tiden. Det går bare ikke, det er ikke menneskelig (...) Da [I de første årene av franchisen] gjorde jeg selv en kjempe tabbe, med å tro at dette skulle jeg klare for meg selv, ikke sant. Hadde man visst hvordan dette her var så hadde man begynt en mye tøffere opplæring av ansatte. (...) De var her egentlig bare for å få unna kunder, også skulle jeg gjøre –

tøff som jeg var – resten. Men hadde man visst det, at det funker ikke sånn, for jeg må jo og få dra hjem og spise middag.” (1)

”Det går jo bra en dag selv om jeg ikke kommer i mål med alt før jeg drar hjem. Det er ikke verdens ende (...) Jeg ønsker jo ikke at det skal være sånn som i starten. Jeg hadde jo ikke noen fritid i det hele tatt. Jeg var på jobb også dro jeg hjem og la meg . Det var jo ikke tid til noe annet. Jeg vil ikke at det skal være sånn. Det er det ikke verdt. Det er greit at jeg jobber mye altså, men det skal ikke være hele livet mitt” (5)

”Jeg tegnet et hjul en gang, alt vi skal gjennom en dag (...) Vi er innom alt, det er jo så mye. Også må man, jeg har en sånn leveregel om at man må la de små tingene være små.” (2)

Det justerte selvbildet gir også perspektivendringer i forholdet til familien. Det fortelles om situasjoner der informantene prøver å gi av seg selv samtidig som franchisen opprettholdes.

”Jeg kjenner det er viktigere etter hvert å ta fri, både for min egen del men også for ektefellen. At vi kan være sammen over litt lengre tid, og virkelig bare slappe av. Så det prioriterer jeg. Men jeg prøver å velge tidspunkt på året som er gunstige for virksomheten, sånn at jeg prøver å tilpasse det.” (4)

Informant 3 forteller om perioder hvor familien har blitt prioritert over jobb på søndager. *”Når barna var små så var det viktig å ha den dagen fri, jeg prøvde i det lengste, det gjorde jeg. Også er det ikke sånn at man jobber 7 dager i uken likevel, det blir det ikke noen familie av.”*

Informant 1 forteller: *”Det blir en prioriteringssak da (...) Jeg må jo få dagen min til å fungere. Jeg skal jo hente barna mine i barnehagen uansett jeg (...) For nå er klokken ** og barnehagen stenger. Det blir litt sånn prioritering.”*

Samtidig som de viser perspektivendringer, er de to siste sitatene gode eksempler på hvordan informantene beveger seg fram og tilbake mellom fasene. I de fleste tilfellene hos informantene har småbarns-perioden blitt karakterisert som vanskelig og krevende fordi at

man ikke får til å yte nok tilbake til familien. I disse sitatene viser informant 1 og 3 tankegang jeg plasserer i tredje fase, selv om de har små barn i situasjonene de forteller om.

Familien integreres i arbeidet og endrer seg. Den tredje fasen karakteriseres også av endringer i familien. Jeg fant to dimensjoner av at familien endres. For det første integreres familien i arbeidet. Flere av informantenes ektefeller/samboere jobber i bedriften sammen med informanten. Denne arbeidsformen virker relativt vanlig blant informantene, hvor samboer/ektefelle og evt. barn bidrar på jobb. Enten bidrar de ved å hjelpe til i bedriften med arbeid som gjøres når bedriften er stengt, eller ved å jobbe i bedriften på midlertidig eller fast basis. Å være sammen om oppgavene, eller at samboer/ektefelle har god kjennskap til informantenes opplevelser på jobb rapporteres som en forlengelse av støtten fra familien. Spesielt gir integreringen rom for at informantene søker støtte hos sin ektefelle/samboer, kanskje i motsetning til tidligere. Informant 4 illustrerer endringen som kom i etterkant av at ektefellen hadde jobbet i bedriften i en periode:

*”Jeg er så heldig at jeg har ektefellen min. Så det er egentlig der jeg henter støtten når det liksom drar seg til (...) Før så var jeg litt sånn ’jeg skal fikse det selv’ og litt sånn. Også hadde vi veldig forskjellig jobb den gangen (...)[Så jobbet ektefellen midlertidig i selskapet] Så da jobbet vi sammen, i et drøyt halvt år. (...) H*n skjønnte mine utfordringer og hva jeg holdt på med om dagene, ikke sant. Og det gjorde at vi hadde så mye mer å prate om (...) Jeg kan være med og løse problemer på ektefellens arbeidsplass, og h*n kan være med å løse mine problemer på min arbeidsplass. Så det er min beste sparringspartner det.”*

Samtidig gir integreringen et fellesskap over bedriften som kan bidra til bedre interaksjon mellom arbeid og familie, fordi arbeid og familie delvis blir ett: *”Det er på en måte bedriften vår. Det er ganske deilig.”* (5)

”Jeg er jo så heldig at jeg har ektefellen min i jobb. (...) En ting er det at man jobber tett, men en annen ting er at man kan snakke om ting om det er noe spesielt da. Så har man full forståelse for det. (...) Er det mye å gjøre hjemme så kan jeg frigjøre for eksempel ektefellen en dag da, det er ikke noe verre enn det.” (3)

Informant 4 forteller også om barnas innsats i bedriften og betydningen av det: *”De startet tidlig (...) vært med (...) helt fra de var en 10-12 år. Og det er jo noe positivt med det og, for da får man i hvert fall tilbragt tid sammen.”*

Den andre dimensjonen av endring i stabiliseringsfasen omhandler at familien endrer seg. Barna blir eldre og mer selvstendige, slik at det kreves mindre av informantene hjemme etter hvert. Fra å ha opplevd at det er vanskelig å sjonglere arbeid og familie samtidig, spesielt når man har små barn, endrer opplevelsen av både familie og jobb seg når familiesituasjonen endres.

Informant 2: *”Det synes jeg er lettere nå, men det er jo fordi at jeg har store barn. (...) Nå må jeg ikke hjem til noe spesielt tidspunkt i utgangspunktet.”*

Informant 3: *”Den minste vår er jo ungdom, ikke sant (...) de er selvstendige. Det krever ikke like mye hjemme som det gjorde før, det gjør det ikke.”*

Informant 4: *”Selv om vi jobber minst like mye nå som vi gjorde før, så opplever jeg at jeg har mer enn nok fritid egentlig. (...) Så sånn sett er jo den ideelle franchisetakere den som har fått ungene ut av redet egentlig (...) Jeg tror jeg er mer glad i å gå på jobb nå enn tidligere, fordi (...) jeg hadde så mye dårlig samvittighet før, nettopp fordi at jeg ikke strakk til hjemme. (...) jeg kunne ikke være med på den kampen, eller det var ektefellen som måtte ta 3-4 foreldresamtaler på rad. (...) Og det påvirker deg, fordi det ligger jo i bakhodet. (...) Du sliter litt med å få det ut av systemet, fordi du svikter de rundt deg (...) Og det er noe helt annet nå, nettopp fordi vi er i en annen situasjon med barn og sånne ting.” (4)*

Jeg tolker det dithen at justeringen av tankegang, integreringen av arbeid og familie og familiens endring bidrar til en slags oppadgående spiral, hvor stabilisering skjer. Noen av faktorene i denne fasen skjer av seg selv (barn blir mer selvstendig), men parallelt med dette gjør informantene noen kognitive endringer. For eksempel kan tanken om at det ikke er verdens ende å ikke komme i mål med alle oppgaver kombinert med eldre barn bidra til at man drar hjem fra jobb med mer ro i kroppen.

Jeg vil avslutte dette kapitlet med et sitat jeg synes oppsummerer funnene godt:

”Skal du starte opp som franchisetaker så må du gjøre det bra for å ha det bra. Men det må balanseres etter hvert, du kan ikke bare gjøre det bra. Du må ha det bra også.” (2)

Diskusjon

I dette kapittelet vil funnene fra resultatkapittelet diskuteres i lys av eksisterende teori og empiri, for å besvare oppgavens problemstilling; Hvordan opplever franchisetakere mestring i arbeid og familie på samme tid?

På et overordnet nivå opplever franchisetakerne mestring i arbeid og familie ulikt, ettersom de går gjennom det jeg har valgt å strukturere som ulike faser. Det er derfor tydelig at mestringen er en kontinuerlig prosess hos franchisetakerne. I diskusjonskapittelet vil resultatene diskuteres innen rammeverket av de tre fasene. Til sist vil jeg rette et kritisk blikk mot å bruke fasestruktur, diskutere studiens metode og foreslå implikasjoner for fremtidig praksis og forskning.

Første fase: Flyt – ”Jeg lar meg ikke bli trukket ned av verken det ene eller det andre”

Første fase hos franchisetakerne i denne studien karakteriseres av engasjement og pågangsmot i jobben. Funnene tyder på at franchisetakerne ikke opplever særlig stressende situasjoner. Det snakkes ikke om store utfordringer verken på arbeid eller i familien. Samtidig er hovedfokuset på arbeidet, og det kan virke som at alt annet overskygges av jobben. Hovedsakelig er fasen karakterisert av opphopning av mestringsressurser som deretter benyttes for å mestre utfordringer i arbeidet. Det kan virke som at ressursene franchisetakerne bygger opp gjør at de evaluerer potensielt stressende situasjoner til å være mindre utfordrende. I denne delen av diskusjonskapittelet vil jeg derfor diskutere denne ressursoppbyggingen.

Den første oppbyggingen av ressurser jeg vil diskutere, er deres personlige ressurser. I første fase forteller franchisetakerne om opplevelser som tyder på at de har et sterkt selvbilde i arbeidet sitt. De er sterke, stolte, fulle av selvtillit og har god tro på egne prestasjoner på jobb. Samtidig opplever de en sterk tilknytning og identifisering med arbeidet. Dette kan tyde på at franchisetakerne opplever høy mestringstro på arbeidet; tro på egen påvirkningskraft (Bandura, 1986), høy selvtillit knyttet til prestasjon på arbeidet (Innstrand et al., 2010), og høy jobbinvolvering; psykologisk identifisering med arbeidet (Kanungo, 1979). I franchisetakernes kontekst kan disse faktorene være bakenforliggende årsaker til videre ressursoppbygging, og gi gode muligheter til å mestre i potensielt stressende situasjoner.

Ifølge Bandura (1986) er tidligere mestringserfaringer en av kildene til mestringstro. I franchisetakernes kontekst kan det være mange muligheter til å oppnå mestringserfaringer, som gir mestringstro; de er selvstendige, har ansvar for drift og resultater, og er knyttet til det som skjer i bedriften. Suksess knyttes derfor direkte til deres harde arbeid. Dette vises for eksempel når franchisetakerne blir stolte over at ansatte får skryt, fordi det er de selv det går

på, det er deres bedrift, og deres ansatte.

I tråd med Jerusalem og Schwarzer (1992) kan mestringstroen ha en innvirkning på evalueringen franchisetakerne tar i møte med potensielt stressende situasjoner i denne fasen. Fortellingene tyder på at det er lite opplevelser av stress, alternativt oppleves situasjoner som eustress, den positive stressopplevelsen. Det kan virke som at franchisetakerne sitter med en opplevelse av at de har kontroll på det som skjer. Derfor opplever de ikke store stressmomenter de må håndtere aktivt i så stor grad. Dette sammenfaller med at en sterk mestringstro ikke påvirkes i så stor grad av nedturer (Bandura, 1986). Franchisetakerne opplever at det skal svært mye til for at de skal knekkes. Derfor opplever de kanskje heller ikke mye stress.

Det er rimelig å anta at høy mestringstro på arbeidet, høy selvtillit basert på arbeidsprestasjoner og høy jobbinvolvering er årsaker til at arbeidet overskygger andre deler av franchisetakernes liv i denne fasen. Nettopp fordi arbeidet gir dem opplevelse av suksess. Når dette kombineres med et økonomiske aspekt; hvor man ønsker å gjøre det man kan for å oppnå gode resultater i bedriften, blir hovedfokuset på arbeidet.

I sin studie av selvstendig næringsdrivende, fant Parasuraman og Simmers (2001) at jobbinvolvering kunne være en bakenforliggende årsak til høy arbeid-familiekonflikt. Innstrand et al. (2010) fant at å streve etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner bidro til arbeid-familiekonflikt hos ansatte. Videre viser andre at faktorer som gjerne følger med et sterkt fokus på arbeidet; for eksempel lange arbeidsdager, fører til konflikt (Adkins & Premeaux, 2012; Bakker & Oerlemans, 2011; Drobnic & Guillen Rodríguez, 2011; Tammelin et al., 2017). I denne fasen skiller franchisetakerne seg fra eksisterende empiri (både hos selvstendig næringsdrivende og ansatte), fordi de ikke gir uttrykk for at de opplever eller reflekterer over en konflikt mellom arbeid og familie.

