

May-Beathe Borge

Troskulturens påvirkning på karrierevalg

En tematisk, narrativ studie av karrierevalg blant fem personer som har tilhørt et lukket tros- eller livssynssamfunn



Universitetet i Sørøst-Norge

Fakultet for humaniora, idretts- og utdanningsvitenskap

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Postboks 235

3603 Kongsberg

<http://www.usn.no>

© 2023 May-Beathe Borge

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng

Sammendrag

Vi har i dag mange ulike trossamfunn, trosmiljøer og livssynssamfunn – i denne oppgaven brukes troskultur og trosmiljø som en fellesbetegnelse på de ulike gruppene. Gjennom eksponering i det offentlige rom har flere personer stått frem og fortalt om et utenforskap som går ut over deres livsutfoldelse – også etter at de har valgt å forlate troskulturen. Parallelt med dette er det et betydelig fokus på utdanningsvalg, arbeid og de sosioøkonomiske følgende av dette. Fem personer har blitt intervjuet om hvordan karrierevalg var for dem mens de var medlem i en troskultur, og hvordan det har vært etter at de har forlatt troskulturen. Denne masteroppgaven har tatt for seg temaet om hvordan troskulturen påvirker en persons karrierevalg. Det er generelt lite forskning på dette feltet, og den forskningen som foreligger gir et for lite entydig svar til at det er mulig å trekke noen klare konklusjoner.

Abstract

Today we have many different religious communities, spiritual groups and life-view communities – in this task, religious culture and spiritual environment are used as a collective term for the various groups. Through exposure in the public sphere, several people have come forward and told of an exclusion that affects their self-expression – even after they have chosen to leave the religious culture. In parallel with this, there is a significant focus on educational choices, work and the socio-economic consequences of this. Five people have been interviewed about what career choices were like for them while they were members of a faith culture, and what it has been like after they have left the faith culture. This master's thesis has addressed the topic of how the religious culture influences a person's career choices. There is generally little research in this field, and the research that does exist provides too little unambiguous answer for it to be possible to draw any clear conclusions.

Innholdsliste

Sammendrag	2
Abstract	3
Innholdsliste	4
Forord	7
1 Innledning.....	8
1.1 Hvorfor dette temaet?	8
1.2 Hjelpeskilden	8
1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål	9
1.4 Avgrensninger	9
1.5 Om utvalget av informanter.....	9
1.6 Leseguide.....	10
2 Kunnskapsstatus	12
2.1 Troens plass i det norske samfunnet – før og nå	12
2.1.1 Ny lov om tros- og livssynssamfunn.....	13
2.1.2 Trossamfunns syn på utdanning og karriere	13
2.1.3 Lukket eller åpent trossamfunn?	13
2.2 Sosial kontroll og sosial påvirkning	14
2.3 Forskning om troens og spiritualitetens betydning for karrierevalg	14
2.3.1 Troskulturens påvirkning – en studie fra Finland	15
2.3.2 Tro, spiritualitet og karrieretilpassningsevne	15
2.4 Oppsummering kunnskapsstatus	16
3 Teoretisk rammeverk	18
3.1 Kultur og troskultur	18
3.1.1 Kan kultur avlæres?	19
3.2 Grunnlaget for karrierevalg	20

3.2.1	Tilfeldighetens valg	20
3.3	Oppsummering og vurdering av valgt teori	22
4	Metode	23
4.1	Vitenskapsteoretisk retning	23
4.1.1	Forforståelse som utgangspunkt	24
4.2	Juridiske og formelle elementer	24
4.2.1	Semistrukturert intervjuguide	24
4.3	Individuelle intervjuer	24
4.4	Forskningsetikk	25
4.4.1	Samtykke til å delta i forskning	26
4.4.2	Anonymitet	26
4.4.3	Privatliv og familieliv	27
4.4.4	Direkte og indirekte berørte	27
4.5	«Den etiske plakaten»	27
4.6	Oppsummering og vurdering av valgt metode	28
5	Empiri: Fem fortellinger om karrierevalg	29
5.1	Randi	29
5.1.1	«Sannheten med stor S»	29
5.1.2	«Da begynte opprøret!»	31
5.1.3	«Det er ikke vondt i viljen»	32
5.2	Lukas	33
5.2.1	«Jeg tenkte at Gud hadde en plan for livet mitt»	33
5.2.2	«Jeg føler meg mer formet enn reintegrert»	34
5.3	Kim	36
5.3.1	«Her er det noe som ikke stemmer»	36
5.3.2	«Det er så mange valg!»	37

5.4	Sara	39
5.4.1	«Veien var planlagt fra før jeg begynte på skolen»	40
5.4.2	«Og hun sa: Ja, helsefagarbeider, det tror jeg passer for deg».....	41
5.4.3	«Det er bare en fasade»	42
5.5	Hilde	43
5.5.1	«En helt normal oppvekst»	43
5.5.2	«Det er et sosialt selvmord».....	43
5.5.3	«Hei verden, her er jeg – men verden har gått videre»	44
6	Analyse: Drøfting og analyse av empirien	46
6.1	Troskultur: indre og ytre påvirkning	46
6.1.1	«Jeg ble jo anbefalt å bruke all tiden på menigheten»	46
6.1.2	«Da hadde jeg ikke fokus på hva som interesserte meg»	47
6.1.3	«Allerede som 5-åring forstod jeg hvor min plass var».....	48
6.1.4	«Et sosialt selvmord» – en æreskultur	49
6.1.5	En ny kultur.....	50
6.2	«Frihet» til å velge egen karriere – er det fritt?	51
6.2.1	Kritiske betraktninger	52
7	Oppsummerende betraktninger og avslutning	53
7.1	Retroperspektivet.....	53
7.2	Implikasjoner for karriereveiledere	54
	Begrepsavklaringer	55
	Litteraturliste	56
	Vedlegg 1 – Vurdering av meldeskjema NSD	62
	Vedlegg 2 – Informasjon og samtykkeskjema – Rapport	63
	Vedlegg 3 – Temaguide for semistrukturert intervju – veil. spørsmål og temaer	65

Forord

Denne mastergradsoppgaven er et resultat av noen års studier og en fordypning i karriereveiledning som fag og samfunnstema. Til daglig jobber jeg som jobbkonsulent og karriereveileder i en Arbeid- og Inkluderingsbedrift, og med NAV-tiltaket Arbeidsforberedende trening – AFT, og har vært i denne bransjen i en årrekke. Jeg møter daglig personer som har behov for ekstra støtte for å komme tilbake til arbeidslivet. Arbeidsmarkedet og samfunnet har endret seg mye på de årene jeg har jobbet, og kravene og forventningene til både de personene jeg møter i arbeidet, og til oss som jobber med karriereveiledning, har endret seg i takt med den generelle utviklingen. Dette er en av grunnene til at jeg valgte å starte på en masterutdanning i karriereveiledning ved Universitetet i Sørøst-Norge.

Jeg hadde ikke klart å gjennomføre dette med full jobb og senere også sykdom, hvis det ikke hadde vært for en fantastisk imøtekommende og hjelpsom arbeidsgiver. En stor takk til kolleger i Fortuna HR AS og Kias-gruppen for villigheten til å tilrettelegge og støtte meg i denne prosessen.

Hjelpekilden er en frivillig organisasjon som har som mandat å hjelpe personer som bryter eller ønsker å bryte ut av lukkede trossamfunn. Organisasjonen bidrar samtidig med informasjon til offentlige instanser om ulike problemstillinger omkring temaet lukkede trossamfunn. Takk Hilde Langvann i Hjelpekilden med støtte og villighet til å komme med informasjon, og formidle forespørsel fra meg i søket etter informanter.

Det er også på sin plass med en takk til medstudenter i 2018-kullet, lærere, veiledere og alle som har bidratt til kunnskaps- og kompetanseheving i dette masterstudiet ved USN. Det har vært oppturer og nedturer, med forvirring på høyere plan i mange omganger. Alt i alt har dette vært en spennende reise som har gitt meg nye perspektiver på karriereveiledning som fagfelt.

Til slutt ønsker jeg å komme med en dyp og ydmyk takk til alle informantene: Randi, Lukas, Kim, Sara og Hilde. Dere har gitt av dere selv og åpnet dere for meg for at vi kan få ny kunnskap om hvordan troskulturen dere har vært i, har påvirket deres karrierevalg. Tusen takk!

Halden, vår 2023

May-Beathe Borge

1 Innledning

Vi lever i et land med stor frihet, et godt utdanningssystem og gode muligheter til å skape seg et godt liv. En av frihetene vi har er trosfriheten (Trossamfunnsloven, 2021), altså friheten til å tro hva du vil, være medlem i det trossamfunnet du ønsker, og generelt å praktisere sin tro fritt både personlig og i det offentlige rom. Nettopp fordi vi har denne friheten, har vi mange ulike trossamfunn innenfor flere ulike trosretninger.

1.1 Hvorfor dette temaet?

Det er likevel en gruppe i befolkningen som ikke har denne friheten, nemlig barn. Foreldre kan melde sitt barn ut og inn av trossamfunn (Trossamfunnsloven, 2021, §2-3), selv om loven nå sier at barn skal ha mulighet til å medvirke. Fra tid til annen kan vi lese og høre fortellinger fra personer som beskriver at det er problematisk å gå ut av et trossamfunn og å kunne delta i samfunnet. Flere av fortellingene har pekt på et skjult utenforskap og negativ sosial kontroll ved at trossamfunnene legger sterke føringer på valg de skal gjøre i og for sine egne liv (IMDi, 2022; Nora, 2023). I løpet av de siste årene har vi sett journalistiske dokumentarer i TV-program som blant annet NRKs «Brennpunkt» (Først Haugen, 2020) som har med fortellinger fra flere ulike trossamfunn, og hvor informantene forteller om vansker de har hatt med å fungere i samfunnet etter en utmeldelse. Som karriereveileder er jeg derfor nysgjerrig på hvordan slike erfaringer påvirker yrkesvalg for personer som har levd i et trossamfunn.

1.2 Hjelpeskilden

Hjelpeskilden (Hjelpeskilden, 2022) er en nasjonal frivillig organisasjon som har som formål å bistå personer som ønsker å bryte ut, eller har brutt ut av lukkede trossamfunn. Hjelpeskilden jobber aktivt med myndighetene og etater for å informere og påvirke til endring, samt å skape en forståelse for at temaet er problematisk for veldig mange. Ifølge organisasjonen mottar de mellom 400-500 henvendelser hvert år, og de tilbyr støtte, informasjon og samtalegrupper for de som ønsker det.

1.3 Problemstilling og forskningsspørsmål

Den problemstillingen jeg har valgt å jobbe utfra er «**Hvordan opplevde fem personer å gjøre karrierevalg da de hadde en trostilhørighet og var medlem i en troskultur?**». Forskningsspørsmålene knyttet til dette handler om troskulturens påvirkning på karrierevalg. I oppgaven er jeg ute etter å finne ut på hvilken måte karrierevalg ble påvirket av deres trostilknytning. Hvor stor rolle spilte egen trosoppfatning, familie og venner i menigheten på valget personen gjorde? Jeg er videre nysgjerrig på hvilken betydning de funnene jeg har gjort, bør påvirke karriereveiledningstjenestene vi gir i samfunnet. Jeg har valgt å se oppgaven utfra følgende punkter:

- I hvilken grad er karrierevalget basert på en indre eller ytre overbevisning? Hvilke faktorer har spilt inn på deres valg?
- I et retroperspektiv; hvilke konsekvenser har de valgene de gjorde fått for dem?
- Hvordan kan vi forstå frihetsbegrepet i denne sammenhengen?
- Hvilke hensyn bør tas av karriereveiledere i møte med personer med denne type bakgrunn?