I Parasuraman og Simmers (2001) sin studie, hvor selvstendig næringsdrivendes jobbinvolvering var relatert til høy arbeid-familiekonflikt, beskrives det ikke hvilken type selvstendig næringsdrivende utvalget bestod av. Kriteriet for å delta i studien var at man eide og drev en bedrift. En mulig årsak til skillet mellom franchisetakerne i denne studien og de selvstendig næringsdrivende kan være at franchisetakerne driver gjennom et stort selskap i Norge. Selskapet har kanskje vært gjennom en del runder med opplæring av franchisetakere, og i opplæringen blir kanskje både franchisetakeren og familien forberedt på tiden som kommer. Som Nilssen (2002, s. 112) hevder: ”Skal du yte 100% i din nye virksomhet, får det konsekvenser for både deg og din familie. Sørg for at de er informert og at de tror på din nye mulighet”. En av franchisetakerne forteller om å ha forberedt samboeren sin fra starten av

forholdet, ved å fortelle om planene og hvordan livet vil bli. Dette kan tyde på en slags problemfokustert mestringsstrategi. Man legger kanskje derfor et grunnlag for å kunne fokusere fullt ut på jobben i en tid framover. Denne forberedelsen kan ha skapt et forståelsesgrunnlag som fører til at man ikke opplever konflikt. Det er ikke sikkert at en slik forberedelse har vært til stede hos de selvstendig næringsdrivende i Parasuraman og Simmers (2001) studie.

I tillegg kan et økonomisk aspekt spille inn. Dette gjør franchisetakernes kontekst ulik ansattes kontekst. Familiens økonomi avhenger til en viss grad av bedriftens resultater, fordi franchisetakeren er selvstendig næringsdrivende. Bedriftens resultater reflekterer direkte tilbake på blant annet franchisetakerens arbeid og innsats, dermed er det nødvendig å fokusere mye på arbeidet i denne konteksten. De selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie rapporterte noe som er sammenfallende med dette: Et behov for å være besatt av bedriften til den var oppe og gå økonomisk var fremtredende. Franchisetakerne har kanskje ikke kapasitet til å tenke på eller reflektere over om en konflikt er tilstede, fordi de er opptatt av bedriftens resultater og vekst.

I stedet for kobling mellom hovedfokus på jobb og konflikt, opplever franchisetakerne fasilitering fra familie til arbeid i denne fasen. Basert på Wayne et al. (2004) sin operasjonalisering av begrepet regnes familie til arbeid-fasiliteringen som enda en opphopning av mestringsressurser hos franchisetakerne. Altså kan fasiliteringen regnes som mestringsressurser fra franchisetakerens omgivelser, som gir franchisetakerne større mulighet til å takle arbeidet. Fasiliteringen foregår i hovedsak gjennom emosjonell og instrumentell støtte, ved at samboer/ektefelle viser forståelse/er sparringspartner eller bytter arbeid for å tilpasse seg franchisetakerens arbeid. Disse funnene er i tråd med noe av eksisterende empiri på arbeid-familiefasilitering hos ansatte (Aryee et al., 2005; Karatepe & Bekteshi, 2008). Det kan virke som at hovedfokuset på arbeidet godtas både av franchisetakerne og deres familie, fordi det er sånn det er. I tillegg støtter familien opp om arbeidet.

I relasjon til selvtillit basert på arbeidsprestasjon som virker fremtredende i denne fasen, er fasiliteringen motstridende sammenlignet med hva Innstrand et al. (2010) fant hos ansatte. I deres studie var selvtillit basert på arbeidsprestasjon hos de ansatte relatert til lite familie til arbeid-fasilitering. Derimot ble målingene gjort på to ulike tidspunkt i Innstrand et al. (2010) sin studie. Ansatte med selvtillit basert på arbeidsprestasjoner på første tidspunkt opplevde mindre familie til arbeid-fasilitering på andre tidspunkt, sammenlignet med tidligere. En årsak til skillet kan derfor være at jeg ikke kan kontrollere måletidspunkt hos franchisetakerne i denne studien, fordi funnene baseres på deres fortellinger. I tillegg kan

skillet mellom funnene komme av distinksjonen mellom å streve etter og å oppleve høy selvtillit basert på arbeidsprestasjon. Det kan hende at funnene hos franchisetakerne er noe annet enn det som ble målt i Innstrand et al. (2010) sin studie. Det er hevdet at å ha høy selvtillit basert på arbeidsprestasjoner kan være fordelaktig i korte perioder (Crocker, 2002; Innstrand et al., 2010). Det kan derfor hende at det franchisetakerne i denne fasen gir uttrykk for er opplevelsen av å ha høy selvtillit basert på arbeidsprestasjon. Selv om dette også kan indikere at man strever etter å oppleve denne selvtilliten, oppleves kanskje bare de positive sidene ved selvtilliten når man *har* den høye selvtilliten.

Fasiliteringen skiller franchisetakerne fra de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie, som byttet bort økonomisk suksess ved å kutte ned arbeidet for å få bedre interaksjon mellom arbeid og familie. I franchisetakernes kontekst kan det heller virke som at opplevelsen av støtte fra familien går i favør av økonomisk suksess i denne fasen. Samtidig som dette igjen kanskje påvirker familien tilbake positivt. Skillet mellom funnene i denne studien og Loscocco (1997) sine funn kan komme av kontekstforskjeller mellom de selvstendig næringsdrivende og franchisetakerne. De selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie drev ulike typer bedrifter, og omtrent halvparten av utvalget hadde ingen arbeidstakere. Hos noen av de selvstendig næringsdrivende var bedriften liten eller ble styrt oppdragsbasert, hvor arbeidere ble leid inn (Loscocco, 1997). Ved å drive denne typen bedrifter kan det å kutte ned på arbeidet bety å ta på seg mindre oppdrag. Som franchisetaker kan man ikke bare kutte ned, fordi man har en kontrakt overfor franchisegiveren. Ved å kutte ned på arbeidet kan man kanskje ende opp med å ikke få forlenget kontrakten. Samtidig kan man ikke regulere antall oppdrag på samme måte i franchisetakernes bedrift, fordi den vil fremdeles ha samme åpningstider og kunder.

Totalt sett virker første fase hos franchisetakerne preget av en ressursopphopning, både av personlige ressurser og ressurser i deres omgivelser. Fordi det blir omtalt som at støtte og å tro på seg selv er et must for å klare jobben, vil jeg kategorisere det som at disse ressursopphopningene bidrar til franchisetakernes opplevelse av mestring i arbeidet. Det virker som at de opplever få stressende situasjoner de ikke klarer å takle. Samtidig reflekterer ikke franchisetakerne rundt konflikt i denne fasen. Spørsmålet blir kanskje om dette ikke oppleves fordi det ikke skjer, eller fordi det ikke reflekteres over i så stor grad.

Andre fase: Ubalanse – ”Dette mestrer jeg ikke lenger”

Funnene viser deretter at franchisetakerne går over i en ny fase, hvor de opplever større utfordringer. I denne fasen finner man flere forsøk på mestring av stressende situasjoner, enn i forrige fase. Fremdeles vil jeg kategorisere hovedfokuset som rettet mot

arbeidet, men samtidig oppleves det som at man ikke strekker til i familien. Denne fasen karakteriseres av en slags ressurstapping i både arbeid- og familiedomenet hos franchisetakerne. De opplever i større grad at de sliter med å takle både arbeid og familie. I denne delen av diskusjonen vil jeg diskutere ressurstappingen, samt noen forsøk på mestring som virker fremtredende i andre fase hos franchisetakerne.

Den første ressurstappingen jeg vil diskutere er de personlige ressursene nevnt i første fase. Franchisetakernes sterke selvbilde var fremtredende i denne andre fasen også. Her vil jeg hovedsakelig trekke fram selvtillit basert på arbeidsprestasjon og mestringstro. Denne fasen støtter distinksjonen Innstrand et al. (2010) bruker. Franchisetakerne kan ha gått fra å oppleve høy selvtillit basert på arbeidsprestasjoner, til å streve etter høy selvtillit basert på arbeidsprestasjoner. Det er kanskje denne selvtilliten som kommer i veien for franchisetakerne, når de for eksempel lar være å søke hjelp hos selskapet/kolleger. Å streve etter selvtillit basert på arbeidsprestasjon er blant annet kjennetegnet ved at man tenker at man mister respekt ved ikke å få til oppgaver i arbeidet (Innstrand et al., 2010). Ved å innrømme at man sliter føler franchisetakerne kanskje at de mister respekt, derfor gjør de det ikke i så stor grad. Isteden forsøker de å holde ut. Et annet kjennetegn ved streving etter denne typen selvtillit er at man tenker at man er en fiasko dersom man svikter i arbeidet (Innstrand et al., 2010). Dermed oppleves nederlag på jobb som veldig sterke og personlige. Ved å oppleve disse sterke negative opplevelsene tappes de for ressurser.

Videre kan mestringstroen fra forrige fase fremdeles spille inn. Bandura (1977, 1989) hevder at individer med sterk mestringstro har bedre utholdenhet i problematiske situasjoner. Dette sammenfaller med opplevelsene fra første fase, hvor franchisetakerne står i det og holder ut gjennom potensielt vanskelige situasjoner. I den andre fasen kan funnene tyde på at franchisetakerne fortsetter i samme mønster. Det er mulig de henger igjen i en tankegang hvor de må forsøke å holde ut, fordi erfaring tilsier at det har fungert godt tidligere. Situasjonene i andre fase kan derimot være vanskeligere å holde ut. Dermed får de det ikke til, og ender til slutt med å oppleve et enda større nederlag fordi de har lagt så mye energi i å holde ut.

I denne fasen kan franchisetakernes mønster med streving etter selvtillit basert på arbeidsprestasjon og mestringstro relateres til eksisterende empiri på selvtillit og trusler mot ens ego. Baumeister, Heatherton, og Tice (1993) fant at individer med høy selvtillit som opplevde trusler mot sitt ego reagerte på måter som økte problemene, ved å handle risikabelt og aggressivt dro de seg ned i en nedadgående spiral. På samme måte kan kanskje franchisetakerne forsøke å holde ut tross kroppens signaler om at det er lurt å roe ned, fordi å roe ned ville hatt påvirkning på selvtilliten. Når de til slutt ikke makter mer opplever de et

større nederlag fordi de har latt det gå så langt, noe som resulterer i at de tappes for ressurser på arbeidet.

Funnene tyder på at franchisetakerne bruker emosjonsfokuserte mestringsstrategier i stressende situasjoner på arbeidet. For eksempel vises bruk av fornektelse/unngåelse i relasjon til sykdom. Denne typen mestring kan relateres til streving etter selvtillit basert på arbeidsprestasjon og ego-trusler. Personer som strever etter selvtillit unngår ofte informasjon om sine svakheter og nederlag (Blaine & Crocker, 1993). Ved å distansere seg fra situasjonen som potensielt kan knekke ens selvtillit på jobb vil franchisetakerne mulig føle seg bedre.

Det hevdes at fornektelse/unngåelse kan være en mistilpasset strategi, spesielt dersom noe kan gjøres for å håndtere selve problemet som skaper stress (Folkman, 2013; Lazarus & Folkman, 1984). Det kan hende at franchisetakerne ville hatt mulighet til å håndtere situasjonen på annet vis. Likevel er opplevelsen av om noe kan gjøres subjektiv. Det er ikke sikkert at franchisetakerne opplever at de har noe annet valg enn å fornekte/unngå den stressende situasjonen. Dette kan forklares av at bedriften deres har åpningstider, og er avhengig av at de er til stede. Når de må være tilstede er det kanskje bedre å fornekte/unngå enkelte ting som skaper stress, fordi de ikke har noe annet valg enn å stå i det. Dersom franchisetakerne opplever at å håndtere den stressende situasjonen vil bety å roe ned/ta fri noen dager, og at dette vil bety nedgang i omsetning, kan det være en uaktuelt for dem. Dermed oppleves det som en bedre strategi å unngå situasjonen. Uy et al. (2013) fant at unngåelse ga bedre velvære, i alle fall i det korte løp, hos selvstendig næringsdrivende. Noe som kan underbygge at bruken av unngåelse som mestringsstrategi, ikke nødvendigvis er uheldig i visse situasjoner.