1.4 Avgrensninger

Temaet jeg har valgt for denne masteroppgaven, er stort, og det er mye og mangt som kunne vært sagt om de ulike problemstillingene som oppstår i kjølvannet av temaet. Jeg har valgt å forholde meg til informantenes narrativ om karrierevalg mens de var medlem i et tros- eller livssynssamfunn, men har også tatt med noen betraktninger omkring konsekvensene valgene de gjorde har hatt for dem etter at de valgte å forlate sin trostilhørighet. I slutten av oppgaven kommer jeg inn på noen implikasjoner av historiene som berører karriereveiledningsfeltet, men jeg har valgt å ikke gå inn på en dypere drøfting av dette.

1.5 Om utvalget av informanter

Alle de fem informantene du møter i oppgaven, har enten vokst opp i et trossamfunn, eller vært medlem i mange år fra ung alder – de har alle valgt å gå ut av trosmiljøet de var aktive i. Du vil lese om deres erfaringer med å gjøre karrierevalg før og etter at de gikk ut. Som en start på denne prosessen var jeg i kontakt med Hjelpeskilden (Hjelpeskilden, 2022), som

er en frivillig nasjonal interesseorganisasjon for personer som har brutt ut av et lukket trossamfunn. Organisasjonen har bidratt med å formidle kontakt med tre informanter. To informanter har meldt seg direkte til meg, basert på at jeg har «spredd ordet» om temavalget i mitt eget nettverk. Intervjuobjektene kommer fra både kristne og muslimske miljøer, og de kommer fra ulike deler av landet. Utvalget er menn og kvinner over 18 år, hvor alle har hatt en sterk tilknytning til et trosmiljø. I presentasjonen av den enkeltes narrativ, har jeg valg å utelate alle opplysninger som kan identifisere hvilken trosretning de kommer fra, det samme med trossamfunnet de tilhørte.

1.6 Leseguide

I kapittel 2 har jeg valgt å ta for meg noen kunnskapstemaer om emnet, som har en direkte tilknytning til det denne masteroppgaven handler om. Jeg begynner med å komme inn på troens plass i det norske samfunnet, og temaer knyttet til at vi nå har et mangfoldsamfunn. Jeg ønsker at du som leser tar med deg dette perspektivet inn i den videre lesingen. Det er pr i dag lite forskning omkring temaene troskultur og påvirkning på karrierevalg og fungering i arbeid. En årsak til dette kan være at det ikke er et behov, men det kan også skyldes at samfunnet ikke har vært oppmerksomme på at det er et behov. Jeg har trukket frem noen ulike forskninger som har blitt gjort på temaet; en masteroppgave fra Lotta Höyhtä (Höyhtä, 2020), og forskningsstudier fra Marjolein Lips-Wiersma (Lips-Wiersma, 2002) og Ryan Duffy og Donald Blustein (Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2004).

Kapittel 3 handler om et teoretisk bakteppe for denne masteroppgaven. Jeg presenterer kort noen teoretiske aspekter om kulturbegrepet generelt, også i tilknytning til karriereveiledning. Deretter har jeg valgt å se kulturbegrepet i sammenheng med tro og spiritualitet. I kapittelet trekker jeg frem perspektiver fra blant annet Eriksen & Sajjad (2015) og deres betraktninger om kulturforskjeller i praksis, deretter har jeg valg å bruke Gideon Arulmani (2011; 2014) og Nancy Arthur (2019) som teoretiske kilder. De har begge betraktninger om både kulturens og troens påvirkning på karrierevalg. Jeg mener dette temaet også kan ses i sammenheng med Linda Gottfredsons teori om «Circumscription and Compromise» (2005).

Kapittel 4 handler om det vitenskapsteoretiske grunnlaget jeg har valgt for denne oppgaven. Inkludert i dette er de juridiske og etiske sidene ved å gjennomføre et

forskningsprosjekt, samt en presentasjon av den praktiske gjennomføringen. Dette er som nevnt en kvalitativ studie, med en narrativ tilnærming til drøfting av empiri.

I kapittel 5 får du lese de fem informantenes fortellinger. Du møter Randi, Lukas, Kim, Sara og Hilde som alle har sine egne erfaringer med å være aktive i en troskultur og hvordan karrierevalgene deres ble påvirket av kulturen. De har også fortalt om hvordan det har vært å gå ut av den kjente kulturen og inn i en ny kultur.

Jeg har valgt å la historiene til informantene stå i et eget kapittel, og så langt jeg har maktet har de fått stå «urørt». I kapittel 6 drøfter jeg de empiriske funnene som historiene har gitt meg, og jeg ser dette i lys av aktuell teori, før jeg avslutter med en kort oppsummering i kapittel 7.

For lesere som ikke er veldig vant med den religiøse og spirituelle terminologien, har jeg valgt å forklare noen sentrale ord/begrep etter kapittel 7.

2 Kunnskapsstatus

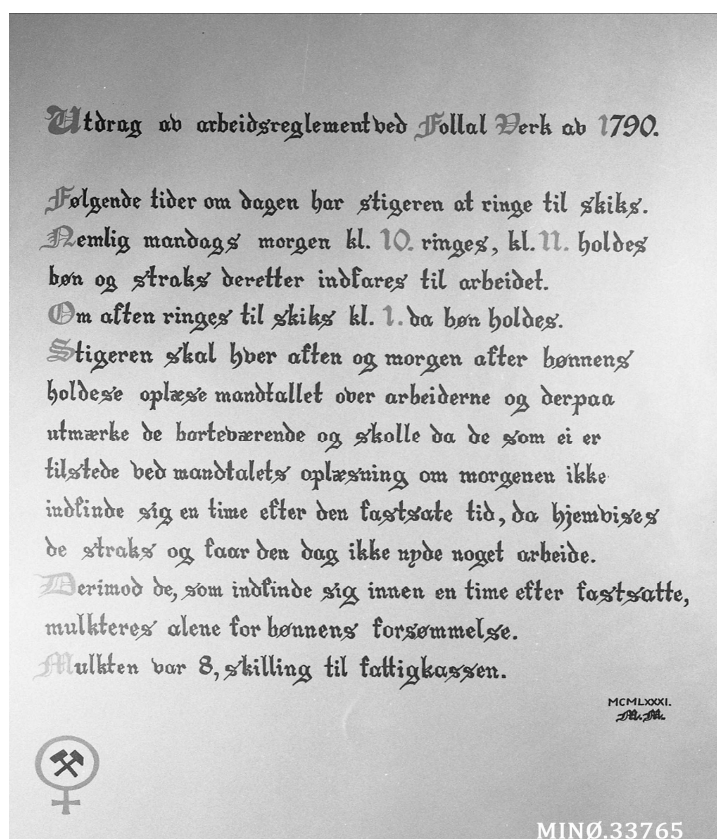
I dette kapitlet presenterer jeg noen kunnskaper som finnes om temaet og tidligere forskningsresultater som kan være med på å belyse denne oppgaven.

2.1 Troens plass i det norske samfunnet – før og nå

Vi har som tidligere nevnt, et samfunn som er basert på frihet til å tro – og ikke tro, på hva vi vil. Det har ikke alltid vært sånn. Norge har i århundrer vært et evangelisk-luthersk samfunn hvor troen har vært en dominerende faktor i alt liv og levnet. Det ble dypt forankret i Grunnloven (Grunnloven, 1814), og men var en viktig del av arbeidslivet i mange år før det, noe utdraget fra arbeidsreglementet hos Foldal Gruber av 1790 viser (Holte, 2017).

I løpet av de siste hundre til to hundre årene har det vokst frem ulike retninger og grupperinger. Dette ledet frem til den første loven om trossamfunn i 1969 (Groth & Løøv, u.å.; Trossamfunnsloven, 1970).

Parallelt med at samfunnsutviklingen har gått fra å være et industrialisert til et kunnskapssamfunn, har samtidig også våre holdninger til tro endret seg. I 2012 ble ordningen med en offisiell statsreligion for landet, avskaffet (Stortinget, 2012). Samtidig har det norske samfunnet utviklet seg til å bli gradvis mer sekularisert (Taule, 2014). En økt sekularisering kombinert med økt migrasjon og innvandring har ledet frem til at vi i dag har et mangfoldsamfunn, også når det gjelder tros- og livssynssamfunn.



Figur 1 - Arbeidsreglement av 1790

2.1.1 Ny lov om tros- og livssynssamfunn

I løpet av de siste årene har det vært nødvendig å utarbeide en ny lov som i større grad enn tidligere setter krav til visse deler av trossamfunnenes indre forhold, og spesielt i forhold til barns rettigheter. En stor del av årsaken ligger i at det, med et så stort mangfold av tros- og livssynssamfunn, blir vanskeligere å holde kontroll over de indre forholdene i samfunnene som påvirker barn negativt. Den nye loven om tros- og livssynssamfunn trådte i kraft i 2021 (Trossamfunnsloven, 2021). I den nye loven har barns rett til medbestemmelse og å bli hørt, kommet sterkere frem (§3). Fremtiden vil vise om dette får en mer positiv virkning for barns rett til å gjøre valg for deres egne liv.

2.1.2 Trossamfunns syn på utdanning og karriere

Det er vanskelig å få god nok informasjon om hvilke syn de ulike trossamfunnene har på karriereveiledning, utdanning og arbeid. For eksempel mener Jehovas vitner at utdanning er viktig for å forsørge seg selv og familien, men de advarer samtidig mot høyere utdanning da de mener det «kan utsette en for moralske og åndelige farer» (JW.org, u.å.). Andre trossamfunn som har åpent tilgjengelig informasjon, sier ikke noe om deres syn på karriere og utdanning. I en større studie om dette emnet, ville det vært interessant å høre hva trossamfunnene selv mener om utdanning og karriere for deretter å bedre synliggjøre eventuelle avvik eller samsvar mellom hva trossamfunnene mener og hva utbrytere forteller.

2.1.3 Lukket eller åpent trossamfunn?

I tittelen til denne oppgaven har jeg brukt begrepet «lukket trossamfunn». Et naturlig spørsmål blir å kunne si noe om hva et lukket trossamfunn er. Hvem avgjør om et trossamfunn er åpent eller lukket? I det offentlige rom er det ulike meninger om dette. Det å kalle et trossamfunn for «lukket» kan på den ene siden oppfattes som religionsfiendtlig (Nilsen, 2020), for hvor åpent skal vi forvente at et trossamfunn skal være? På den andre siden kan et trossamfunn oppleves og defineres som «lukket» når de indre forholdene i et trossamfunn i stor grad skjules for omverdenen, og gapet mellom de indre forholdene i trossamfunnet og samfunnet omkring blir stor nok (Langvann, 2013). Jeg overlater til leseren å selv avgjøre om man er enig i bruken av «lukket trossamfunn» eller ikke. Grunnen til at jeg har valgt å bruke ordet i tittelen til denne oppgaven, er at de fleste av de informantene jeg har snakket med, selv beskriver trossamfunnet de kommer fra som lukket.

2.2 Sosial kontroll og sosial påvirkning

«Sosial kontroll» kan ved første øyekast oppfattes som en subjektiv mening. Alle mennesker blir utsatt for en sosial påvirkning i forhold til hvordan vi ter oss, kler oss, oppfører oss og valgene vi gjør. Som John Donne skrev (1624) så er «intet menneske en øy alene»; vi lever i samspill med mennesker og samfunnet omkring oss. Med andre ord utøver alle samfunn, kulturer og subkulturer en grad av sosial kontroll som kjennetegnes gjennom felles normer, verdier og forventninger (Košuta, 2018). Familie og venner er med på å forme vår identitet og våre verdier, noe som igjen er med på å forme vår selvoppfattelse (Arulmani, 2011; Plant, 2010). «Selvoppfattelsens betydning bliver hermed central for vejledningen», skriver Lisbeth Højdal (i Plant, 2010). I møte med de informantene jeg har snakket med, vil jeg være interessert i å finne ut mer om hvordan deres selvoppfattelse har blitt formet av den troskulturen de har levd i.

*«No man is an Island entire of itself;
every man is a piece of the continent, a
part of the main; if a clod be washed
away by the sea, Europe is the less, as
well as if a promontory were, as well as
any manner of thy friends or of thine
own were; any man's death diminishes
me, because I am involved in mankind.
And therefore never send to know for
whom the bells tolls; it tolls for thee.»*
John Donne (1624, XVII Meditation)

2.3 Forskning om troens og spiritualitetens betydning for karrierevalg

Jeg har tidligere nevnt at det religiøse landskapet her i landet, har endret seg og at vi har en økt sekularisering. Tro og spiritualitet blir nå av mange sett på som en personlig sak, og ikke noe samfunn eller andre skal engasjere seg i. Samtidig vet vi at også det religiøse landskapet er blitt mer mangfoldig. Ifølge SSB var ca 65% av befolkningen medlem i Den norske kirke per 2021, og ca 13% var medlem i tros- og livssynssamfunn utenfor Den norske kirke per august/september 2022 (Tuhus, 2022). Det betyr at det fremdeles er en stor del av befolkningen som er medlem av et tros- eller livssynssamfunn. Selv om majoriteten her i Norge kanskje har et mer liberalt forhold til tro, er ikke det nødvendigvis tilfelle for alle. Dette trekker inn trosperspektivet i listen over påvirkningsfaktorer på de karrierevalg man gjør (Duffy & Dik, 2009; Thomson et al., 2002). Det er derimot en

begrenset mengde av tidligere forskning som går direkte på hvordan karrierevalg skjer for medlemmene i de ulike troskulturene. Slik jeg ser dette temaet, er det to sider som bør vies oppmerksomhet; a) de som gjør et frivillig valg basert på en indre overbevisning, et kall, og b) de som gjør et valg basert på familiens, menighetens og/eller vennenes indre og ytre overbevisning. I de følgende avsnittene gir jeg en kort presentasjon av noen forskningsresultat fra internasjonal forskning på temaet «tro, spiritualitet, og karrierevalg».

2.3.1 Troskulturens påvirkning – en studie fra Finland

Lotta Höyhtä gjennomførte i 2020 en studie av hvilke erfaringer 7 personer som har forlatt Jehovas vitner har med karrierevalg (Höyhtä, 2020). Studien er en kvalitativ forskningsoppgave med bruk av tematiske intervjuer. Selve oppgaven er skrevet på finsk, og jeg har valgt å bruke Google dokumentoversetter for å forstå innholdet, mens sidereferanser i min tekst viser til det originale dokumentet. Trossamfunnet er representert også her i Norge, og er derfor interessant for mitt forskningsprosjekt.

I oppgaven fra Höyhtä trekker hun frem at trossamfunnet er både positive og negative til utdanning: De er positive til obligatorisk skolegang, og at de også kan være åpne for en utdanning som sikrer jobb (s. 16). De er derimot negativt innstilt til høyere utdanning av frykt for «at den rådende atmosfæren og tankemønstrene i høyere utdanningsinstitusjoner kan skade et individs moral og spiritualitet» (s. 16). I en amerikansk undersøkelse gjort av Pew Research Center i 2014, om samme trossamfunnet i USA, kom det frem at det kun er 9 % av deltakerne i studien som hadde fullført en universitetsgrad, og kun 3 % en mastergrad (i Höyhtä, 2020, s. 17; Pew Research Senter, 2014). Höyhtä beskriver trossamfunnet som et strukturelt miljø hvor medlemmene innlemmes i, og forventes å følge trossamfunnets lover, regler, og aktiviteter for tro og sosialt samvær. Informantene i prosjektet beskrev en kultur for å rose og gi positiv oppmerksomhet til de som valgte bort utdanning, mens det ble snakket negativt om å ta mer utdanning enn høyst nødvendig (Höyhtä, 2020, kapittel 6).

2.3.2 Tro, spiritualitet og karrieretilpassingsevne

En annen undersøkelse, som ble gjennomført i 2004, er av Ryan D. Duffy og David L. Blustein (Duffy & Blustein, 2004). De brukte et utvalg på 144 studenter på et romersk-katolsk universitet i USA. Hensikten med undersøkelsen var å finne svar på om en tilknytning til tro og spiritualitet virket hemmende eller styrkende for karrierevalg og

karriereutvikling. Før de startet undersøkelsen hadde de en forventning om å finne at «higher levels of religiousness and spirituality would predict higher levels of career adaptability, defined in this study by career decision self-efficacy and career choice commitment» (s. 429), altså at en sterk trosoverbevisning var ensbetydende med høyere grad av karrieretilpasningsevne.

Bakgrunnen for dette prosjektet var tidligere studier fra blant annet Marjolein Lips-Wiersma (i Duffy & Blustein, 2004; Lips-Wiersma, 2002) som viser at «Empirically, spirituality has been found to have a positive influence on an individual's career purpose, development of self, and priority to serve others» (s. 430). Basert på denne kunnskapen vurderte de om man kan anta at tro og spiritualitet er positivt i en karrierebeslutningsprosess. Både Duffy og Blustein (Duffy & Blustein, 2004), og Lips-Wiersma (Lips-Wiersma, 2002) var derimot ikke helt overbevist om dette; selv om det er flere funn som kan bekrefte denne påstanden, påpeker de at det foreligger for dårlig/lite forskningsgrunnlag til å trekke noen klare konklusjoner.

Forskningsresultatet fra Duffy og Blustein blir videre drøftet i en annen artikkel fra Hernandez, Foley og Beitin (Duffy & Blustein, 2004; i Hernandez et al., 2011). Flere av deltakerne i denne studien opplevde å bli dratt i ulike retning, noe som for mange endte med en indre konflikt om deres egen tro. Noen opplevde også at denne konflikten inkluderte familiens kritiske holdninger til deres karrierevalg. Når denne konflikten ble møtt, forstått og løst virket det som at deres indre overbevisning var en styrke på deres videre karriereveg.

2.4 Oppsummering kunnskapsstatus

Disse tidligere forskningene er med på å belyse temaet jeg skriver om i denne masteroppgaven. Som nevnt tidligere, må dette temaet ses fra to perspektiver; de som gjør et karrierevalg basert på en indre overbevisning, og de som ikke får denne muligheten. Forskningsresultatet fra Duffy og Blustein (2004) og den videre drøftingen fra Hernandez m.fl. (2011) peker på at for de som gjør karrierevalg basert på «et kall» kan det fort oppstå andre utfordringer som må adresseres og løses. Resultatet fra forskningen fra Höyhtä (2020) peker på en gruppe som ikke får mulighet til å gjøre et karrierevalg basert på deres egne ønsker. Deres karrierevalg blir i stor grad basert på en ytre overbevisning i form av menigheten, familien og venner sine meninger. Dette skaper en annen form for indre

konflikt som kanskje er vanskeligere å løse så lenge de er medlemmer i den troskulturen som hindrer et selvstendig karrierevalg. I møte med mine informanter, var jeg spent på om karrierevalget de gjorde/ikke gjorde var basert på a) en indre overbevisning, eller b) trosmiljøets påvirkning.

3 Teoretisk rammeverk

I de følgende avsnittene drøfter jeg ulike teoretiske perspektiver som kan belyse hovedtemaet i mitt prosjekt.

3.1 Kultur og troskultur

Norge har gått fra å være et relativt kultur-homogent samfunn til å bli et mangfoldssamfunn, noe som innebærer at vi har mange forskjellige kulturelle retninger også med tanke på syn på karriere og arbeid, karrierevalg og karriereutvikling. Til daglig møter jeg mennesker som representerer et mangfold av ulike kulturelle bakgrunner, og hvor hensynet til den enkeltes kulturforankring blir viktig å ta med inn i veiledningen. For den enkelte vil det kulturelle ståstedet være en del av den veilededes verdigrunnlag. For oss som karriereveiledere vil det være naturlig «å møte den enkelte der han eller hun er» (Tveiten, 2011, s. 29), og i en situasjon hvor målet er å bistå personen til å gjøre velbegrunnede og reflekterte valg for sin egen karrierefremtid (Hansen, 2010; Tveiten, 2011). Sett i forhold til det, vil det være uproblematisk å møte personer med en annen kulturell bakgrunn enn hva jeg som karriereveileder har. Så hvorfor er det da viktig å ha et fokus på temaer knyttet til troskultur, spiritualitet og karriereveiledning?

Kultur kan beskrives som forskjeller i «kunnskaper, trosformer, kunst, moral, jus og skikker» (Eriksen & Sajjad, 2015, s. 35). Eriksen og Sajjad peker på at kultur overføres «fra generasjon til generasjon», og at vi lærer regler, kunnskaper og normer av våre foreldre (s. 37). Definisjonen av kulturbegrepet som Eriksen og Sajjad beskriver det, omfatter også «trosformer». I enhver trosform som er organisert i en eller annen form, vil det utvikle seg en troskultur. En annen måte for å forstå dette, er å se på definisjoner av religion, spiritualitet og åndelighet. Religion kan defineres som et system av organisert tro, hvor man har et sosialt fellesskap av personer som har samme oppfatning av en religiøs tro (Arthur, 2019; Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2004; Hernandez et al., 2011; Pargament, 1999). Det sosiale fellesskapet fungerer som en ekstern del og den delen som er synlig for andre, mens den enkeltes oppfatning av den religiøse troen, blir en intern del som ikke nødvendigvis synes for andre. I likhet med øvrige kulturer, vil også en troskultur være preget av et sett med normer for ytre og indre adferd, verdier og retningslinjer medlemmene forventes å følge og leve etter. Basert på denne måten å forstå kultur på, vil medlemmene i en kulturell gruppe bli formet i deres syn på seg selv og verden omkring dem.

«Cultural understandings form people's worldview, essentially the ways that they understand themselves, other people and the world around them. It is through exposure to contrasting perspectives that people call into question prior cultural assumptions and values. Just as we have learned about who we are as cultural beings, we can unlearn our familiar ways of knowing and potentially shift our worldview by incorporating new and contrasting information.»

(Arthur, 2019, s. 19)

Slik jeg forstår Arthur betyr dette at selv om man over lang tid har hatt en kulturtilhørighet som man opplever som negativ, og som har gitt medlemmet et dårlig syn på livet, er dette mulig å avlære. Man kan lære seg nye normer, og tilegne seg nye verdier som man velger å leve etter. Informantene i denne oppgaven har en ting til felles; de har alle forlatt en troskultur, et trossamfunn, og befinner seg nå i en annen kultur, et annet samfunn, som for flere av dem først virket fremmed.

3.1.1 Kan kultur avlæres?

Et motargument til den måten å forstå kultur på som blir presentert i forrige avsnitt, er at forskning på kulturer i relasjon til karriereveiledning, i hovedsak er basert på bl.a. vestlig filosofi – den er med andre ord basert på en positivisme som ikke nødvendigvis tar hensyn til reelle kulturforskjeller (Arulmani, 2014; Robertson et al., 2021; Stead & Poklar, 2021). Mot-røstene mener at valg av forskningsmetoder i stor grad baseres på hva det forventes at forskere på karrierepsykologi skal forske på, og at det igjen er basert på hva man «teller som sannhet og kunnskap» (Stead & Poklar, 2021, s. 242). Som et resultat av dette får man konklusjoner som ikke nødvendigvis baserer seg på objektivitet, mener de.

«Attitudes, opinions, and convictions come together to create mind-sets and deep-rooted beliefs about the idea of a career. The outcomes of career counselling are often rendered meaningless when prevailing career beliefs are left unaddressed.»