Videre tappes franchisetakerne for ressurser gjennom interaksjonen mellom arbeid og familie i denne fasen. Samtidig press fra arbeid og familie er fremtredende. Franchisetakerne forteller om dårlig samvittighet overfor familien, å komme hjem lenge etter middagstid og at de er slitne når de kommer hjem fra arbeidet. Dette vil jeg kategorisere som arbeid til familiekonflikt. Både jobbinvolveringen og streving etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner kan spille inn i denne konflikten. Funnene i denne fasen støtter Parasuraman og Simmers (2001) i at mer tid og energi blir brukt på arbeidet, og at dette kan føre til konflikt i familien hos selvstendig næringsdrivende.

Funnene tyder også på at franchisetakerne opplever mer konflikt når de har små barn. I denne perioden opplever franchisetakerne at de hele tiden har dårlig samvittighet overfor de hjemme. Dette sammenfaller med Loscocco (1997) sine funn, hvor den verst tenkelige situasjonen var å være alenemor for småbarn i ny-opplastet bedrift. Det virker som at det er

mange potensielt stressende situasjoner franchisetakerne må forsøke å mestre samtidig i denne fasen, både i arbeidet og familien.

Et interessant aspekt som vises både hos franchisetakerne i denne studien og blant de selvstendig næringsdrivende hos Loscocco (1997), er at selv om situasjonen oppleves som konfliktfylt så endres ikke hovedfokus fra arbeid til familie i så stor grad. Selv om franchisetakerne forteller om dårlig samvittighet, fokuserer de fortsatt mest på jobb. Det er derfor vanskelig å skjelve konturer av mestringsstrategier relatert til konflikten fra arbeid til familie i denne fasen. Dette kan tyde på at franchisetakerne tolererer situasjonen slik den er.

Ifølge Lazarus og Folkman (1984) er dette også en form for mestring. Det kan virke som at franchisetakerne innfinner seg med vanskelighetene, og lærer seg å leve med det i et håp om at det vil passere. Hovedfokuset på arbeidet, gjennom jobbinvolvering og selvtillit kan være årsaken til at de tolererer arbeid til familie-konflikten. Ifølge Lazarus og Folkman (1984) vurderer individet om konsekvensene av en mestringsstrategi vil ha noe å si for andre interne/eksterne krav som forekommer i samme situasjon. Franchisetakerne opplever kanskje at de må sjonglere arbeid og familie, og at den ene må gå delvis på bekostning av den andre. Det er ikke sikkert at de ønsker at arbeidet skal nedprioriteres, fordi deres egen selvtillit og identitet er så nært knyttet til bedriften. Kombinert med økonomiske aspekter vurderes det kanskje dithen at arbeidet er så viktig at man ikke kan la tid med familien gå på bekostning av arbeidet.

Selvstendig næringsdrivendes kontekst er ofte karakterisert av mye autonomi og fleksibilitet i arbeidet (Parasuraman & Simmers, 2001). En skulle kanskje tro at autonomien kunne bidra til opplevelse av mulighet til å håndtere stressende situasjoner i begge domener. Derimot kan også autonomien spille inn til økt konflikt og toleranse hos franchisetakerne. Eksisterende empiri blant ansatte viser både at mye og lite autonomi/fleksibilitet er relatert til arbeid-familiekonflikt. (Drobnic & Guillen Rodríguez, 2011; Grzywacz & Marks, 2000; Poppleton et al., 2008). Autonomi og fleksibilitet på arbeidet kan dermed være et slags tveegget sverd. Samtidig som lite autonomi ikke gir mulighet til å prioritere familien ved behov, gir høy autonomi en slags rolle-uklarhet hvor man ikke klarer å sette punktum for arbeidsdagen, og dra hjem. Det kan tenkes at skillet i autonomien kan komme av hvordan autonomien/fleksibiliteten benyttes. Blant franchisetakerne kombineres kanskje autonomi/fleksibilitet i arbeidet med streben etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner, jobbinvolvering og mestringstro. Kombinasjonen kan føre til at man opplever at arbeidsdagen aldri er ferdig, fordi det er mye som står igjen før man kan kjenne på suksess, samtidig som man har tro på at man klarer å få det til hvis man bare blir på jobb litt lenger. Dermed kan

konflikt fra arbeid til familie oppstå, og man kan låse seg i et mønster hvor man ikke klarer å håndtere det på grunn av fokus på jobben.

Annink og den Dulk (2012) fant at andre faktorer ved jobben kunne ødelegge for autonomiens påvirkning på arbeid-familieinteraksjonen hos selvstendig næringsdrivende. For eksempel hvis jobben innebar autonomi, men også høye arbeidsmengder og ansvar for bedriftens overlevelse. Denne kombinasjonen ga et press som førte til at autonomien ikke kunne utnyttes i bedre tid med familien. Det er mulig at disse faktorene også ligger til grunn for at autonomi ikke ser ut til å gi franchisetakerne mindre konflikt. Det er derfor ikke sikkert at franchisetakerne opplever at de har mye autonomi/fleksibilitet i arbeidet, selv om de er selvstendige. I Loscocco (1997) sin studie rapporterte de selvstendig næringsdrivende god kontroll over- og fleksibilitet i arbeidssituasjonen sin, og dette bidro til å dempe konflikt. Men franchisetakernes kontekst er kanskje ikke lik. Som nevnt drev halvparten av de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie en bedrift uten ansatte. Det er mulig at de selvstendig næringsdrivende uten ansatte har større mulighet til å jobbe hjemmefra, og dermed har større fleksibilitet til å bidra hjemme dersom det er behov. Denne studiens franchisetakere driver bedrifter med åpningstider og alle har ansatte. Flere har vist at det å ha ansatte og å ha ansvar for en hel bedrift er assosiert med mindre autonomi, sammenlignet med uavhengige entreprenører uten ansatte (Annink & den Dulk, 2012; Prottas & Thompson, 2006).

I tillegg kan kontrakt-forholdet med franchisegiver også spille inn på toleransen. I Loscocco (1997) sin studie kuttet de selvstendig næringsdrivende ned på arbeidet, eller lot være å ta telefoner når de var hjemme for å dempe arbeidets inntrenging på familien. Det kan hende at franchisetakerne er usikre på om de i verste fall kan miste kontrakten dersom de kutter tilbake for mye på arbeidet. Ved å mestre i form av å lære seg å leve med det, utøver franchisetakerne kanskje den eneste formen for mestring de opplever at de har mulighet til å utøve.

Totalt sett virker det som at franchisetakerne opplever mange stressende situasjoner i denne fasen. De mestrer ved bruk av fornektelse/unngåelse og toleranse. På den ene siden kan disse mestringsstrategiene komme av hovedfokus på arbeidet. Samtidig kan de komme av krav om fysisk tilstedeværelse i arbeidet hos franchisetakerne. Det kan hende at de opplever seg bundet til bedriften, og at dette påvirker både opplevelsene av stressende situasjoner, og forsøk på mestring.

Tredje fase: Stabilisering – ”Du kan ikke bare gjøre det bra, du må ha det bra også”

Den tredje fasen hos franchisetakerne i denne studien kjennetegnes av en stabilisering mellom arbeid og familie. Fokuset rettes mer mot begge domener på samme tid. I denne fasen tolker jeg det dithen at franchisetakerne går over til å igjen ikke oppleve store utfordringer og stress. Eventuelt er noen av de samme utfordringene til stede, men franchisetakerne møter utfordringene på en annen måte. Kanskje de i denne fasen opplever andre muligheter til å mestre enn tidligere. Det kan virke som at det er flere bakenforliggende faktorer som spiller inn. Jeg vil nå diskutere disse samt noen mestringsstrategier som viste seg fremtredende i denne fasen.

I denne fasen virker det som at franchisetakerne justerer ned egne krav til ulike aspekter ved jobben, samtidig som de skrur opp krav til egen deltakelse i familien. Det kan virke som at strevingen etter selvtilit på jobb roes litt ned, og at de opplever mer mestringstro både på arbeid og i familien. Igjen kan mestringstroen bidra til at det ikke oppleves så mye stress. For eksempel kan det å dra hjem ha vært forbundet med dårlig samvittighet overfor bedriften tidligere, noe som kan ha skapt stress. I denne fasen forteller franchisetakerne at de ser viktigheten av å dra hjem til familien, uten at det innebærer stressende opplevelser i like stor grad som tidligere. Det virker som at de har endret syn på situasjonen.

Funnet sammenfaller i større grad med de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie, hvor forsøk på å dempe arbeidets inntrengning på familien var fremtredende. Likevel er det ett aspekt som skiller franchisetakerne i denne studien fra de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie. Loscocco (1997) fant at ved å kutte ned på arbeidet, ble økonomisk suksess byttet ut med personlig balanse. I denne studien tyder resultatene på at franchisetakerne i større grad greier å holde fast ved både økonomisk suksess og personlig balanse. For eksempel forteller en av informantene at fri sammen med ektefellen prioriteres, men at det gjøres på strategiske tidspunkt i løpet av året, slik at det samtidig er mest mulig gunstig for bedriften. Dermed bytter man ikke nødvendigvis økonomisk suksess med personlig balanse i like stor grad som Loscocco (1997) fant. Det kan hende at dette kommer av at de personlige ressursene nevnt i første og andre fase fremdeles er tilstede, men at de i større grad tilpasses til mestring i familien samtidig. De ønsker jo fremdeles at bedriften skal gå bra, fordi den reflekterer tilbake på dem selv. Samtidig anerkjenner de viktigheten av andre aspekter i livet.

I denne fasen virker problemfokuserte mestringsstrategier fremtredende. Franchisetakerne gjør problemfokuserte kognitive revurderinger av forholdet sitt til arbeidet.

Dette vises gjennom tanker som at det går bra selv om man ikke blir ferdig før man drar hjem fra jobb. Revurderingene er direkte relatert til det som har skapt stressende situasjoner. Ved å for eksempel gjøre en kognitiv revurdering av arbeidsoppgavene sine, og hvordan man skal prioritere dem, får man kanskje mulighet til å dra hjem fra jobb tidligere eller får tid til å ta seg en ferie. Dermed håndterer franchisetakerne spesifikt den stressende situasjonen konflikten har skapt. Som nevnt i teorikapittelet foreslår Rotondo og Kincaid (2008) at kognitiv revurdering er en ineffektiv mestringsstrategi i relasjon til arbeid og familie. Men det er brukt ulik konseptualisering av kognitiv revurdering i denne oppgaven, sammenlignet med Rotondo og Kincaid (2008).

Uy et al. (2013) fant et interessant aspekt som kan være relatert til de kognitive revurderingene og franchisetakernes opplevelse av autonomi. I sin studie definerer Uy et al. (2013) det å ta seg fri som en slags unngåelses-mestring. Jeg vil ikke kategorisere det som unngåelse i franchisetakernes kontekst, fordi friperioder tilpasses franchisen. Det interessante i denne sammenhengen er at Uy et al. (2013) hevder at erfarne selvstendig næringsdrivende vil ha bedre utbytte av for eksempel å ta seg fri, enn selvstendig næringsdrivende uten mye erfaring vil. Uy et al. (2013) forklarer dette med at erfarne selvstendig næringsdrivende ikke vil oppleve like mye dårlig samvittighet overfor bedriften, fordi de vet av erfaring at pauser er nødvendige. Deres funn bygger opp om fasene jeg fant i denne studien, fordi de viser en forskjell basert på erfaring. Tidligere har jeg foreslått at det er franchisetakernes kontekst som kan være årsaken til at mulig autonomi ikke fører til fravær av for eksempel konflikt. I denne fasen virker det som at franchisetakerne benytter seg av autonomi og fleksibilitet i arbeidet. Det kan hende at de tidligere har opplevd å ha mindre autonomi, fordi bedriften har vært avhengig av deres tilstedeværelse. Nå opplever de kanskje at de er mer trygge på at bedriften går rundt selv om de ikke er der, og dermed kan de bruke den opplevelsen til å prioritere litt annerledes. Denne endringen av opplevelse virker å komme med erfaring.