(Arulmani, 2014, s. 128)

Karriereveiledning som ikke i stor nok grad tar hensyn til den veilededes utgangspunkt, kan, som Arulmani (2014) mener, ende opp med å være meningsløs. Stead & Poklar (2021) hevder videre at det er et maktforhold som er underliggende slike beslutninger; «namely who decides what is accepted practice and knowledge and who acquiesces to these decisions» (s. 242). De hever med dette en kritisk røst mot å være for generaliserende i vår forståelse av flerkulturell karriereveiledning, da kultur som begrep har variabler som gjør det vanskelig å avgjøre forholdet mellom årsak og virkning (s 244).

3.2 Grunnlaget for karrierevalg

Allerede fra Frank Parson i 1909 (Parson, 1909) lanserte sin teori i «*Choosing a vocation*», som handlet om at karrierevalg bør baseres på å matche personlig egenskaper, personlighet og styrker med riktig jobb (matchingteori), var dette i stor grad den retningen karriereveiledningsfeltet jobbet utfra i mange år. Det til tross for at det er flere motargumenter og alternative teorier som har tatt opp andre sider ved det å gjøre et karrierevalg, som blant annet meningsskapingens rolle (Krumboltz, 2009; Lips-Wiersma, 2002; McMahon & Watson, 2006; Savickas, 1993). Slik jeg forstår denne teoretiske retningen, handler det om at karrierevalg ikke baseres på matching alene, men er mer kompleks enn det. Vi har et sett med indre verdier, familie, venner og muligheter som også er med på å påvirke de valgene vi gjør. Dette samsvarer også med forståelsen av kulturens betydning i karriereveiledningen.

3.2.1 Tilfeldighetens valg

Siden Frank Parson fremmet sin teori i 1909, har det vokst frem flere paradigmer innen dette fagfeltet. På 1950-tallet fremmet Donald Super teorien om at karrierevalg er påvirket

både av livssituasjon og livsløp (Life-Span), og at de valgene vi gjør er basert på hva vi opplever som viktig i den livsfasen vi er i (i Savickas, 1997; i Vassbotn, 2016). Andre, som for eksempel John Krumboltz (2009) og Linda Gottfredson (2005) mener at det er mer tilfeldigheter som rår. Krumboltz representerer en retning i *The Happenstance Learning Theory* (HLT) hvor han mener at de valgene som gjøres er basert på genetikk og den læringen vi gjør underveis i livet. Han mente det ikke er mulig å kunne forutsi hva et barn vil ende opp som, på forhånd, og at karriereveiledning derfor må ta høyde for at de valgene en person gjør, ikke nødvendigvis vil vare resten av livet. Dette samsvarer ganske godt med hva Donald Super mente i forhold til at våre valg endres gjennom livet.

En annen vinkling på det samme temaet er representert ved Gottfredsons teori om *Circumscription and Compromise* (Gottfredson, 2005) om at vi velger bort karriereretninger som ikke nødvendigvis samsvarer med vår oppfatning av oss selv. Hun har fokus på den kognitive utviklingen

man har fra man blir født; Allerede som små barn starter vi å orientere oss mot noen karriereretninger, og som blir videre utviklet gjennom oppveksten. Små barn ser på foreldre og andre voksne, og etter hvert som barnet utvikler seg blir orienteringen rettet mot både fysikk, kjønn og den sosiale konteksten barnet vokser opp i. Når barnet har kommet til et selvbevisst stadium, rundt 14 år, vil «de begynne å tenke på hvilke karrierer som er kompatible med deres personlige og psykologiske identitet» (s. 81). Gottfredson mente videre at vi deretter må inngå kompromiss i forhold til hva vi

«Thus, the more freedom people have in uncovering opportunities and enhancing their competitiveness, the more that differences in person skill, initiative, and persistence will matter for opening up options, surmounting barriers, and reducing the need to compromise.»

«Individuals pick a job from their social space that fits their vocational interests, if any is accessible ... People look outside their social space only when they see no accessible options within it.»

(Gottfredson, 2005, s. 84)

opplever er mulig for oss å oppnå: «When forced to select among the minimally acceptable, choice shades into compromise» (s. 82). De rundene vi tar med oss selv for å inngå kompromiss er oppsummert beskrevet som vurderinger av oss selv og den identiteten vi har utviklet, og hvilke muligheter dette gir for en karriereretning.

3.3 Oppsummering og vurdering av valgt teori

Kulturbegrepet er vidt og dekker mange ulike forhold av samfunnskonstruksjoner, og hvor troskultur inngår i dette begrepet. For å forstå informantene i denne oppgaven, mener jeg det er nødvendig å forstå hva som ligger i kulturbegrepet. Vi har i dag en forståelse for kulturbegrepet inn i karriereveiledningsfeltet, basert på at vi kan sies å være et mangfoldssamfunn med mange ulike kulturbakgrunner. Likevel er det kritiske røster til å forstå dybden i begrepet om flerkulturell karriereveiledning, hvor blant annet Arulmani (2014) og Stead & Poklar (2021) representerer noen av disse motrøstene.

Jeg har valgt å ta med noen teoretiske perspektiver knyttet til livssituasjonens betydning, og som jeg mener er relevant i forhold til temaet jeg skriver om. Donald Super (i Savickas, 1997) var en av pådriverne for å utvikle en forståelse av livsfasens betydning for karrierevalg. Han mente vi endret holdning til hva som var viktige karrierevalg ettersom vi gikk gjennom ulike faser i livet. Jeg lar Supers teori være et bakteppe for om mulig å forstå i hvilken grad informantenes livsfaser har vært med på å påvirke karrierevalg. De teoretiske perspektivene som både Krumboltz (2009) og Gottfredson (2005) representerer, mener jeg vil kunne bidra til å forstå hvilke mekanismer som har virket inn på karrierevalgene informantene har gjort.

4 Metode

I de følgende avsnittene gjør jeg rede for den vitenskapsteoretiske retningen jeg har valgt, og hvilke forskningsmetoder jeg har brukt i gjennomføringen av prosjektet.

4.1 Vitenskapsteoretisk retning

I den vitenskapelige tradisjon og dens bakgrunn, finnes det flere ulike retninger som kunne vært med på å belyse temaet i denne oppgaven. I forskningsdesignet vurderte jeg hvilke tradisjoner som best kan hjelpe meg å få frem et mest mulig riktig bilde. Svaret jeg fant var at man aldri kan være 100% sikker på resultatet uansett hvilken retning, tradisjon eller metode jeg valgte (Thuren, 2006). Mens man kan finne en tro på en absolutt sannhet i ulike religioner, er det her vitenskapen går en annen vei; den absolutte sannhet finnes ikke. Eller for å si det på en annen måte: Den absolutte sannhet er relativ!

Mens positivisme handler om å jakte den absolutte sannhet (Thuren, 2006, s. 13), baserer humanisme og hermeneutikk seg på en forståelsestolkning (s. 40-46). Hermeneutikken baserer seg på empati og at «mennesker forstår andre mennesker» på både det intellektuelle og følelsesmessige plan (s. 41), og denne forståelsen samsvarer godt med mitt eget verdigrunnlag. Hermeneutikken inkluderer hvilken forforståelse jeg har til temaet, og hvordan dette kan og vil påvirke mitt syn og mine fortolkninger (Ebdrup, 2012), og hvordan mine fortolkninger igjen påvirker den videre forståelsen – også kalt den hermeneutiske spiral.

Jeg har valgt å bruke en kvalitativ metode i dette forskningsprosjektet. Mitt mål med det temaet jeg har valgt, er å synliggjøre hvordan karrierevalg blir påvirket i og av troskulturer, og hvilken betydning livssituasjonen har hatt å si for karrierevalg, det vil si hvilke kritiske øyeblikk som har påvirket valgene informantene har tatt (eller ikke tatt) før de valgte å forlate trossamfunnet. Jeg ønsket å lete etter fellestrekk og variasjoner i hvordan karrierevalgene blir påvirket, og om disse kan forklares utfra den sosiale konstruksjonen det religiøse miljøet skapte for dem. Ved å bruke en kvalitativ metode fremfor en kvantitativ metode, har jeg valgt å bruke historiene til intervjupersonene for å synliggjøre disse temaene.

4.1.1 Forforståelse som utgangspunkt

Med dette utgangspunktet har jeg allerede en forforståelse og tanker om at karrierevalg *blir* påvirket av troskultur, enten påvirkningen er positiv eller negativ. Likevel ønsker jeg å gå inn i intervjuene med en åpenhet for at jeg kan ta feil; at troskulturen *ikke* har noe å si for karrierevalg. I likhet med Duffy og Bluestein (2004) velger jeg å akseptere at jeg har en forventning til hva jeg kommer til å finne, og heller være åpen for at det er noe annet jeg faktisk finner.

4.2 Juridiske og formelle elementer

Før oppstart av prosjektet, søkte jeg godkjenning hos Norsk Senter for forskningsdata (NSD, har nå skiftet navn til «Sikt» (Sikt, u.å.)). Jeg sendte inn et meldeskjema med en datahåndteringsplan (vedlegg 1). Prosjektet ble første gang godkjent 25.11.2021, og siste gang godkjent 31.03.2021 grunnet utvidet prosjekttid. Jeg valgte videre å bruke nettskjema.no for å sende ut skjemaer, lagre opptak og administrere svarene. Jeg brukte standard skjema for informasjon og samtykke (vedlegg 2). Informasjons- og samtykkeskjemaet ble sendt som en link i epost til de 5 informantene, og jeg fikk registrert samtykke fra samtlige. Opptakene fra intervjuene ble lagret på den krypterte tjenesten fra nettskjema.no, og slettet etter transkripsjonen og anonymiseringen. Se mer om dette i punkt 4.4 Etikk.

4.2.1 Semistrukturert intervjuguide

Jeg valgte å bruke semistrukturert intervju. I forberedelsesfasen utarbeidet jeg derfor en tematisk oversikt for hva intervjuet skulle handle om (vedlegg 3). Flere av informantene ønsket å få tilsendt temaene på forhånd slik at de kunne være forberedt. Jeg oppfattet at dette handlet om at de informantene det gjaldt, var svært opptatt av å få frem deres egen stemme. I løpet av intervjuene kom det i tillegg frem at flere av informantene hadde negative assosiasjoner til denne type situasjoner, og var generelt forsiktige med å utlevere denne type personlig informasjon til fremmede.

4.3 Individuelle intervjuer

Ved å bruke en intervjuform som ikke var veldig formell og strukturert, fikk jeg en unik mulighet til å få informantenes personlig opplevelser, og se saken med informantenes øyne.

Utvalget av informanter var, som tidligere beskrevet, hentet fra både Hjelpekilden og eget nettverk, og representerte ulike aldre og kjønn, geografiske områder, og troskulturer. Alle informantene ble kontaktet av meg på forhånd, for å forsikre meg om at de hadde et eget ønske om å stille som informanter, i tillegg til å avklare spørsmål de måtte ha. Denne kontakten var en uformell samtale på telefon, fysisk møte og/eller Zoom, hvor informantene fikk en muntlig informasjon om prosessen. Vi avtalte videre hvordan intervjuet skulle gjennomføres. Utfra praktiske hensyn ble vi enige om å gjennomføre intervjuene på Zoom i 4 av de 5 intervjuene. Ett av intervjuene ble gjennomført i fysisk møte.

4.4 Forskningsetikk

Informantene jeg har brukt i oppgaven er som nevnt, både kjente og ukjente personer for meg. Spesielt i starten på kontaktpunktene var det viktig å definere roller, noe som også gjaldt de informantene jeg kjente fra tidligere. Med det mener jeg at det ble viktig å bli enige, eller som Sissel Tveter ville sagt det; å inngå en psykologisk kontrakt (Tveiten, 2011). Overfor

informantene som har stilt opp i denne oppgaven, har det vært av betydning for meg like mye som dem, at deres historier blir ivaretatt på en forsvarlig måte. Med dette mener jeg at de skal føle seg trygge på personvernet, og at opplysningene ikke misbrukes på noen måte.

I alle forskningsprosjekter vil det være viktig å ha noen felles normer og verdier som skal sikre at prosjektet gjennomføres på en måte som ikke belaster og/eller utleverer konfidensielle opplysninger om en organisasjon, enkeltindivider og grupper av individer, og ellers alle som er utsatt for brudd på personvernet. Det er også viktig at forskningsprosjektet i størst mulig grad gjennomføres på et nøytralt grunnlag. I de forskningsetiske retningslinjene fra NESH (Staksrud et al., 2021) blir disse punktene beskrevet detaljert med fokus på at forskningen skal være fri og uavhengig (kap. A). Det å ivareta prosjektdeltakere står sentralt i de forskningsetiske retningslinjene, og kapittel B handler om hvordan forskeren skal forholde seg til hensynet til personer. I og med at informantene skulle intervjues om personlige forhold knyttet til hendelser i fortid, var det

«ETIKK er refleksjon over moral.

Å reflektere er å tenke seg om.

Å reflektere er å tørke støv av vanetenkning.»

(Kversøy, 2013, s. 17)

viktig for meg å sette meg godt inn i retningslinjene for dette. Jeg ønsker å trekke frem noen punkter fra retningslinjene, kapittel B Hensyn til personer, som jeg har ment er særlig viktige:

4.4.1 Samtykke til å delta i forskning

«Forskere skal som hovedregel innhente et forskningsetisk samtykke til deltakelse i forskning. Det forskningsetiske samtykket skal være frivillig, informert og utvetydig, og det bør være dokumenterbart.» (Staksrud et al., 2021, pkt 15)

- Muntlig informasjon

For å sikre at deltakelse var reellt frivillig, valgte jeg å ha en uformell prat med hver enkelt informant på forhånd. Denne praten ble gjennomført på telefon, Zoom eller i fysisk møte. Informanten fikk mulighet til å stille spørsmål om hva det ville innebære å delta i oppgaven, samt å komme med eventuelle bekymringer de ønsket å sikre seg mot.

- Skriftlig informasjon

Informantene fikk deretter tilsendt link til et informasjonsskriv som var utarbeidet på nettskjema.no (vedlegg 2) og som også inneholdt «ja/nei» avkrysning for om de hadde lest og forstått innholdet, og om de samtykket til å delta. Alle fem informantene krysset ja på begge punkter.

4.4.2 Anonymitet

«Forskere må sikre at anonymitet er ivaretatt hvis det er avtalt, eller hvis andre hensyn tilsier det.» (Staksrud et al., 2021, pkt 20)

I og med at temaet for oppgaven er bygd opp av enkeltpersoners narrativ, er anonymitet vesentlig å overholde. I de uformelle samtalene jeg hadde i forkant, fortalte flere av informantene om en situasjon hvor de levde med et skjørt forhold til familie og venner. En av informantene har også valgt å bytte navn og har flyttet til et annet fylke for ikke å bli forfulgt av tidligere medlemmer i trossamfunnet. «Anonymisering er en strategi for å beskytte forskningsdeltakernes identitet og integritet» (pkt 20), og det er videre viktig at pseudonymer ikke kan relateres til personen. Alle informantene har hatt mulighet til å velge et pseudonym selv, med en forsikring om at dette ikke kan relateres til dem eller noen som står dem nær. Enkelte av informantene har overlatt til meg å velge pseudonym, og jeg har

da forsikret meg om at navnet jeg har valgt ikke kan relateres til dem. Denne prosessen har blitt gjort gjennom samtale med hver enkelt informant.

4.4.3 Privatliv og familieliv

«Forskere skal vise respekt for menneskers privatliv og familieliv.» (Staksrud et al., 2021, pkt 23)

Dette punktet handler om at privatliv er en menneskerett, og er nært knyttet til punkt 20 om anonymitet. Likevel sier punktet noe om viktighet av å vise aktsomhet i møte med informasjon om sykdom/helse, politisk/religiøs oppfatning og seksuell legning. For å sikre at informantenes privatliv og familieliv ble ivaretatt har jeg hatt en åpen og respektfull kommunikasjon om hvor deres grenser er av hva de ønsker å fortelle. Alle informantene har i tillegg hatt mulighet til å lese gjennom det transkriberte intervjuet og komme med kommentarer. Noen av informantene har benyttet seg av dette.

4.4.4 Direkte og indirekte berørte

«Forskere skal ta hensyn til personer som direkte eller indirekte er berørt av forskningen, uten at de selv har gitt samtykke til å delta.» (Staksrud et al., 2021, pkt 26)

Det ville vært vanskelig å gjennomføre de planlagte intervjuene uten at også indirekte personer ville blitt omtalt. For informantene er dette snakk om familie, tidligere trosfeller, tidligere venner, nåværende venner osv. Hensynet til personer som ikke har gitt samtykke til å delta i prosjektet, er ivaretatt gjennom at alle identifiserende opplysninger om dem er slettet allerede i transkripsjonen.

4.5 «Den etiske plakaten»

Spørsmål jeg måtte stille meg selv før, under og etter intervjusamtalene, var etiske refleksjoner over om jeg ville vel, hvordan samtalen kunne fremme deres selvfølelse, hvilke faremomenter som kunne oppstå osv. (Kversøy, 2013). Informantene i denne oppgaven, har betrodd meg deres historier. Historiene kan være såre minner og følelser, og det ble viktig for meg å være bevisst dette. Den etiske «plakaten» ble for meg slik:

- Hvordan påvirker spørsmålene jeg stiller, informantens ve og vel?
- Aksepterer jeg at intervjuet og spørsmålene jeg stiller, også kan være destruktivt for informanten?

- Holder jeg meg innenfor rammene av hva som er juridisk akseptert i slike situasjoner?
- Vil den informasjonen informantene gir, være nyttig? Hvis nei, er det da riktig å la informantene fortsette å snakke om det?
- Hvis jeg var i informantens situasjon, ville jeg opplevd at jeg ble ivaretatt, tatt på alvor og lyttet til?

4.6 Oppsummering og vurdering av valgt metode

Jeg har som sagt, valgt å bruke en kvalitativ metode fordi jeg mener det er den metoden som best gir mulighet til å presentere de utfordringene informantene har opplevd med hensyn på karrierevalg. Etikkens plass i den kvalitative metoden, er derimot svært viktig, nettopp fordi den er personlige beretninger som er det empiriske grunnlaget i oppgaven. I møte med denne type personlige beretninger er det lett å trå feil fordi mange av informantene fremdeles er i en sårbar fase med tanke på overgangen fra en kultur til en annen.

Alternativet til den metoden jeg har valgt, kunne vært å bruke en form for kvalitativ metode, hvor innhenting av empiri kunne vært gjennomført skjematisk. Et slikt skjema vil derimot kreve nøye utvikling av spørsmål for å kunne få et godt empirisk grunnlag. Fordelen ville likevel vært at jeg kunne innhentet et større datamateriale.

5 Empiri: Fem fortellinger om karrierevalg

I de følgende avsnittene kan du lese om informantenes egne historier. I dette kapittelet har jeg bestrebet meg på å utelate min stemme, for å få frem historiene til Randi, Lukas, Kim, Sara og Hilde. Til sammen representerer informantene 4 ulike trossamfunn og 2 ulike trosretninger.

5.1 Randi

Den første informanten jeg ønsker å presentere er, Randi. Hun vokste opp i et trossamfunn hun beskriver som lukket, og med strenge regler for hvordan medlemmer skal leve sine liv. Hun var voksen da hun valgte å gå ut av trossamfunnet. Her er hennes historie:

5.1.1 «Sannheten med stor S»

Randi hadde hele sitt liv i menigheten, med den ene forelderen (den andre var ikke medlem), søsken og venner, og senere sin egen familie. Hun hadde derfor ungdomsårene i troskulturen, og fortalte at da hun skulle ta stilling til utdanning og yrkesvalg, følte hun at hun havnet mellom «barken og veden» ved at hennes foreldre ønsket at hun skulle gjennomføre videregående skole for å få en utdanning, mens troskulturen la et annet press på henne:

«Foreldrene mine ville at jeg skulle ta videregående, mens presset sosialt og offentlig i menigheten var tydelig på at hvis man tok utdanning skulle man velge en yrkesfaglig utdanning. For man kunne ikke ta høyere utdanning. Den skulle også være så kort som mulig, kun for at man skulle kunne forsørge seg selv.»

For Randi var dette et spørsmål om hvem sin mening som veide tyngst; hun ønsket å følge foreldrenes råd, men samtidig hadde hun en trosoverbevisning som var utviklet i forhold til den troskulturen hun tilhørte. Randi valgte bort utdanning til fordel for troen. Da jeg spurte Randi om hvilke tanker hun hadde om utdanning på den tiden, og om hun selv ønsket å fullføre videregående skole, svarte hun at:

«Nei, for jeg ville jo gjøre det jeg mente og trodde var rett. Det var jo hele verdigrunnlaget mitt. Jeg gikk ett år på videregående – det var det. ... Det var fordi det jeg trodde på var noe jeg virkelig stod inne for, det var sannheten med stor «S», så da gjorde jeg det jeg trodde var rett. Når man venter på at «nå er endetiden her», og alt er en krisesituasjon, i påvente av en bedre verden, så kan man sette andre behov til side.»

I den beretningen hun forteller om, beskriver hun at troskulturen nedprioriterte utdanning fordi denne verden som vi kjenner den, snart skulle forsvinne allikevel. Da var det viktigere å bruke livet på å redde så mange sjeler som mulig, fremfor å jakte egen vinning. Dette er holdninger og verdier Randi har lært fra hun ble født, og som var dypt forankret i den identiteten hun opplevde å ha. Randi følte seg ambivalent i forhold til valg:

«Samtidig var jeg veldig glad i skole. Jeg elsket å gå på skole, og syntes det var kjempegøy. Jeg hadde topp karakterer på ungdomskolen, og gode karakterer fra videregående.»

Randi fortalte at dette var hennes eget valg, basert på en avveining hun gjorde i den livssituasjonen hun hadde. Jeg stilte henne spørsmål om hvordan holdningen til å ta utdanning var i vennekretsen hennes, og om det var vanlig at man ikke tok utdanning.

Jeg: «Opplevde du at det var gjengs i den vennekretsen du var i, at man ikke tok utdanning?»

Randi: «Ja, det opplevde jeg. Jeg husker at det var én som tok gymnaset ... – og han ble uglesett, altså. Det visste vi jo; at det ville ikke føre til noe arbeid, og at han da måtte ta høyere utdanning. Det ble ansett å være veldig ute av «sync» med hva det var behov for og hva vi burde prioritere. Prioriteringene var på en måte lagt, samtidig som foreldrene mine jo gjerne ville at jeg skulle gå mer på skole. Så jeg syntes de var ute av «sync», da.»

Hvilke tanker hadde Randi om hennes trosmiljø kontra samfunnet omkring henne? Hun gikk på en vanlig offentlig skole, og i klasse med andre som ikke var medlem i trossamfunnet. Hun møtte til daglig unge med andre holdninger, både til livet og det å ta en utdanning.