Både prioritering av ferie med ektefelle og å hente barn i barnehagen er eksempler på hvordan autonomien/fleksibiliteten i arbeidet viser seg fra en annen side i denne fasen enn det den har gjort tidligere. Funnene i denne fasen er derfor sammenfallende med andre som har funnet at autonomi kan påvirke til en positiv interaksjon mellom arbeid og familie hos selvstendig næringsdrivende (Tuttle & Garr, 2009). For eksempel fant Grzywacz og Butler (2005) at autonomi på jobb kan gi mulighet til å prioritere familierelaterte saker når det er nødvendig. Situasjonene som tidligere har blitt opplevd som stressende revurderes dermed i denne fasen, de oppleves kanskje ikke stressende lenger. Evalueringene av potensielt stressende situasjoner fra første fase virker fremtredende igjen. Samtidig har franchisetakerne

i den tredje fasen i tillegg erfaringer de kan spille på når de møter potensielt stressende situasjoner, dermed blir de enda bedre rustet i møte med motgang.

At franchisetakerne i denne fasen begynner å oppleve at de kan balansere arbeid og familie på en litt annen måte enn tidligere er spesielt. Det virker som at franchisetakerne i denne fasen gir slipp på noe som har holdt dem igjen fra å fokusere på familie tidligere. Det snakkes om at dette er noe man lærer seg. Man lærer seg kanskje å se andre muligheter enn før.

At det er noe man lærer seg er interessant i lys av franchisetakernes kontekst. Det virker som at alle franchisetakerne starter noenlunde likedan, og dermed opplever noe av de samme opplevelsene før de etter hvert stabiliserer seg. Det er jo disse likhetene som er grunnlaget for at en fasestruktur ble funnet. Spørsmålet er om man må gjennom disse litt tyngre periodene før "livet" stabiliseres? Kanskje det er noe i kulturen hos franchisetakerne som innebærer at man skal tåle å være igjennom slike perioder før man kan kjenne på hvor godt det er når ting fungerer bedre? Det virker ikke som at franchisetakerne i så stor grad lærer mye av hverandre i tøffe perioder, dette er kanskje avhengig av hvor alvorlig situasjonen er. Man ønsker ikke å støtte seg på kolleger/selskapet i så stor grad på grunn av redsel for å miste respekt. Det kan virke som om den enkelte går gjennom store utfordringer delvis alene før de lærer av seg selv etter hvert.

Funnene tyder også på at integrering av arbeid og familie bidrar til stabiliseringen i den tredje fasen. Ektefelle/samboer og eventuelt barn jobber i bedriften midlertidig eller fast. Dette funnet skiller franchisetakerne fra de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie, som i større grad opplevde at en sterkere separering mellom arbeid og familie var nødvendig for mindre konflikt. Konteksten kan være årsaken til denne forskjellen. Det er ikke sikkert at de selvstendig næringsdrivende i Loscocco (1997) sin studie har mulighet til å integrere arbeid og familie, fordi bedriften kan være mye mindre enn i franchisetakernes kontekst. Spesielt gjelder dette de selvstendig næringsdrivende uten ansatte.

I tillegg forandrer også familien seg, og dette bidrar sannsynligvis til mestring i arbeid og familie på samme tid. Barna blir eldre og det kreves ikke like mye hjemme av franchisetakeren lengre. Når franchisetakerne ikke lengre kjenner like mye på å ikke strekke til hjemme, og ikke går med disse tankene "liggende i bakhodet" så kanskje de igjen klarer å danne seg ressurser som gir overskudd.

Søking av støtte hos ektefelle/samboer er fremtredende som mestringsstrategi i denne fasen. Jeg vil karakterisere søkingen av støtte som problemfokuset, fordi en av franchisetakerne forteller om at samboeren kan være med og løse problemer i jobben. Å bruke

søking av støtte på denne måten sammenfaller med eksisterende empiri. For eksempel fant Schonfeldt og Mazzola (2015) at selvstendig næringsdrivende søkte problemfokuset støtte. Likevel er kilden det søkes støtte hos et aspekt som skaper skille mellom franchisetakerne og de selvstendig næringsdrivende i disse studiene. I Schonfeldt og Mazzola (2015) sin studie søkte de selvstendig næringsdrivende støtte hos andre ”utenforstående” individer med kompetanse på området. En forfatter søkte hjelp av en profesjonell redaktør for å mestre problemer i arbeidet sitt. I denne studien er ektefelle/samboer kilden til støtte, noen som kanskje ikke har mye kompetanse på franchise i utgangspunktet. Likevel har ektefelle/samboer blitt integrert i arbeidet, gjennom å jobbe der midlertidig eller fast, noe som gjør at de får mer kompetanse og kanskje i større grad skjønner hva utfordringene går ut på. Denne integreringen skaper derfor nye muligheter til å kunne bruke problemfokuserede mestringsstrategier ved å søke støtte hos de nærmeste.

Totalt sett virker det som at opplevelse av mulighet til mestring i begge domener endres i denne fasen. Både erfaringer og endringer i familien kan være bakenforliggende årsaker. Sammen bidrar dette til at for eksempel autonomi kan benyttes på en ny måte for mestring i begge domener på samme tid.

Kritikk av fasestruktur

I denne oppgaven bruker jeg en fasestruktur som rammeverk for funnene og diskusjonen av funnene. Det finnes flere ulike eksempler på fasestrukturer innen psykologisk teori, for eksempel Lewin (1947) sin fasemodell for organisatorisk endring. Denne typen fasemodeller har fått mye kritikk i senere år. Relatert til organisatorisk endring, har kritikken av fasemodeller vært at de antar at organisasjoner opererer under kontante forhold, at de ikke tilpasser seg skiftende omgivelser og omstendigheter. De har blitt kritisert for å være for enkle, lineære og mekaniske fremstillinger av det som faktisk foregår (Burnes, 2004). I denne oppgaven handler det ikke om organisatorisk endring, men det er rimelig å anta at den samme kritikken kan gjelde på individnivå. Ved å tilpasse opplevelser inn i en fasestruktur kan man ende opp med å miste taket på de kontekstuelle faktorene som påvirker opplevelser. Franchisetakerne tilpasser seg skiftende omstendigheter, og det er viktig å anerkjenne dette. At denne måten kan være mekanisk og enkel når man forsøker å fremstille franchisetakeres opplevelse av mestring i arbeid og familie, er jeg derfor enig i.

Likevel bruker jeg faser for å fremstille denne studiens funn, men dette gjøres i et forsøk på å strukturere funnene. Det er derfor viktig at fasene ikke forstås som vanntette skott. For å forsøke å fremheve viktigheten av bevegeligheten, har jeg plassert prioritering av å hente barn i barnehagen inn i tredje fase. Fortellinger fra de samme franchisetakerne fra

samme tidsperiode sammenfaller med funn jeg ellers ville ha plassert i andre faser. Ved å gjøre denne plasseringen, forsøker jeg å vise kompleksiteten i franchisetakernes opplevelser. De beveger seg ikke fast fra første til tredje fase. De kan oppleve faktorer fra flere faser samtidig. Fasene er derfor en slags veiledende struktur for å prøve å sette franchisetakernes opplevelser i et litt større perspektiv. Samtidig er det viktig å fokusere på at de kontinuerlig beveger seg fram og tilbake mellom de tre fasene, i en dynamisk prosess. Ved å fremheve viktigheten av bevegelse, mener jeg derfor at denne fasestrukturen som veiledning ikke nødvendigvis er en for enkel fremstilling av franchisetakernes opplevelser.

Metodediskusjon

I løpet av forskningsprosessen i denne studien har jeg tatt en rekke metodiske valg. Disse vil jeg nå diskutere i lys av funnene mine.

Det første valget jeg vil diskutere, er forskning på egen organisasjon, og posisjonen som insider. Jeg har sett min egen tilknytning til- og kjennskap til selskapet som en styrke. Ifølge Dwyer og Buckle (2009) gir denne typen kjennskap større dybde til dataene som samles inn. Jeg opplevde underveis i intervjuene at det (delvis) felles grunnlaget jeg har med informantene ga en veldig åpen dialog. Fordi jeg hadde kjennskap til temaene og bakgrunnen deres opplevde jeg å ha mulighet til å stille relevante oppfølgingsspørsmål. Likevel opplevde jeg at denne rollen også medførte noen ulemper. I sin insider-studie oppdaget Kanuha (2000) at dialogen i intervjuene var mangelfull, fordi informantenes svar var basert på at forskeren allerede hadde kjennskap til temaet. I denne studien var jeg opptatt av å be franchisetakerne utdype svaret sitt, dersom jeg opplevde at svarene deres indikerte at jeg ”visste resten av historien”. Likevel kan en slags mangelfull dialog ha oppstått på et annet vis. I dette selskapet benyttes en spesiell sjargong, derfor har visse begreper en spesiell betydning i selskapet, sammenlignet med hvordan begrepet brukes ellers. At informantene fikk vite om min bakgrunn i selskapet, kan ha ført til at de benyttet seg mer av denne sjargongen når de beskrev sine opplevelser. Dersom de hadde blitt intervjuet av en outsider er det ikke sikkert at denne sjargongen hadde vært like fremtredende. I og med at jeg kjenner til betydningen av disse uttrykkene, ba jeg ikke alltid informantene om en ytterligere forklaring av begrepene. Dette har medført at jeg har ”oversatt” noen av uttrykkene til mer generelle, dagligdagse uttrykk på egen hånd. For det første kan det ha påvirket analysen fordi det av og til var vanskelig å finne erstatningsord med samme mening. Noen få uttrykk har ikke hatt alternativer som etter min mening fungerer like godt. Dermed kan noe av meningsinnholdet ha gått tapt. For det andre kan det ha påvirket analysen at det var jeg som oversatte uttrykkene. I og med at jeg har kjennskap til selskapets sjargong, kan mine oversettelser kanskje regnes som passende. Men

det er likevel ikke sikkert at informantene ville oversatt begrepet på samme måte. Dwyer og Buckle (2009) hevder at en ulempe ved denne typen forskning er at man ilegger egne erfaringer og antakelser til dataene. Ved å oversette begrepene selv kan jeg ha tilført egne antakelser, og dermed kan noe av meningsinnholdet fra det opprinnelige utsagnet ha gått tapt. For å motvirke tapet av meningsinnhold har jeg gått tilbake til lydopptakene og transkripsjonene, for å se sjargong-begrep i sammenheng med resten av det aktuelle utsagnet. Ved å gå tilbake til rådataene, og ved å ha fokus på å være en reflektiv forsker håper jeg at jeg har klart å unngå å blande informantenes og egne erfaringer. Dette gjelder både i oversettelsen av begrep og i mine tolkninger av informantenes utsagn.

Det neste valget omhandler formulering av problemstillingen. I denne studien hadde jeg temaene jeg ønsket å undersøke noenlunde klart for meg før intervjuene ble gjennomført, for eksempel med arbeid-familieinteraksjon. Likevel valgte jeg å formulere problemstillingen i etterkant av intervjuene, for å holde meg åpen til hvilke opplevelser franchisetakerne hadde. Derfor var spørsmålene i brede. Jeg ønsket se etter fremtredende opplevelser, uten å ha låst meg fast i noe jeg hadde bestemt på forhånd. Temaet mestring var derfor ikke definert før intervjuene. Ett av spørsmålene i intervjuguiden kan likevel bære likheter med konseptet mestring; ”Kan du fortelle om en situasjon hvor (et krav de har svart at de har) har vært gjeldende? Hvordan opplevde du dette? Hvordan opplevde du at du håndterte dette?”. Dette spørsmålet kom ganske sent i intervjuene, og ved å se tilbake på transkripsjonene har jeg sett at mestring ble tatt opp av informantene før jeg spurte dette spørsmålet. Temaet mestring opplever jeg derfor at kom relativt direkte fra informantene.

Hovedtemaene, fasene og undertemaene ble derfor funnet gjennom en hovedsakelig (men ikke utelukkende) datadrevet tilnærming. En svakhet ved både å ha ventet med å formulere problemstilling, og ved å gjøre analysen datadrevet er at jeg kanskje kunne fått frem flere aspekter ved både mestring og arbeid-familie hos informantene dersom jeg hadde spurt mer spesifikt etter dette. Likevel opplever jeg at informantene dekte temaene godt på egen hånd, noe som tyder på at temaene jeg diskuterer i oppgaven har relevans for dem. Jeg opplever at fremgangsmåten relatert til temaene og problemstillingen er en styrke ved studien, fordi for eksempel mestring kom fra informantene, uten at jeg hadde definert det på forhånd.