«I og med at jeg har vokst opp i menigheten så var det jo vanlig for meg. Jeg var vant til at ting var annerledes, så jeg klarte å håndtere den annerledesheten relativt uproblematisk, men det førte jo til at alle vennene mine var i menigheten. Jeg hadde ingen venner utenfor, for det var jo heller ikke greit. Så dermed får man jo på en måte bekreftet all sin forståelse av samfunnet, all sin forståelse av sosiale koder osv. De blir jo bare forsterket fordi det blir et sånt ekkokammer. Jeg syntes synd på alle de menneskene som var rundt meg, som jeg så i det offentlige rom, fordi de ikke visste bedre.»

Med andre ord mente ikke Randi at avstanden mellom hennes troskultur og samfunnet førte til noen spesiell konflikt hos henne. Selv om hun nå er voksen, var det også fokus på skolen på å velge utdanning da hun var ung.

5.1.2 «Da begynte opprøret!»

Som nevnt valgte Randi å gå ut av trossamfunnet da hun var voksen. Randi meldte seg ikke ut fordi hun ikke lengre trodde på læren, men fordi hun var syk og følte at hun ikke strakk til i forhold til de krav og forventninger som menigheten stilte. Hun følte seg ikke som noen god representant for menigheten, fortalte hun. Hun var derfor innforstått med at hun ikke ville få noe liv etter døden, og at det livet hun da hadde, var alt. Så hvordan påvirket det hennes syn på samfunnet og spesielt på karrierevalg? Hun forklarte at synet på livet utenfor menigheten endret seg gradvis, og at hun så flere grånyanser enn tidligere. Randi bestemte seg for å bli mer raus, både til seg selv og folk omkring henne, og samtidig opplevde hun at det åpnet seg noen andre dører:

«Men da kunne jeg gjøre en del ting som jeg ikke kunne gjort tidligere. Jeg stod da i en situasjon hvor jeg var relativt syk, så jeg ikke hadde den daglige omsorgen for barna mine. Jeg var jo vant til å ha små barn, så jeg tenkte at innimellom, når jeg ikke var syk ... hva skal jeg gjøre da? Jeg var jo vant til å ha full fart, så da startet jeg på utdanning. Jeg savnet skolen, jeg leste jo hele tiden. «Spilte det noen rolle om jeg leste krim, eller om jeg leste noe annet da?», tenkte jeg. Da begynte opprøret mitt, så da leste jeg filosofi, noe som var forbudt før. Da begynte verden og åpne seg, kjente jeg.»

Randi fortalte at hun, på grunn av sykdommen, ble sendt til arbeidsutprøvinger. Dette opplevde hun som meningsløst, og bestemte seg for å finne veien fremover selv. I årene som hadde gått siden hun var ungdom, hadde derimot samfunnet utviklet og endret seg, fortalte hun. Hun fortalte at det gikk opp for henne at det valget hun hadde gjort om å ikke fullføre utdanning, nå førte til at hun som ufaglært måtte konkurrere med personer med fagbrev. En del av den realkompetansen hun hadde med seg, gikk derimot ut på å undervise på kurs:

«Men jeg hadde hatt en del undervisning, til tross for at jeg jobbet på kontor, fordi EDB ble innført. Datamaskinene kom for fullt og jeg hadde lekt lærer siden før jeg startet på skolen. Jeg tenkte at «nå har jeg undervist i bruk av programvare, nå måtte jeg få meg noe pedagogisk kompetanse». Jeg kunne i hvert fall starte med å fullføre videregående, så det gjorde jeg. Jeg gjorde det på kveldstid.»

Som hun fortalte tidligere, elsket hun å gå på skole og studere. Hun valgte å fortsette på skole med høyere utdanning, og har i dag en god utdanning. I møte med hjelpeapparatet

opplevde hun ikke å bli forstått i forhold til hennes verdier og hva som var viktig for henne, men gjennom det hun leste og studerte på egenhånd, endret hun sitt syn på hva som er gode verdier for henne. Randi fortalte at hun ble interessert i kultur, og at hun startet på ulike kurs og studier relatert til dette. I møte med kunnskaper om personer med innvandrerbakgrunn, oppdaget hun at hun kjente seg godt igjen i disse utfordringene.

«Jeg tenkte at den måten de skriver på, det er jo meg, hvordan jeg opplevde oppveksten min, den fremmedgjøringen, og språket også. Når de sier at disse elevene sliter med det norske språket, så tenkte jeg; men det gjør jeg óg. Det er en del ved språket som jeg ikke skjønner – og jeg skjønner ikke kodene. Jeg forstår ikke kodene som foregår i skolesystemet, for jeg har levd så isolert fra omverdenen.»

For Randi ble det å lese mer om disse temaene, det samme som å lære om seg selv, og hun opplevde det berikende å se mangfoldet. Hun fortalte at hun da bedre forstod hvilke utfordringer hun opplevde i møte med både skolesystem og hjelpeapparatet.

5.1.3 «Det er ikke vondt i viljen»

Avslutningsvis i intervjuet med Randi, spurte jeg henne om hva hun tenker om nå-situasjonen, og om hun hadde konkrete råd til karriereveiledere i forhold til dette temaet. I årene som har gått siden hun valgte å forlate trossamfunnet, har hun kommet til et punkt hvor hun ser bakgrunnen sin som en fordel; hun har et mer nyansert syn på livet og samfunnet. Likevel må hun være forsiktig med hva hun snakker høyt om, fordi hun har barn som fremdeles er medlemmer i trossamfunnet. Hun føler derimot at hun har sikret seg i samfunnet, både med hensyn på utdanning og jobb. Hun føler seg heldig fordi hun har kunnet velge et yrke med temaer hun brenner for.

I prosessen etter utmeldelsen, var Randi i NAV og helsesystemet. Hun ble sendt til ulike tiltak for å kartlegge arbeidsevnen. I disse prosessene var også karriereveiledning en del. Hun opplevde derimot ikke at disse tiltakene var spesielt nyttig for henne. For karriereveiledere blir utfordringen å se den enkelte person for det de er.

«Jeg tror at det er ganske personavhengig også. Noen tar det kanskje veldig mye tyngre enn andre. Vi reagerer forskjellig på å gå ut av, eller være i et lukket trossamfunn. Men de sosiale, ikke bare koder, men også regelverk man er i, eller kommer fra, de har så stor betydning for hva man kan velge. Det jeg tror er helt grunnleggende, er å vite er at inni et lukket system, så danner det grunnlag for de brillene du setter på deg for å forstå verden. Så det er ikke vondt i vilje, det er bare at sånn forstår man verden.»

Samtidig mener hun at en karriereveileder heller ikke må fokusere utelukkende på hvilken bakgrunn man har; det kan være flere elementer som påvirker en persons situasjon.

5.2 Lukas

Lukas er i 20-årene og har vokst opp i et tros- og livssynssamfunn han ikke beskriver som lukket, og med moderate regler for medlemmenes livsførsel. Han har ikke meldt seg ut, men forteller at han har mistet sin tro. Her er hans historie:

5.2.1 «Jeg tenkte at Gud hadde en plan for livet mitt»

Foreldrene til Lukas ble skilt da han var liten, og hans mor ble svært religiøs etter dette. Familien til Lukas hadde dype røtter i troskulturen, med mor og besteforeldre som var sterkt involvert i menighetens styre og stell. Dette førte til at det var en uttalt og uuttalt forventning til at han skulle følge i deres fotspor. Lukas var likevel ikke veldig involvert i menigheten da han var ung. Han beskriver trosmiljøet som mer liberalt, men med et sterkere fokus på en indre trosoverbevisning. For Lukas handlet trostilhørigheten om at han tok til seg troen på en personlig måte, og ikke at han var spesielt involvert i et trosmiljø. Selv om han hadde en trosoverbevisning, følte han at han kom til kort. Lukas syntes det var vanskelig å beskrive på hvilken måte han opplevde bakgrunnen sin:

«Det var mer at det ble henvist til tro når jeg hadde det vanskelig. Det ble støtte uten at det var en støtte, og på den måten føler jeg at det ikke var helt bra. Noen snakker om at man lager seg et indre bilde av Gud, men jeg gjorde aldri det, selv om jeg tok til meg religionen og det skulle være viktig.»

På denne måten beskriver han at det ble en form for neglekt, hvor forventningen og kravet til at han skulle være «god» gikk utover hans utfoldelse som ung. Han opplevde at dette påvirket hans identitetsutvikling i en negativ retning. Da Lukas var i tenårene ble han aktivt med i et ungdomsmiljø, og beskriver dette også som liberalt, men med trosundervisning. For ham ble det viktig å føle tilhørighet til et sted, og ha venner, og vennene fant han blant ungdommene han møtte i trosmiljøet. Lukas beskriver dette som et sted hvor han delvis fant sine rollemodeller – men samtidig ikke:

Jeg: «For å oppsummere: det du sier er at du var involvert i et miljø, men du opplevde ikke at de la veldig stort press på deg i forhold til retning i livet – det gjorde du selv. Er det riktig oppfattet?»

Lukas: «Ja.»

I et slikt miljø var det ikke en direkte påvirkning på karrierevalg, men han opplevde at denne påvirkningen heller var indirekte. I senere tid har Lukas fått en større forståelse av at mye av det han opplevde var basert på frykt; han måtte være god nok, troende nok osv. De avvisende eller ikke-støttende forholdene han beskriver i hjemmet og i miljøet, skapte en form for tro som ga ham vage verdier og en utrygghet. Selv om han ikke hadde tillit til læren i trosmiljøet, opplevde han at han hadde en personlig relasjon til Gud. Han fortalte at han hadde en tro på at Gud ville vise ham hvilken vei i livet som var riktig for ham:

«Det var vel kanskje en ting det at jeg var veldig opptatt av Guds plan, og at troen var veldig viktig. Så jeg føler jeg gikk inn i en selvutslettende tid, hvor jeg ventet på Gud og ventet på hans plan. Jeg skrev mye i den tiden. Jeg skrev ofte om at Gud skulle støtte meg og vise meg hva som var veien, og at jeg var klar for hans plan. Da hadde jeg ikke fokus på hva som interesserte meg.»

Dette førte til at Lukas ikke tok ansvar for sin egen fremtid, men i stedet valgte å overlate den store planen til Gud – den ultimate plan. Han startet likevel på forskerlinje, og opplevde at det ble retningsgivende for ham. Dette ble også et felt han hadde interesse for, men valgte likevel ikke gå videre på denne veien. Jeg var interessert i å høre om hans syn på å ta imot karriereveiledning på den tiden:

Jeg: «Hvis noen hadde tilbudt deg hjelp til å finne en yrkesvei på den tiden, hadde du tatt imot det?»

Lukas: «Nja, vet ikke helt. Jeg hadde ikke vært veldig imot det, men det er den religiøse biten som en karriereveileder ikke kan hjelpe med, og heller ikke en psykolog. Jeg synes det er litt rart; da føler jeg litt på neglekt igjen. En ting er at jeg kanskje ville vært litt skeptisk, at en karriereveileder ikke hadde forstått det religiøse – at jeg ville hatt en grunnskepsis til det.»

5.2.2 «Jeg føler meg mer formet enn reintegrert»

Lukas fortalte at han tok et oppgjør med sin egen tro, de verdiene han hadde levd etter, og ikke minst, at han kanskje hadde gitt troen litt for stor makt med tanke på å skape muligheter og veivalg. I møte med hjelpeapparat og karriereveiledere opplevde han derimot at det var vanskelig å nå frem med hvordan han opplevde seg selv:

Lukas: «Det er en ting jeg har tenkt på og lest om, prøvd å finne ut av for meg selv i ettertid; hvordan når man ut i forhold til hvordan jeg var. Jeg trodde jo at verden var ond, og styrt av noen ting jeg ikke klarte å definere ... Det er ganske store prosesser og omstillinger for meg. Jeg føler meg mer formet enn reintegrert. Det er ganske vanskelig med et hjelpeapparat og de muligheten til å ha noen møteplasser eller steder hvor jeg kan bli respondert på det jeg trenger.»