Videre kan det argumenteres for at problemstillingen til oppgaven er litt for bred. Dette fører til at jeg har diskutert en del ulike aspekter i oppgavens diskusjon. Samtidig som dette gir mindre dybde, opplever jeg også at det er en styrke ved studien. Det er en styrke fordi mestring i arbeid og familie i franchisetakeres kontekst virker lite undersøkt. Denne

studien er utforskende av natur, og ved å ta opp flere aspekter ved franchisetakernes opplevelser bidrar studien til å åpne opp for videre forskning på disse aspektene.

Neste valg er bruk av båndopptaker. I studien valgte jeg å benytte meg av båndopptaker for å styrke studiens pålitelighet, ved at informantenes stemme til en viss grad blir synlig fram til leseren (Tjora, 2013). Samtidig som dette er en styrke, kan bruken av båndopptaker også spille negativt inn på kvaliteten i et dybdeintervju. Noen informanter vil kunne virke skeptiske, selv om de gir tillatelse til at lydopptak gjøres (Tjora, 2013). En av informantene i studien ga uttrykk for bevissthet om båndopptakeren flere ganger i løpet av de første minuttene av intervjuet, ved å henvisne til den. Et eksempel på en slik ytring var ”nå ser ikke radioen at jeg gjør dette” samtidig som det ble gjort hermetegn i luften. Dette kan tyde på en usikkerhet på om alt som ble sagt ble oppfattet korrekt gjennom båndopptakeren. Det kan hende at informanten tenkte på hvem som eventuelt skulle lese det som hadde blitt sagt i etterkant, og ville være helt sikker på at alt ble oppfattet riktig av både meg og båndopptakeren. Å være opptatt av båndopptakeren underveis kan ha påvirket denne informanten til å ikke fortelle alle aspekter ved egen opplevelse. Underveis i intervjuet ble informanten derimot mindre opptatt av båndopptakerens tilstedeværelse. Noe jeg tolker som at informanten etter hvert følte seg mer trygg i situasjonen med meg. En årsak til at båndopptakeren kan ha skapt denne usikkerheten var at den ble liggende midt mellom meg og informanten på et bord. I de neste intervjuene forsøkte jeg derfor å la båndopptakeren ligge litt mer til siden for informanten og meg. Den lå fremdeles synlig fremme på bordet, men ikke rett foran oss. I de følgende intervjuene informerte jeg også i forkant av intervjuet at båndopptakeren tok opp lyd godt, og at de derfor ikke trengte å bekymre seg for om den ville ”høre alt”. Jeg opplevde det ikke som at båndopptakeren påvirket informantene utover den ene. Likevel kan man aldri være sikker, og båndopptakeren tilstedeværelse kan ha påvirket studiens funn.

Det neste jeg vil diskutere i relasjon til denne studiens metode er det siste kriteriet for kvalitet i kvalitativ forskning, overførbarhet: Kan tolkningene basert på denne studien også gjelde i andre sammenhenger? (Thagaard, 1998). Man kan knytte overførbarhet til ulike aspekter. For eksempel argumenterer Thagaard (1998) for at gjenkjennelse hos andre i samme situasjon kan gi grunnlag for overførbarhet. I tråd med mitt vitenskapelige ståsted kontekstuell konstruksjonisme, er overførbarhet i form av gjenkjennelse av andre i samme situasjon mest aktuelt. Jeg vil derfor diskutere aspekter relatert til muligheten for gjenkjennelse.

Denne studiens utvalg bestod av fem informanter. Dette kan regnes som et begrenset datamateriell av noen. Likevel anbefales det å vurdere størrelsen på utvalget i forhold til et ”metningspunkt” (Thagaard, 1998). Jeg vil kategorisere det som at jeg opplevde et metningspunkt i intervjuene i denne prosessen, fordi det etter hvert ikke oppstod noe substansielt nytt. Man skal heller ikke ha for mange informanter. Kvale og Brinkman (2015) hevder at et for stort antall informanter fører til at man ikke har tid til å foreta en dyptgående analyse av intervjuene. Likevel kan det argumenteres for at et metningspunkt ikke ble nådd i denne studien. Utvalget består av fire menn og en kvinne. Ideelt sett kunne jeg ha tenkt meg å inkludere flere kvinner i studien. Fordi eksisterende empiri viser at kjønnsforskjeller er fremtredende i arbeid-familieinteraksjon, kan utvalget i denne studien ha bidratt til mindre mulighet for overførbarhet (Aycan & Eskin, 2005; Drach-Zahavy & Somech, 2008; Eby et al., 2005; Loscocco, 1997). På tross av ønsket om kjønnsvariasjoner i utvalget, viste det seg vanskelig å inkludere flere kvinner i denne forskningsprosessen, blant annet på grunn av rekrutteringsprosessens omfang. Selv om jeg kan oppleve å ha nådd et metningspunkt, har utvalget ikke gitt meg noe grunnlag til å kunne vurdere kjønnsforskjeller i opplevelsen av mestring i arbeid og familie. Dette kan kanskje bidra til mindre grad av gjenkjennelse hos kvinnelige franchisetakere. Samtidig mener jeg at fordi temaet mestring og oppgavens problemstilling ikke var satt i forkant, er funnene nært knyttet informantenes fortellinger, uten at jeg styrte dem i stor grad. Dette gir grunnlag til å tro at funnene mine er relevante for de fem informantene, og dermed kan føre til gjenkjennelse hos andre franchisetakere.

Videre kan rekrutteringsmetoden (snøballmetoden) jeg har benyttet meg av ha konsekvenser for studiens overførbarhet. Som nevnt i oppgavens metodekapittel kan en ulempe med snøballmetoden være begrenset variasjon i utvalget (Tjora, 2013). Den første informanten min kan ha gitt meg informanter som sitter med like opplevelser som seg selv, og som skiller seg fra andre franchisetakere i denne konteksten. For å motvirke dette ba jeg om tilgang til flere informanter enn jeg hadde behov for. Ved å gjøre dette fikk jeg muligheten til å basere videre oppsøking av informanter på flere kriterier enn bare den første informantens anbefalinger. På denne måten fikk jeg sikret større variasjon i informantene, på tross av snøballmetoden. Derfor kan jeg ha begrenset ulempen med lite variasjon, og overførbarheten kan være større enn om jeg bare hadde gått etter første informant sine anbefalinger.

Til sist vil jeg diskutere noen etiske valg jeg har tatt underveis. Disse kommer i tillegg til de etiske vurderingene jeg redegjorde for i metodekapittelet. Gjennom oppgavens metodekapittel har jeg forsøkt å gjøre studiens forskningsprosess transparent, for å bidra til å øke studiens pålitelighet og gyldighet, samt for å underbygge de kontekstuelle faktorene ved

denne studien. Derfor har jeg forklart min tilknytning til selskapet, hva mitt teoretiske ståsted er, hvordan forskningsprosessen har foregått, hvordan analysen er gjennomført, samt gitt en beskrivelse av informantenes arbeidshverdag. Likevel har jeg måttet unngå å beskrive noe av disse aspektene fullt ut. For eksempel har jeg utelatt nøyaktig alder, antall år erfaring og kjønn på hver enkelt informant, og jeg har ikke kunnet beskrive alle aspekter ved informantenes arbeidsdag. Dette har jeg gjort av anonymitetshensyn. Fordi informantene kommer fra et spesifikk selskap, har jeg tatt disse valgene for å unngå at noen/noe skal gjenkjennes. Samtidig som disse faktorene kan bidra til mindre transparens, vil jeg si at det er en etisk styrke ved studien. De etiske hensynene har under hele prosessen hatt høyest prioritet.

I rekrutteringen av informantene har jeg også tatt etiske hensyn. Ifølge Tjora (2013) er snøballrekruttering etisk utfordrende fordi første informant har nominert andre deltakere. Opplysninger om eventuelle informanter vil kunne avdekkes uten at de selv ønsker det, gjennom den første informantens nominering. Å be om flere informanter enn nødvendig, var derfor i tillegg til et forsøk på mer variasjon, et forsøk på å minimere muligheten for at den første informanten skulle vite hvem de andre var. Videre har jeg vært påpasselig med å endre historier og begrep som kan avsløre opplysninger om informantene, for å motvirke mulig avdekking av identitet.

Praktiske implikasjoner

Denne studien har vist hvordan franchisetakere gjennom ulike faser opplever mestring i arbeid og familie på samme tid. Man kan se gjennom fasene hvordan opplevelsen skiller seg, og hvilke utfordringer som kan ligge bak.

Utbrenthet, som hindrer menneskers fungering, og fører til at ansatte sier opp jobben eller fortsetter med minimal innsats, kan være uheldig både for individer og organisasjonen de jobber for (Maslach, 1998). Eksisterende empiri viser at utbrenthet kan være en konsekvens av konflikt mellom arbeid og familie, samtidig som arbeid-familiefasilitering og mestring kan være beskyttende faktorer mot utbrenthet (Devereux et al., 2009; Innstrand et al., 2008; Peeters et al., 2005; Rubio et al., 2015). Å fokusere på arbeid-familieinteraksjon og mestring, kan derfor motvirke muligheten for at franchisetakere blir utbrent, noe som vil gagne både franchisetakerne og selskapet. Denne studiens praktiske implikasjoner vil derfor fokusere på hvordan man kan bruke funnene for å forsøke å motvirke situasjoner hvor for eksempel utbrenthet kan være en konsekvens. Kunnskapen denne studien har resultert i kan brukes videre for å utarbeide ulike praktiske tiltak for franchisetakerne.

For det første kan kunnskapen fra denne studien benyttes før en franchisekontrakt underskrives. Både franchisetakerne i denne studien og Nilssen (2002) fremhever viktigheten

av å ha familien med på laget. Franchisetakerne fremhever aspekter som kan tyde på at franchisegiver allerede formidler utfordringer relatert til å sjonglere franchisen og familien i forkant av en franchise. Likevel kan et ytterligere fokus på dette være nyttig i forberedelsen av franchisetakere. For eksempel kan fokus på sjongleringen av arbeid og familie introduseres sammen med mulige mestringsstrategier. Ved å modellere ulike mestringsstrategier som kan være nyttige, vil kanskje franchisetakerne ha disse i bakhodet dersom stressende situasjoner oppstår.

For det andre kan kunnskapen om fasene bidra i en videre oppfølging av franchisetakerne. Ved å lage et verktøy basert på kunnskapen fra denne studien, for eksempel en sjekkliste, kan støtteapparatet i franchiseselskaper på en effektiv måte plassere franchisetakernes opplevelser i relasjon til fasene fra denne studien. Sjekklisten kan fungere som en slags effektiv veiledning/mal av behovet for videre oppfølging av franchisetakeren. For eksempel viser franchisetakerne i andre fase at de omtrent må tvinges til å roe seg ned, og at de er for stolte til å søke støtte hos selskapet eller kolleger. Ved at støtteapparatet rundt franchisetakerne har større kunnskap om hva man skal se etter for å gjenkjenne situasjoner som disse, kan de gå inn og yte støtten franchisetakerne kanskje vegrer seg for å søke selv. Ved bruk av en eventuell sjekkliste vil det samtidig være viktig å ta den kontinuerlige bevegelsen mellom faser i betraktning.

For det tredje kan kunnskapen benyttes av franchisetakerne selv. Ved å få innsikt i hvilke faktorer som har fungert som drivkraft eller barrierer for mestring i arbeid og familie hos andre, kan en kanskje lettere kjenne igjen de samme faktorene hos seg selv. Ved å gjenkjenne faktorene kan man muligens komme seg lettere ut av mønstre som kan føre til uheldige konsekvenser.

For det fjerde tyder funnene på at franchisetakerne lærer av seg selv etter hvert som de beveger seg mellom fasene. Derfor opplever de omtrent de samme situasjonene. Å gjennomføre en slags erfaringsutveksling mellom franchisetakerne ville være en mulighet for å øke læring på en effektiv måte. Franchisetakerne som opplever en type utfordringer kan knytte kontakt og utveksle erfaring med andre som har vært gjennom samme situasjon tidligere. På denne måten kan franchisetakerne i større grad lære av hverandre, og kanskje raskere komme seg ut av en eventuelt nedadgående spiral.

En faktor som må tas hensyn til i relasjon til alle disse potensielle mulighetene, er stoltheten som gjennomsyrrer de fleste opplevelsene franchisetakerne har på jobb. Dersom dette er streben etter selvtillit basert på arbeidsprestasjoner, er det kanskje behov for større

åpenhet rundt opplevelsen av vanskelige situasjoner. En større åpenhet ville kanskje føre til at franchisetakerne opplever færre barrierer mot å for eksempel søke støtte når det er nødvendig.