Jeg: «Er det du sier, at du ikke føler at du har fått tilstrekkelig hjelp, eller at den hjelpen du har fått ikke har vært riktig?»

Lukas: «Ja, litt begge deler. Det handler om mye, men kompleksiteten gjør det vanskelig for folk å forstå.»

For ham førte det å miste sin tro, til en stor omstilling med en prosess han opplevde som vanskelig. Han beskriver denne prosessen som at han er blitt mer formet enn reintegrert. Han følte seg mye isolert og alene, med en opplevelse av at det ikke var noen som forstod hvordan han hadde det.

Lukas ble interessert i psykologi, samfunnstemaer og ble engasjert i hjelpearbeid. Han beskriver det ikke som noen spesiell retning, men temaer han nå er interessert i. Denne interessen er basert på de erfaringene han gjorde seg mens han var i et trosmiljø, og hvordan han har opplevd å klare seg i samfunnet etterpå. Lukas føler at han ikke har hatt noen god prosess for det å velge en yrkesvei, og mener dette har sammenheng med at han ennå ikke har prosessert de indre følelsene ennå. Utdanningsvalg har derfor vært mer av nødvendighet og at han føler seg mer engasjert av nødvendighet for temaene, og av psykisk helse.

Lukas: «De siste årene har jeg lest mange forskjellige teorier, og jeg føler jeg får et bilde av at, for eksempel kritisk tenkning, har vært en positiv og betryggende faktor for meg ... Kanskje jeg prøver å forene meg med at jeg har vært så usikker på ting som jeg så; som at folk hadde det vondt og slet med ting, og at jeg prøver å finne ut av det og tilby en løsning.»

Jeg: «Oppsummering: Sånn jeg oppfatter deg så sier du at det er litt vanskelig nå, fordi det er så mye, og så mange prosesser som du kanskje ikke er helt ferdig med, som gjør det vanskelig for deg å velge én retning, og at du kanskje må rydde opp i disse prosessene før du kan gå fremover – er det riktig oppfattet?»

Lukas: «Ja, jeg tror det er noe der. Det å planlegge hva man skal bli uten å føle det, er vanskelig.»

Lukas har hatt veiledning hos karriereveiledere de senere årene, og han opplevde det som positivt. Selv om det ikke hjalp ham å finne en yrkesretning, så fikk han større forståelse av emosjonens plass i livet hans.

5.3 Kim

Kim er i 20-årene, vokste opp i et trosmiljø, og har hatt hele sitt liv i denne troskulturen. Hun beskriver trosmiljøet som lukket med sine egne regler de måtte leve etter. Hun forlot miljøet i løpet av de senere årene, først og fremst på grunn av legning, men hadde vært skeptisk til læren i lengre tid. Kim opplever det som vanskelig å tilpasse seg livet «utenfor». Her er hennes historie:

5.3.1 «Her er det noe som ikke stemmer»

Allerede som barn oppdaget Kim hva som var forventet av henne med hensyn på utdanning, jobb og livet generelt. Hun beskriver et trosmiljø med et gammeldags syn på kvinner og menn, og det var en forventning til at kvinnene skulle være hjemme med barn, og mennene jobbe og forsørge familien. Dette var ikke et absolutt syn, fortalte hun, og økonomien den enkelte familie hadde, var også med på å påvirke hvorvidt mor skulle jobbe eller ikke. Det var ikke mye fokus på utdanning, som hun husker, før hun kom i ungdomsskolen og de skulle prøve ut et yrke (hospitering/arbeidsuke). Kim fortalte at hun ikke hadde noen forutsetninger til å velge en retning, og valgte da å følge de samme valgene som hennes venner gjorde. Hun hadde et nettverk av venner i menigheten, og øvrige venner var også religiøse selv om de tilhørte andre trossamfunn.

Som en følge av dette ble hennes syn på eget utdanningsvalg preget av hva trosmiljøet mente var akseptabelt; kvinner valgte omsorgsykker dersom de skulle jobbe, og mennene valgte håndverksyrker. Hun beskrev det å velge noe annet som et «sosialt selvmord», med et gjennomsiktig samfunn med en sterk angiver-kultur i menigheten. I slike miljøer blir også familien rammet, fortalte hun, og hun beskrev en kultur hvor skammen blir lagt på foreldrene. Dette igjen førte til et økt press på henne fra hun var barn. Kim fortalte videre at hun var opptatt av å tekkes de voksne, og gjøre det hun ble fortalt og hva som ble

forventet av henne. Hun så eksempler i trosmiljøet på at unge jenter ble gift når de var unge, og at mange avbrøt utdanning og/eller jobb når de ble gravide:

«Det var jo sånn at mange av jentene hadde mann, og når de var 18 så giftet de seg. Hvis du gikk på skole og ble gravid så var det pause i studier eller aldri komme tilbake. Så det var basert på at mennene jobber og damene føder 16 unger eller 2 eller noe sånt...»

Kim fortalte at hun vokste opp med et syn på samfunnet omkring som skapte en avstand og et «oss og dem»:

Kim: «... Samfunnet var «den store stygge ulven»; der ute sitter ulvene og venter på deg for å rive deg i filler.»

Jeg: «Så det du sier er at du vokste opp med et syn på samfunnet omkring som noe som ville dere vondt – er det det du mener?»

Kim: «Ja, for der er de som er verdslige, det er det de kalles – de har Satan grep om, og det kommer ingen ting godt ut av å menge seg med dem. Det eneste du kan gjøre er å prøve å få de med på samling så de kan bli frelst.»

Med et syn som dette, var det også vanskelig for henne å ha tillit til det som blir fortalt. Det neste sitatet fra Kim, illustrerer godt utfordringen hun opplevde:

«Hver gang de snakket om utdanning og sånt (på skolen), så jeg vekk og tenkte på noe annet. Da syndet jeg i hvert fall ikke.»

Etter hvert som Kim ble litt eldre, begynte hun også å reflektere mer over verdiene hun levde etter. Hun begynte å legge merke til dobbeltmoral, og at mange av de tingene hun var forventet å leve etter, ikke var riktig for henne. Hun valgte å «fade ut», det vil si at hun trakk seg vekk fra miljøet og flyttet til et nytt sted. Først noen år senere valgte hun å offisielt forlate trossamfunnet.

5.3.2 «Det er så mange valg!»

Da Kim forlot trossamfunnet, åpnet en helt ny verden seg for henne, fortalte hun. De menneskene hun tidligere trodde var onde og ville henne vondt, viste seg å være de som støttet henne. I likhet med de andre informantene, beskrev også hun en endringsprosess. Hun beskrev at hun hadde bak seg et helt liv med å bli fortalt hva og hvordan hennes valg skulle være, til å få en helt annen type frihet; friheten til å gjøre egne valg. Problemet var

bare at hun ikke hadde et grunnlag for å gjøre disse valgene. Følgende utdrag fra intervjuet viser hvilket følelsesmessig kaos dette skapte for henne:

Jeg: «Så du gikk egentlig fra å ha det ferdig definert til å velge selv – eller bli utfordret til å velge selv?»

Kim: «Ja.»

Jeg: «Hvordan var det?»

Kim: «Det var forferdelig! For jeg var jo blitt fortalt hele livet at «sånn og sånn og sånn gjør du», med veldig få valg, til å plutselig være helt åpent. Jeg hadde ikke peiling. Jeg var litt sånn vant til å tekkes de voksne og være en gullunge, eller flink pike eller sånn type, så jeg syntes det var veldig vanskelig. Jeg synes det ennå hvis jeg tenker på å ta utdanning – jeg har ikke peiling!»

I intervjuet kom vi inn på om hun hadde søkt hjelp til å finne en yrkesvei nå, og hva som eventuelt kom ut av det. Hun hadde tatt en interessedetest hos NAV, men fortalte at hun bare ble enda mer forvirret av det. For henne ble resultatet en uopnåelig sak; hun endte opp med råd om yrker som krever høyere utdanning. På det stadiet i livet hun var da, var veien frem til dette svært lang siden hun ikke hadde fullført videregående skole. Hun var samtidig preget av de prosessene hun hadde vært igjennom for å komme dit hun da var, samt hvilke erfaringer hun hadde med seg i bagasjen. Alt i alt satt hun med psykiske problemer og en forvirring i forhold til å finne hennes plass i samfunnet og i sitt eget liv, fortalte hun. Hun hadde i tillegg et helsehandikap med de psykiske utfordringene hun opplevde, og hun mener at det å ha vokst opp i trossamfunnet er hovedårsaken til at hun sliter med disse tingene. Likevel setter hun pris på å ha frihet til å være seg selv, og bli kjent med seg selv på en ny måte.

Kim har ikke vært i arbeid siden hun forlot trossamfunnet, men savner å ha en tilhørighet. Jeg var interessert i å høre hva hun tenkte om fremtiden med tanke på arbeid og eventuell utdanning:

Jeg: «Hvis du skal tenke på fremtid, i forhold til arbeid og/eller utdanning – hva tenker du om det?»

Kim: «Jeg har en vei å gå for å klare å stå i det, men det er et mål at jeg skal få lov til å bidra med det jeg kan bidra med, og være en del av fellesskapet i en jobbsituasjon også. For det er jo det første folk spør om; «hva jobber du med?» -

så der er du, og hvis du ikke har verken jobb eller studerer blir det helt stille, og så går de, eller at de bare snur seg og prater med noen andre. De vet ikke hva de skal si. Så det å få lov til å kunne si at jeg driver med det og det, og være en som passer inn i fellesskapet, på det viset, det hadde vært helt fantastisk!»

Jeg: «Hvordan har du opplevd det å fungere sammen med andre på en arbeidsplass eller i en klasse?»

Kim: «Jeg har hatt veldig vansker med det, for jeg har slitt så mye med angst. For noen år siden var jeg veldig stille og sjenert og gikk helst i ett med veggen, for jeg hadde lært så mange ganger at den jeg var, var feil, så da bare visket jeg bort alle sider ved meg.»

Kim har et ønske om å komme i jobb, og hun har skaffet seg flere aktiviteter innenfor det som interesserer henne. Hun fortalte at det hjelper henne til også å føle at hun er inkludert i samfunnet, og har en egen verdi. Jeg ønsket å høre hvilke råd hun har til karriereveiledere som møter kunder med hennes eller lignende bakgrunn. Jeg lar denne delen av intervjuet stå som en avslutning av Kims historie:

Kim: «Kanskje bruke litt mer tid på vedkommende. Vite at man når inn.»

Jeg: «Hvorfor det?»

Kim: «Fordi når du har vært i et sånt system som mange av oss har, så er min erfaring at det må gjentas mange ganger før man forstår at de reglene (i samfunnet) også gjelder for meg.»

Jeg: «Så; for karriereveiledere som veileder personer som lever i et lukket trossamfunn, eller har meldt seg ut, så er det en fordel om de bruker mer tid?»

Kim: «Ja, jeg tror det. Prøve å nå inn til mennesker bak alle disse «jeg gjør sånn og sånn så jeg ikke kommer til helvete», men komme forbi det.»

5.4 Sara

Sara er i 30-årene, og vokste også opp i et lite trosmiljø, som hun beskriver som konservativt, og hvor hennes familie var sterke pådrivere i denne troskulturen. Hun beskriver en oppvekst med vold og psykisk press både på henne og familien, i forhold til hva hun skulle gjøre, og hvordan hun skulle være. Sara endte opp i en barnevernsinstitusjon da hun var i tenårene. Her er hennes historie:

5.4.1 «Veien var planlagt fra før jeg begynte på skolen»

Saras historie skiller seg ut i forhold til de andre informantene ved at hun opplevde et sterkt press på å ta høyere utdanning. Dette var forventet av henne. Sara følte på den måten at hun ikke betydde noe, og at hennes ønsker og drømmer var bortkastet – det ledet ikke noen vei. Dette har på mange måter preget henne videre i livet, mente hun. Hun gjemte sine egne tanker, følelser og drømmer. I hennes beskrivelse av trosmiljøet, kom det frem at hun mente de brukte en sterk sosial kontroll.