Implikasjoner for videre forskning

Studien baserer seg på eksisterende empiri og teori om selvstendig næringsdrivende, fordi jeg ikke finner forskning av franchisetakeres kontekst spesifikt i relasjon til studiens temaer. Funnene viser at det er flere mulige kontekstuelle årsaker som skiller franchisetakerne fra utvalg hvor selvstendig næringsdrivende er benyttet tidligere. Denne studien viser derfor at bruken av "selvstendig næringsdrivende" som utvalg er et for bredt begrep, i tråd med hva Pedersini og Coletto (2010) har hevdet. Riktignok forklarer flere at de bruker for eksempel både bedriftseiere med og uten ansatte i eksisterende litteratur, men det har ikke vært særlig tendens til å skille mellom de ulike typene selvstendig næringsdrivende. En nytteverdi ved denne studien er derfor at den underbygger behovet for å fokusere mer på kontekst. Spesielt gjelder dette i studier hvor selvstendig næringsdrivende brukes som utvalg, og hvor mestring og arbeid-familieinteraksjonen undersøkes. Å drive bedrift med/uten ansatte, med/uten fysisk bedrift, med/uten åpningstider etc. kan bidra til forskjellige opplevelser, relatert til disse temaene. Dette burde adresseres i større grad i fremtidig forskning.

Videre er denne studien utforskende. Jeg har undersøkt franchisetakeres opplevelser, og finner flere aspekter i relasjon til mestring i arbeid og familie som burde undersøkes videre. For eksempel kan dybdestudier av franchisetakere og opplevd mestringstro, jobbinvolvering, selvtillit basert på arbeidsprestasjon og autonomi undersøkes videre. Ved å gjennomføre studier som går i dybden på disse aspektene vil vi oppnå enda større forståelse for franchisetakeres kontekst.

Så vidt jeg vet er det ingen studier som har funnet en fasestruktur i relasjon til franchisetakeres opplevelse av mestring i arbeid og familie. Loscocco (1997) fant derimot en lignende struktur hos sine selvstendig næringsdrivende, hvor livsfaser viste seg avgjørende for arbeid-familieinteraksjonen. Jeg vil videre undersøkelser av fasestrukturen jeg fant, fordi dette kan ha en betydning for franchiseselskaper (som nevnt i studiens praktiske implikasjoner). Det kan kanskje være aktuelt med en longitudinell metodisk tilnærming. En mulighet er å benytte seg av dagbokstudie.

I denne studiens metodediskusjon beskriver jeg hvordan jeg på bakgrunn av utvalget ikke har noe grunnlag for å undersøke kjønnsforskjeller. Derfor vil jeg anbefale videre forskning på mulige kjønnsforskjeller i franchisetakeres kontekst. Ved å undersøke dette kan man eventuelt fange opp forskjeller blant kjønnene, som eksisterende empiri har vist innen andre arbeidsformer.

Jeg vil også anbefale en videre konseptualisering av ulike mestringsstrategier. Ved å gjøre dette kan man kanskje forhindre forvirring basert på ulike studiers funn. For eksempel betyr kognitiv revurdering noe annet i denne studien enn hos Rotondo og Kincaid (2008), noe som kan skape forvirring ved første øyekast.

Konklusjon

Studien har undersøkt hvordan franchisetakere opplever mestring i arbeid og familie på samme tid. Det viser seg at franchisetakernes opplevelser kan beskrives ved hjelp av en fasestruktur. Gjennom ulike situasjoner og deler av livet/franchisen opplever franchisetakerne potensielt stressende situasjoner på ulike måter. Både deres personlige mestringsressurser og ressurser fra omgivelsene virker å være bakenforliggende årsaker til opplevelsene, og hvordan de forsøker å mestre situasjonene.

Studien har videre demonstrert kontekstuelle skiller mellom franchisetakere, ansatte og den bredere arbeidsformen selvstendig næringsdrivende. Gjennom de kontekstuelle skillene viser studien behovet for å i større grad fokusere på kontekst i sammenheng med både arbeidsform, arbeid-familieinteraksjon og mestring. Det kan være en utfordring at eksisterende empiri benytter seg av ulike typer selvstendig næringsdrivende i samme utvalg, fordi fenomeners eksistens og betydning er avhengig av hvilken kontekst de opptrer i. Det forventes ikke en ny definering av begrepet selvstendig næringsdrivende. Derimot kan fokus på kontekstforskjeller i studier hvor ulike typer selvstendig næringsdrivende er studert, skape bedre forståelse.

Funnene i studien kan bidra i utviklingen av tiltak for å støtte opp om og følge opp franchisetakere gjennom et franchiseløp. Slik oppfølging kan blant annet ha en positiv betydning i arbeidet med å unngå jobbrelatert utbrenthet.

Referanser

- Adkins, C.L., & Premeaux, S.F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(2), 380-389. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.003
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., . . . Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *41*(1), 11-17. doi: 10.1007/s00127-005-0011-5
- Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278-308. doi: 10.1037/1076-8998.5.2.278
- Annink, A., & den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family*, *15*(4), 383-492. doi: 10.1080/13668803.2012.723901
- Annink, A., den Dulk, L., & Steijn, B. (2016). Work-family conflict among employees and the self-employed across Europe. *Social Indicators Research*, *126*(2), 571-593. doi: 10.1007/s11205-015-0899-4
- Aryee, S., Srinivas, E.S., & Tan, H.H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, *90*(1), 132-146. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.132
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, *53*(7), 453-471. doi: 10.1007/s11199-005-7134-8
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. I K. Cameron & G. Spreitzer (Red.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (s. 178-189). USA: Oxford University Press Inc.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191-215. doi: 10.1037/0033-295X.84.2.191
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. USA: Princeton-Hall Inc.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, *44*(9), 1175-1184. doi: 10.1037/0003-066X.44.9.1175
- Bartolomé, F., & Evans, P.A.L. (1979). Professional lives versus private lives - shifting patterns. *Organizational Dynamics*, *7*(4), 3-29. doi: 10.1016/0090-2616(79)90019-6

- Baumeister, R.F., Heatherton, T.F., & Tice, D.M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*(1), 141-156. doi: 10.1037/0022-3514.64.1.141
- Benz, M. , & Frey, B.S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, *75*(298), 362-383. doi: 10.1111/j.1468-0335.2007.00594.x
- Blaine, B., & Crocker, J. (1993). Self-esteem and self-serving biases in reactions to positive and negative events: An integrative review. I R.F. Baumeister (Red.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (s. 55-85). New Jersey: Erlbaum.
- Blau, P.M., & Scott, W.R. (2003). *Formal organizations: A comparative approach*. USA: Stanford University Press.
- Boyd, D.P., & Gumpert, D.E. (1983). Coping with entrepreneurial stress. *Harvard Business Review*, *61*(2), 44-64.
- Bradley, D.E., & Roberts, J.A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression and seniority. *Journal of Small Business Management*, *42*(1), 37-58. doi: 10.1111/j.1540-627X.2004.00096.x
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, *3*(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brink, B., & de la Rey, C. (2001). Work-family interaction strain: Coping strategies used by successful women in the public, corporate and self-employed sectors of the economy. *South African Journal of Psychology*, *31*(4), 55-61. Lastet ned fra: [http://www.repository.up.ac.za/dspace/bitstream/handle/2263/14296/Brink_Work\(2001\).pdf?sequence=1](http://www.repository.up.ac.za/dspace/bitstream/handle/2263/14296/Brink_Work(2001).pdf?sequence=1)
- Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, *120*(2), 235-255. doi: 10.1037/0033-2909.120.2.235
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and the planned approach to change: A re-appraisal. *Journal of Management Studies*, *41*(6), 977-1002. doi: 10.1111/j.1467-6486.2004.00463.x
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Cardon, M.S., & Patel, P.C. (2015). Is stress worth it? Stress-related health and wealth trade-offs for entrepreneurs. *Applied Psychology*, *64*(2), 379-420. doi: 10.1111/apps.12021

- Carlson, D.S., & Frone, M.R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515-535. doi: 10.1023/A:1023404302295
- Casper, W.J., Eby, L.T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 28-43. doi: 10.1037/0021-9010.92.1.28
- Clark, M.A., Michel, J.S., Early, R.J., & Baltes, B.B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology, 29*(4), 617-638. doi: 10.1007/s10869-014-9356-7
- Crocker, J. (2002). The costs of seeking self-esteem. *Journal of Social Issues, 58*(3), 597-615. doi: 10.1111/1540-4560.00279
- Dant, R.P., Grünhagen, M., & Windsperger, J. (2011). Franchising research frontiers for the twenty-first century. *Journal of Retailing, 87*(3), 253-268. doi: 10.1016/j.jretai.2011.08.002
- Devereux, J.M., Hastings, R.P., Noone, S.J., Firth, A., & Totsika, V. (2009). Social support and coping as mediators or moderators of the impact on work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Disabilities, 30*(2), 367-377. doi: 10.1016/j.ridd.2008.07.002
- Drach-Zahavy, A., & Somech, A. (2008). Coping with work-family conflict: Integrating Individual and organizational perspectives. I K. Korabik, D.S. Lero & D.L. Whitehead (Red.), *Handbook of work-family integration* (s. 267-286). London: Academic Press.
- Drobnic, S., & Guillen Rodríguez, A.M. (2011). Tensions between work and home: Job quality and working conditions in the institutional context of Germany and Spain. *Social Politics, 18*(2), 232-268. doi: 10.1093/sp/jxr008
- Dwyer, S.C., & Buckle, J.L. (2009). The space between: On being an insider-outsider in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods, 8*(1), 54-63. doi: 10.1177/160940690900800105
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Eddleston, K.A., & Powell, G.N. (2012). Nurturing entrepreneurs' work-family balance: A gendered perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice, 36*(3), 513-541. doi: 10.1111/j.1540-6520.2012.00506.x

- Edwards, J.R., & Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., & Six, B. (2008). Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), 81-94. doi: 10.1016/j.jvb.2007.10.008
- Folkman, S. (2013). Stress: appraisal and coping. I M.D. Gellman & J.R. Turner (Red.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (s. 1913-1915). USA: Springer.
- Folkman, S., & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774. doi: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Frone, M.R. (2003). Work-family balance. I J.C. Quick & L.E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (s. 143-162). USA: American Psychological Association.
- Gallie, D., & Russel, H. (2009). Work-family conflict and working conditions in western Europe. *Social Indicators Research* 93(3), 445-467. doi: 10.1007/s11205-008-9435-0
- Ganster, D.C., & Perrewé, P.L. (2011). Theories of occupational stress. I J.C. Quick & L.E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (2. utg., s. 37-53). Washington: American Psychological Association.
- Goff, S.J., Mount, M.K., & Jamison, R.L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793-809. doi: 10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x
- Gorgievski, M.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1), 83-96. doi: 10.1080/17439760903509606
- Greenaway, K.H., Louis, W.R., Parker, S.L., Kalokerinos, E.K., Smith, J.R., & Terry, D.J. (2015). Measures of coping for psychological well-being. I G. Boyle, D.H. Saklofske & G. Matthews (Red.), *Measures of personality and social psychology constructs* (s. 322-351). USA: Elsevier Inc.
- Greenhaus, J.H. (2008). Innovations in the study of the work-family interface: Introduction to the special section (Editorial). *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 343-348. doi: 10.1348/096317908X332135
- Greenhaus, J.H., & Allen, T.D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. I J.C. Quick & L.E. Tetrick (Red.), *Handbook of occupational health psychology* (2. utg., s. 165-183). Washington: American Psychological Association.

- Greenhaus, J.H., Allen, T.D., & Spector, P.E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. I P.L. Perrewé & D.C. Ganster (Red.), *Employee health, coping and methodologies (Research in occupational stress and well being* Vol. 5., s. 61-98). Amsterdam: Emerald Group Publishing Limited.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi: 10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J.H., & Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. I H. Gunz & M. Peiperl (Red.), *Handbook of career studies* (s. 131-152). USA: Sage Publications Inc.
- Greenhaus, J.H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family and gender: Current status and future directions. I G.N. Powell (Red.), *Handbook of gender and work* (s. 391-412). USA: SAGE publications Inc.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. doi: 10.5465/AMR.2006.19379625
- Grzywacz, J.G., & Butler, A.B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97-109. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.97
- Grzywacz, J.G., & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126. doi: 10.1037//1076-8998.5.1.111
- Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). Ethics, reflexivity, and "ethically important moments" in research. *Qualitative Inquiry*, 10(2), 261-280. doi: 10.1177/1077800403262360
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). Performance-based self-esteem: A driving force in burnout processes and its assessment. *Arbete och Hälsa*, 4, 1-35. Lastet ned fra: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/4355/1/ah2005_04.pdf
- Hannafey, F.T. (2003). Entrepreneurship and ethics: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 46(2), 99-110. doi: 10.1023/A:1025054220365
- Howitt, D. (2013). *Introduction to qualitative methods in psychology* (2. utg.). UK: Pearson Education Limited
- Haar, J.M. (2006). The downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal of Management and Organization*, 12(2), 146-159. doi: 10.1017/S1833367200004089

- Ingledeu, D.K., Hardy, L., & Cooper, C. (1997). Do resources bolster coping and does coping buffer stress? An organizational study with longitudinal aspect and control for negative affectivity. *Journal of Occupational Health Psychology, 2*(2), 118-133. doi: 10.1037/1076-8998.2.2.118
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Falkum, E., & Aasland, O.G. (2008). Positive and negative work–family interaction and burnout: A longitudinal study of reciprocal relations. *Work & Stress, 22*(1), 1-15. doi: 10.1080/02678370801975842
- Innstrand, S.T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Aasland, O.G., & Falkum, E. (2010). Personal vulnerability and work-home interaction: The effect of job performance-based self-esteem on work/home conflict and facilitation. *Scandinavian Journal of Psychology, 51*(6), 480-487. doi: 10.1111/j.1467-9450.2010.00816.x
- Jennings, J.E., & McDougald, M.S. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review, 32*(3), 747-760. doi: 10.5465/AMR.2007.25275510
- Jerusalem, M. , & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. I R. Schwarzer (Red.), *Self-efficacy: Thought control of action* (2. utg., s. 195-216). USA: Routledge.
- Jex, S.M., Bliese, P.D., Buzzel, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor-strain relations: coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 401-409. doi: 10.1037//0021-9010.86.3.401
- Johns, G. (2006). The essential impact of context on organizational behavior. *Academy of Management Review, 31*(2), 386-408. doi: 10.5465/AMR.2006.20208687
- Kanter, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russel Sage Foundation.
- Kanuha, V.K. (2000). “Being” native versus “going native”: Conducting social work research as an insider. *Social work, 45*(5), 439-447. doi: 10.1093/sw/45.5.439
- Kanungo, R. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin, 86*(1), 119-138. doi: 10.1037/0033-2909.86.1.119
- Karatepe, O.M., & Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management, 27*(4), 517-528. doi: 10.1016/j.ijhm.2007.09.004
- Kirkwood, J., & Tootell, B. (2008). Is entrepreneurship the answer to achieving work-family balance? *Journal of Management and Organization, 14*(3), 285-302.

- Kossek, E.E., Baltes, B.B., & Matthews, R.A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on science and practice*, 4, 352-369. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01353.x
- Kurbanoglu, S.S. (2003). Self-efficacy: A concept closely linked to information literacy and lifelong learning. *Journal of Documentation*, 59(6), 635-646. doi: 10.1108/00220410310506295
- Kvale, S., & Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lambert, E., Hogan, N.L., & Altheimer, I. (2010). The association between work-family conflict and job burnout among correctional staff: A preliminary study. *American Journal of Criminal Justice*, 35(1), 37-55. doi: 10.1007/s12103-009-9067-1
- Lapierre, L.M., & Allen, T.D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181. doi: 10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lazarus, R.S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55(6), 665-673. doi: 10.1037//0003-066X.55.6.665
- Lazarus, R.S. (2006). *Stress and emotion: A new synthesis*. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics - concept, method and reality in social science: Social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 15-41. doi: 10.1177/001872674700100103
- Loscocco, K.A. (1997). Work-life linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226. doi: 10.1006/jvbe.1996.1576
- Madill, A., Jordan, A., & Shirley, C. (2000). Objectivity and reliability in qualitative analysis: Realist, contextualist and radical constructionist epistemologies. *British Journal of Psychology*, 91(1), 1-20. doi: 10.1348/000712600161646
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. I C.L. Cooper (Red.). *Theories of organizational stress* (s. 68-85). UK: Oxford University Press Inc.

- McNamara, T.K., Catsopoulos, M.P., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research, 42*(2), 283-298. doi: 10.1016/j.ssresearch.2012.10.002
- Mehmetoglu, M. (2004). *Kvalitativ metode for merkantile fag*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Mesmer-Magnus, J.R., & Viswesvaean, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 215-232. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Midré, G. (2010). Dataprogrammer i kvalitativ forskning: Administrativ bistand eller positivistisk tvangstrøye? *Sosiologisk tidsskrift, 18*(3), 227-249.
- Myers, M.D. (2013). *Qualitative research in business and management* (2. utg.). London: Sage.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410. doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nilssen, B. (2002). *Franchise - fra lokal virksomhet til internasjonal merkevare*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 551-568. doi: 10.1002/job.102
- European Parliament. (2010). *Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC*. Lastet ned fra <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1493202864521&uri=CELEX:32010L0041>.
- Patzelt, H., & Sheperd, D.A. (2011). Negative emotions of an entrepreneurial career: Self-employment and regulatory coping behaviors. *Journal of Business Venturing, 26*(2), 226-238. doi: 10.1016/j.jbusvent.2009.08.002
- Pedersini, R., & Coletto, D. (2010). *Self-employed workers: Industrial relations and working conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lastet ned fra <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/self-employed-workers-industrial-relations-and-working-conditions>

- Peeters, M., Montgomery, A.J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43-61. doi: 10.1037/1072-5245.12.1.43
- Pisljar, T., van der Lippe, T., & den Dulk, L. (2011). Health among hospital employees in Europe: A cross-national study of the impact of work stress and work control. *Social Science & Medicine*, *72*(6), 899-906. doi: 10.1016/j.socscimed.2010.12.017
- Poppleton, S., Briner, R.B., & Kiefer, T. (2008). The roles of context and everyday experience in understanding work-non-work relationships: A qualitative diary study of white- and blue-collar workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*(3), 481-502. doi: 10.1348/096317908X295182
- Prottas, D.J., & Thompson, C.A. (2006). Stress, satisfaction, and the work-family interface: A comparison of self-employed business owners, independents and organizational employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(4), 366-378. doi: 10.1037/1076-8998.11.4.366
- Roberts, K.A., & Wilson, R.W. (2002). ICT and the research process: Issues around the compatibility of technology with qualitative data analysis. *Forum: Qualitative Social Research*, *3*(2). Lastet ned fra <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/862/1873>
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S., & Kincaid, J.F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, *32*(3), 275-296. doi: 10.1108/00483480310467606
- Rotondo, D.M., & Kincaid, J.F. (2008). Conflict, facilitation and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(5), 484-506. doi: 10.1108/02683940810884504
- Rubio, C., Osca, A., Recio, P., Urien, B., & Peiró, J.M. (2015). Work-family conflict, self-efficacy, and emotional exhaustion: A test of longitudinal effects. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *31*(3), 147-154. doi: 10.1016/j.rpto.2015.06.004
- Schonfeldt, I.S., & Mazzola, J.J. (2015). A qualitative study of stress in individuals self-employed in solo businesses. *Journal of Occupational Health Psychology*, *20*(4), 501-513. doi: 10.1037/a0038804
- Selvarajan, T.T., Cloninger, P.A., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: A test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 486-499. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.004

- Sevä, I.J., & Öun, I. (2015). Self-employment as a strategy for dealing with the competing demands of work and family? The importance of family/lifestyle motives. *Gender, Work and Organization*, 22(3), 256-272. doi: 10.1111/gwao.12076
- Sheperd, D.A., & Patzelt, H. (2015). The "heart" of entrepreneurship: The impact of entrepreneurial action on health and health on entrepreneurial action. *Journal of Business Venturing Insights*, 4, 22-29. doi: 10.1016/j.jbvi.2015.08.001
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data* (3. utg.). London: Sage Publications.
- Skinner, E.A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129(2), 216-269. doi: 10.1037/0033-2909.129.2.216
- Statistisk Sentralbyrå. (2017). Fakta om arbeid. Lastet ned fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/nokkeltall>
- Stephan, U., & Roesler, U. (2010). Health of entrepreneurs versus employees in a national representative sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 717-738. doi: 10.1348/096317909X472067
- Tammelinn, M., Malinen, K., Rönkä, A., & Verhoef, M. (2017). Work schedules and work-family conflict among dual earners in Finland, the Netherlands, and the United Kingdom. *Journal of Family Issues*, 38(1), 3-24. doi: 10.1177/0192513X15585810
- Thagaard, T. (1998). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitativ metode*. Norge: John Grieg AS.
- Thompson, C.A., Poelmans, S.A.Y., Allen, T.D., & Andreassi, J.K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. I P.L Perrewé & D.C Ganster (Red.), *Exploring the work and non-work interface* (Research in occupational stress and well-being Vol.6, s. 73-113). doi: 10.1016/S1479-3555(06)06003-3
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Tuttle, R., & Garr, M. (2009). Self-employment, work-family fit and mental health among female workers. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 282-292. doi: 10.1007/s10834-009-9154-y

- Uy, M.A., Foo, M., & Song, Z. (2013). Joint effects of prior start-up experience and coping strategies on entrepreneurs psychological well-being. *Journal of Business Venturing*, 28(5), 583-597. doi: 10.1016/j.jbusvent.2012.04.003
- van Steenbergen, E.F., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: distinct types of work-family facilitation and outcomes for women and men. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 279-300. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.279
- Vinturella, J.B., & Erickson, S.M. (2013). *Raising Entrepreneurial Capital* (2. utg.). London: Elsevier.
- Wayne, J.H., Grzywacz, J.G., Carlson, D.S., & Kacmar, K.M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. doi: 10.1016/j.hrmr.2007.01.002
- Wayne, J.H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00035-6
- Welbourne, J.L., Eggerth, D., Hartley, T.A., Andrew, M.E., & Sanchez, F. (2007). Coping strategies in the workplace: Relationships with attributional style and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 312-325. doi: 10.1016/j.jvb.2006.10.006

Appendiks

Appendiks A: Franchise som driftsform

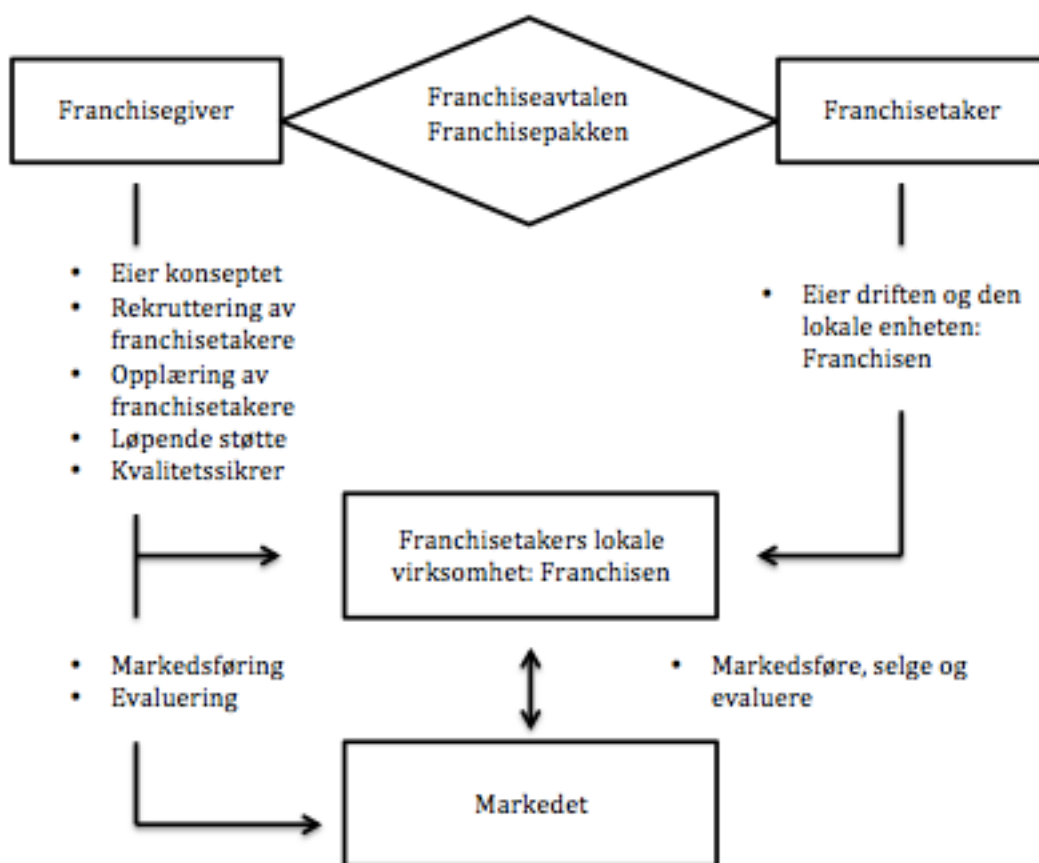
Appendiks B: Intervjuguide

Appendiks C: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema

Appendiks D: Kvittering, NSD

Appendiks A: Franchise som driftsform

Franchise som driftsform har eksistert i over 150 år, og stammer opprinnelig fra USA, hvor nesten 50% av varehandelen skjer gjennom franchisesystemer (Dant, Grünhagen, & Windsperger, 2011; Nilssen, 2002). Begrepet franchise har fransk opprinnelse og betyr fri eller frihet. Friheten danner grunnlaget for franchise som driftsmetode. I dag er ordet franchise gjerne assosiert med å få en rettighet (Nilssen, 2002). Franchise gir personer mulighet til å starte egen virksomhet, uten å måtte ha ideen, uten å måtte prøve og feile, og uten å måtte ta hele risikoen selv (Nilssen, 2002). Jeg vil nå gå nærmere inn på selve franchisesystemet, se Figur A1 for oversikt.



Figur A1, oversikt over et franchisesystem (Nilssen, 2002)

Franchise er en metode for distribusjon av forretningskonsepter (franchisepakken). Dette skjer gjennom et avtalefestet, tidsbestemt partnerskap (franchiseavtalen) mellom to selvstendige parter: Franchisegiver og franchisetaker (Nilssen, 2002). Franchisepakken er kunnskapen og erfaringene som ligger til grunn for de utviklede metodene, systemene og rutinene franchisetakeren skal bruke i drift av den lokale franchisen (for eksempel en

restaurant) (Nilssen, 2002). Franchiseavtalen beskriver rammene for partnerskapet. En franchiseavtale varer som regel i 5-10 år før den eventuelt fornyes eller franchisetakeren byttes (Nilssen, 2002; Vinturella & Erickson, 2013).

I prinsippet er driftsmetoden det motsatte av byråkrati, fordi det er en organisasjon med kun to nivåer (franchisegiver og franchisetaker). Begge nivåene arbeider selvstendig, men innenfor definerte rammer. En franchisetaker er derfor selvstendig næringsdrivende, men må samtidig følge franchisekonseptet (Nilssen, 2002). Franchisegiveren har skapt et business-konsept/produkt, eier konseptet og er den som bygger ut franchisesystemet. Dette skjer ved rekruttering av franchisetakere som etablerer og driver egne lokale franchiser. Videre har franchisegiver ansvar for oppfølging og kvalitetssikring av bla. franchisetakere. Franchisetakeren har gjennom franchiseavtalen fått lov til å bruke franchisenavnet, og skal etablere og drive sin lokale franchise under regler og føringer fra franchisegiveren. Han eller hun arbeider innenfor rammene av franchisekonseptet og bygger opp en lokal base av fornøyde kunder (Nilssen, 2002).

Appendiks B: Intervjuguide

Før intervjuet starter

- Takker så mye for deltagelse
- Introduksjon av meg selv
 - Masterstudent psykologi, NTNU – arbeider i franchiseselskapet
 - Tema: Opplevelsen av å være franchisetaker, med særlig blick på jobbkrav og jobbressurser
- Bruk av båndopptaker; er det greit?
- Det er frivillig å delta, og du kan la være å svare på det du vil. Du kan når som helst trekke deg uten å forklare hvorfor.
- Konfidensialitet – svarene vil bli anonymisert slik at verken person eller bedrift blir kjent igjen i den ferdige oppgaven. Kun jeg og veileder som har tilgang til personidentifiserbar informasjon
- Er det noe intervjupersonen lurer på før intervjuet starter?

Intro

1. Kan du si litt om karrieren din i selskapet så langt?
 - Hvor mange år? (franchisetaker eller andre stillinger)
 - Alder ved overtakelse/hvor gammel er du nå?
 - Har du noen utdanning? både relatert/ikke relatert til selskapet
2. Kan du fortelle litt om familiesituasjonen din/sivilstatus?
 - samboer/kjæreste/gift?
 - barn? alder?
3. Hva liker du å bruke tiden på når du ikke er på jobb?
 - Hobbyer
4. Kan du fortelle om en vanlig dag på jobben?

Hoveddel

Jobbressurser

5. Kan du fortelle litt om hva du opplever som positivt/givende/meningsfullt i jobben din?
 - Oppfølging:
 - Opplevd kontroll (Hvordan opplever du din mulighet til å ta avgjørelser i jobben?)
 - Støtte i jobben (av hvem?)
 - Feedback på prestasjon (av hvem?)
 - Anerkjennelse (lønn, bonus, rangeringer – i forhold til innsats?)
 - Fellesskapsfølelse? bedriften/selskapet

Til alle: Hva legger du i dette?, Har du noen eksempler?, Hvorfor tror du at dette oppleves/ikke oppleves slik?, Er det situasjoner der du opplever dette mer enn andre?

Jobbkrav

6. Kan du fortelle litt om aspekter ved jobben din som krever anstrengelse over tid?
 - Oppfølging:
 - Arbeidsmengde?
 - Tidsbruk (arbeidstid, kontorarbeid vs i bedriften, effektivisering av arbeid)
 - Tidspress?
 - Hvordan fungerer arbeidsstokken? - oppfølging av de ansatte
 - Hvordan fungerer du som leder? (tillit til de ansatte når du ikke er der selv?)
 - Jobb-usikkerhet? – konkurranse/økonomi

7. Hva tenker du om kravene som stilles til deg i jobben?

Til alle: Hva legger du i dette? Har du noen eksempler? Hva gjør dette med deg som person? Hvorfor tror du at det oppleves/ikke oppleves slik? Er det situasjoner der du opplever dette mer enn andre?

Arbeid-familiebalanse

8. Kan du si noe om hvordan du opplever rollen i jobben kombinert med familielivet?

Oppfølging:

- motstridende krav?
- På hvilken måte opplever du det sosiale livet kombinert med jobben?
- Støtte fra familien?
- Familien inkludert i jobben?
- Avslapning og avkobling fra jobb når hjemme?

Til alle: Hva legger du i dette? Har du eksempler? Hva gjør dette med deg som person? Hvorfor tror du at det oppleves/ikke oppleves slik? Er det situasjoner der du opplever dette mer enn andre?

Opplevelse av seg selv på jobb

9. Kan du se på dette arket med følelser og plukke ut noen du opplever på jobb?/

9. Kan du fortelle litt om hvilke følelser du opplever på jobb?

Oppfølging:

- Inspirert av jobben?
- Sterk/energisk på jobb?
- Entusiastisk?
- Revet med, glemmer tiden?
- Gleder du deg til å dra på jobb om morgenen?
- Irritasjon?
- Like glad i å gå på jobb som tidligere i karrieren?
- Like tilknyttet jobben nå som tidligere?
- Distansert/likegyldig
- Ser for seg mange flere år i jobben?
- Effektiv på jobb?

Til alle: Føler du mer på dette i noen situasjoner enn andre? Har du eksempler på dette? Hvorfor tror du at du føler det/ikke føler det slik?

10. Kan du fortelle om en situasjon hvor (et krav de har svart at de har) har vært gjeldende? Hvordan opplevde du dette? Hvordan opplevde du at du håndterte dette?

Avsluttende spørsmål

11. Har du noen tanker om ting som kunne vært gjort annerledes i jobben, som kunne ført til en (enda) bedre arbeidssituasjon for deg?

- kan du fortelle litt om dette?

12. Dersom du føler deg sliten (om de har sagt det), opplever du at du får hjelp/avlastning eller lignende fra selskapets side?

13. Er det noe om din opplevelse av jobben, som ikke har blitt dekt i dette intervjuet?

14. Er det noe om hvilke følelser du opplever på jobb som ikke har blitt dekt i dette intervjuet?

Da har jeg fått vite det jeg lurte på så da kan jeg skru av båndopptakeren

- Er det noe mer du vil tilføye?

- Syntes du det var greit?

- Skal du tilbake til jobb nå?

Appendiks C: Informasjonsskriv og informert samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet: Franchise-takeres opplevelse av egen jobb

Dette er et informasjonsbrev og en forespørsel om å delta i et forskningsprosjekt der vi ser på hvordan franchise-takere opplever jobben sin.

Bakgrunn og formål

I forbindelse med min mastergrad i arbeids- og organisasjonspsykologi ved NTNU, ønsker jeg å se på hvordan franchise-takere i dagligvarebransjen opplever jobben sin. Studien vil særlig fokusere på krav og ressurser som oppleves i jobben.

Krav kan betegnes som ”de tingene som må gjøres” og som krever vedvarende anstrengelse. Resurser er faktorer man har i jobben sin, som gjør det lettere å takle kravene, og som har en del positive følger for individet selv. Vi har en del kunnskap om hvordan arbeidstakere opplever krav og ressurser i jobben sin, og hvilken betydning dette har for den enkelte. Vi vet derimot mindre om hvordan franchise-takere/bedriftsledere opplever dette, og hvilken betydning det har for dem.

Dette er en invitasjon til å delta i en intervjustudie hvor målet er å få økt kunnskap om:

1. Hvilke krav franchise-takere opplever i jobben sin
2. Hvilke ressurser franchise-takere opplever i jobben sin
3. Hvilke følelser franchise-takere opplever i jobben sin

Hva innebærer deltakelse i studien?

Jeg ønsker at du deltar i et intervju av ca 1 times varighet. Tid og sted avtales med deg. Gjennom intervjuet ønsker jeg å høre dine synspunkter forhold til målsettingene som er definert ovenfor. Min veileder og jeg er underlagt taushetsplikt. Det vil si at all informasjon vil bli behandlet konfidensielt av oss (data som identifiserer deltakere vil ikke avsløres).

Hva skjer med den innsamlede informasjonen?

Det vil bli gjort et lydopptak av intervjuet, som så vil bli transkribert (skrevet ned ordrett) og aidentifisert (opplysninger som gjør det mulig å identifisere deg vil ikke bli skrevet ned). Deretter vil materialet bli analysert med tematisk analyse. Alt datamateriale vil bli oppbevart i henhold til godkjente retningslinjer for oppbevaring av forskningsdata. Lydopptakene blir slettet etter transkribering. I analysene vil data fra flere intervjuer slås sammen. Du vil ikke kunne gjenkjennes i publisert tekst. Prosjektet skal etter planen avsluttes 01.05.2017. Du vil få mulighet til å lese oppgaven ved prosjektets slutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke deg fra studien uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli slettet. Dersom du ønsker å delta, undertegner du samtykkeerklæringen på neste side.

Ved spørsmål om studien eller deltagelse, kontakt:

Elin Gundrosen Johnsen

Masterstudent i arbeids- og organisasjonspsykologi

Psykologisk Institutt, NTNU

e-post: elingundrosen@gmail.com

Tlf: 90159874

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltagelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Appendiks D: Kvittering, NSD



Fay Giæver
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 20.05.2016

Vår ref: 48495 / 3 / MHM

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 27.04.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

48495	<i>Franchise-takere: Hvordan oppleves jobbkrav og jobbbressurser?</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Fay Giæver</i>
<i>Student</i>	<i>Elin Gundrosen Johnsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvem/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Marianne Høgetveit Myhren

Kontaktperson: Marianne Høgetveit Myhren tlf: 55 58 25 29

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr. 48495

FORMÅL

Meldingen gjelder et mastergradsprosjekt, der formålet er å undersøke hvordan franchise-takere opplever jobben sin, med særlig blick på jobbkrav og jobbressurser.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

Det er oppgitt at utvalget får skriftlig og muntlig informasjon om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet vi har mottatt er godt utformet.

DATAINNSAMLING

Data samles inn ved lydopptak av intervju. På grunn av prosjektets tematikk tar personvernombudet høyde for at det kan behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at dere etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, anbefaler vi at opplysningene krypteres.

PROSJEKTSLUTT

Forventet prosjektslutt er 01.05.2017. Ifølge meldeskjema skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lydopptak