Jeg: «Så det du sier er at de bruker sterk sosial kontroll?»

Sara: «Ekstremt, ja. Det er alt fra hva man skal tenke, hva man skal tro, hva man skal spise, hva man skal gå kledd i, hvilken utdanning – OM utdanning i det hele tatt for jenter, hvem de skal gifte seg med, hvor de skal bo – for de vil jo helst ha de samlet i nærheten av menigheten. Da er alle med på å bidra økonomisk til menigheten.»

Jeg: «Du nevnte at menigheten i stor grad bestemte hvilken utdanning, eller om du får en utdanning, sa du. Hvordan opplevde du det?»

Sara: «Jeg opplevde vel egentlig at det var forhåndsbestemt hva jeg skulle bli før jeg begynte på skolen. Min far var høyt utdannet og en akademiker, så han la veldig stor vekt på utdanning og han gikk imot menigheten sin ofte, og sa at alle burde ha en utdanning. Så det var jo bestemt at vi skulle ha en type akademiske stillinger.»

Det høres jo i utgangspunktet ikke ut som et problem sett i forhold til hva både Randi og Kim fortalte om. Problemet hennes var derimot at hun hadde andre interesser, og andre drømmer. På grunn av volden hun ble utsatt for i hjemmet, holdt hun seg mye for seg selv. I denne alenetiden tegnet hun mye, og viste en evne og interesse for design av klær og andre kunstneriske ferdigheter. Hun fortalte at dette ikke var akseptert verken i familien eller i trosmiljøet, fordi kunstnere ble sett på som verdslige og med en levestil som innebar ting troen deres ikke aksepterte.

Sara: «Jeg var jo veldig kreativ. Jeg var mye alene, og det gjorde at jeg åpnet en helt ny del av hjernen min som var veldig kreativ. Jeg så for meg at jeg kom til å bli kunstner eller et eller annet.»

Jeg: «Hva hadde skjedd om du hadde valgt en sånn utdanning?»

Sara: *«Hvis jeg hadde fortsatt vært en del av menigheten, så hadde jeg ikke fått lov til det, for kunstnere er liksom «hippier» og ikke bra mennesker. Da er det tilgang til menn, dop og helt uten moral. Så det hadde ikke vært aktuelt.»*

5.4.2 «Og hun sa: Ja, helsefagarbeider, det tror jeg passer for deg»

Sara sin vei gikk via barnevernssystemet til å flytte for seg selv allerede før hun ble myndig. Hun fortalte at hun valgte å bryte all kontakt med menigheten, og på den måten også familien. Hun opplevde derimot at de oppsøkte henne for å få henne tilbake i menigheten igjen, noe som har ført til at hun har valgt både å bytte navn, telefonnummer og bosted. Hun fikk oppfølging fra barnevernet, men opplevde selv at hun stod på egne ben. Dette var en vanskelig periode, fortalte hun. I møte med yrkesvalg i skolen og studieveilederen der, opplevde hun igjen å ikke bli tatt på alvor med tanke på hennes ønsker:

«Jeg husker i 10. klasse så hadde jeg en studieveileder, og hun snakket om hva mine interesser var, og jeg sa at jeg liker å tegne klær og sånt, og kunne tenke meg å begynne på Steinerskolen. Og hun sa: «Ja, helsefagarbeider, det tror jeg passer for deg». Det var jo helt bom. Det presset som var lagt på meg fra jeg var liten var jo fortsatt i bakhodet, så når jeg da skulle ta et valg, så tenke jeg at «jaja, hvis hun sier jeg bør gjøre det og foreldrene mine har sagt at jeg må gjøre det, så kanskje det ligger noe i det», tenkte jeg da. Jeg var 16 år, jeg visste jo ikke bedre. Da gikk jeg den veien, og det endte med at jeg ikke fullførte videregående.»

De erfaringene Sara tok med seg fra oppveksten, har preget hennes yrkesvalg. Hun fortalte om en fortsettelse hvor hun ble sendt i mange ulike tiltak gjennom NAV, hvor alle tiltakene hadde fokus på å få frem hennes interesser og ønsker. Hun fortalte at hun valgte yrker hvor det var lite trolig at hun ville møte noen fra trøsmiljøet hun kom fra. Hun har klart å stå i arbeid i perioder, men opplevd at hun stadig faller ut av arbeidslivet. I løpet av de siste årene har hun opplevd at møtet med NAV har blitt bedre; hun mener de er blitt flinkere til å fortelle folk hva de ønsker, og å møte folk. På det tidspunktet vi gjennomførte intervjuet, var Sara i et tiltak, og holder på med en fagutdanning:

«Jeg har jo vært flere steder hvor det ikke har ført til noen jobb, det har bare ført til videre [deltakelse i NAV]. Dette er første gangen i mitt voksne liv at jeg for det første har blitt hørt og sett, og respektert, som jeg føler det. Det kan godt hende folk har respektert meg tidligere, men jeg har ikke følt det. Jeg var jo litt usikker og trodde ikke jeg er smart nok, vet ikke om jeg takler utfordringen, men så har jeg jo blitt pushet, litt ut av komfortsonen

og har funnet ut at det her fikser jeg. Det har jo gått kjempefint, det har gått mer enn kjempefint. Her har ikke målet vært jobb med to streker under svaret, men mer at jeg skal ha en jobb jeg kan trives i, ha meningsfylt arbeid og hverdag, og en jobb som jeg kan bli i.»

5.4.3 «Det er bare en fasade»

I den siste delen av intervjuet med Sara, ønsket jeg å høre om hun mente det er spesielle ting en veileder i NAV eller karriereveiledning, bør være oppmerksom på i møte med andre som har en bakgrunn fra troskulturer. Sara mente det var viktig å huske at personer som hun, som er vokst opp i lukkede troskulturer, ikke helt vet hvem de er. Jeg lar utdraget fra intervjuet med Sara, avslutte hennes narrativ:

Sara: «De fleste som vokser opp i sånne samfunn er vant til at andre tar avgjørelser for dem, og de vet egentlig ikke hvem de er. De har en egen identitet, men den er lukket langt «bak der». Prøve å få frem det, prøve å pushe på det. Få dem til å tenke selv, velge selv. Jeg tror det er veldig sunt for folk som har vært i et lukket samfunn.»

Jeg: «Så det å få frem hvilke faktiske interesser den enkelte har?»

Sara: «Ja, og meninger og tanker, og hvilke plikter det er som holder dem igjen. Er de redd for at de havner i skjærsilden, eller andre ting? Det kan jo være mye rart, men man snakker jo som regel ikke høyt om det... Det er ikke sikkert de vet om hva slags muligheter som finnes der ute.»

Jeg: «Men hvordan blir det da på skolen – for du gikk vel på en offentlig skole?»

Sara: «Ja, det gjorde jeg, men man lærer at alt det der er bare tull, det kan man bare glemme. Det er bare på en måte en fasade for at ikke myndighetene skal gripe inn å ta barna. Hadde det vært opp til dem [menigheten, min kommentar] hadde alle vært på en religiøs skole. Jeg måtte jo gå på en religiøs skole på fritiden, og der ble vi lært at vi ikke skulle ta lærdom av det man lærte på skolen – det var bare tull.»

5.5 Hilde

Jeg har valgt å presentere Hilde sin historie til slutt. Hun har et annet utgangspunkt for sin historie hvor hun både er en observatør av trossamfunnets praksis i forhold til karrierevalg, og har sitt eget narrativ. Hun var ung voksen da hun ble medlem. Hilde er i 40-årene og har forlatt trossamfunnet i løpet av de siste årene. Her er hennes historie:

5.5.1 «En helt normal oppvekst»

Hilde gjennomførte videregående skole, og beskriver sin oppvekst som sunn og normal. Selv om hun ikke fullførte noen utdanning da hun var ung, har hun alltid hatt et ønske om å sette seg på skolebenken igjen, fortalte hun. Som sagt, ble hun med i trossamfunnet da hun var ung voksen, og har vært medlem helt til for noen år siden da hun meldte seg ut. Hilde observerte hvordan troskulturens syn på utdanning preget de unge i menigheten, hvor det ble oppfordret til å bruke tid på menighetens aktiviteter fremfor å satse på en karriere. På den måten opplever hun at hennes historie er annerledes enn om hun hadde hatt en oppvekst i menigheten. Likevel beskriver hun at hun også opplevde dette presset fordi hun ønsket å fullføre en utdanning mens hun var medlem i troskulturen:

«Jeg hadde det i menigheten, og jeg hadde jo i de årene (jeg var medlem) veldig lyst til å begynne på skole, men jeg ble jo hele tiden anbefalt å bruke all tiden på menigheten. Jeg har jo ikke gjort noe annet i disse årene. Jeg var ikke flink til å stå på kravene mine, eller ha egne meninger ... Det var litt skremmende hvor utrolig fort tankestyrt du blir! Jeg anser meg som et oppegående, fornuftig menneske, men til og med jeg... det kan skje den beste, da. Jeg tror det egentlig var derfor jeg trakk meg; fordi de aldri klarte å binde meg på alle bein og føtter. Jeg hadde nok det de kaller for opprør i meg – men det er ikke opprør; det var bare vanlig tenkning.»

For Hilde sin del førte det til et bortvalg av karriere og utdanning til fordel for den kulturen hun levde i. Hun opplevde at dette over tid, skapte en ambivalens hvor hun på den ene siden hadde en opprørsfølelse, og på den annen side var lojal mot troskulturens krav og forventninger.

5.5.2 «Det er et sosialt selvmord»

Hilde observerte at det fra tid til annen var noen som valgte å følge en karrierevei, og ta høyere utdanning. Hun beskrev at de da ble sett på som dårlig omgang, noen man skal

holde avstand til. Beskrivelsene hun kommer med kan fremstå som sterke dersom man ikke har den samme terminologien:

«Det som skjer hvis du for eksempel velger en høyere utdanning, så blir du sett på som dårlig omgang, du blir sett på som en som har lite tro og er litt opprørsk mot veiledningen, en som er litt ute å kjøre på en måte ... så velger du å sette deg selv på første plassen, så er det et sosialt selvmord, hvis det går an å si det på den måten.»

Hun beskrev en sterk grad av sosial kontroll av hvilke valg det enkelte medlem skal ta for sitt eget liv. For Hilde ble dette etter hvert uutholdelig, og hun valgte å gå ut av trossamfunnet. Hun beskrev en kultur som hun opplevde som usunn, og hvor hun følte seg veldig alene og uten støtte. Hun begynte å stille spørsmål til menighetens måte å styre på, noe som ikke ble tatt vel imot av lederne i menigheten. De opplevelsene og erfaringene hun hadde gjort seg i løpet av de nærmere 20 årene i trossamfunnet hadde nå gjort henne syk, fortalte hun.

5.5.3 «Hei verden, her er jeg – men verden har gått videre»

Hilde sin erfaring med å komme tilbake til samfunnet utenfor troskulturen, er ganske lik hva Randi fortalte om dette. Hilde opplevde at det ble utfordrende når hun skulle klare seg uten de rammene hun hadde levd i, i nærmere 20 år. Hun måtte nå forholde seg til andre spilleregler, og en annen kultur. Hilde fortalte at det nå er mange utfordringer med jobb og skole, fordi hun føler seg så annerledes. Igjen så har hun kjent på en indre konflikt; hun ønsket fremdeles å gå på skole, men nå opplevde hun at hun manglet en selvtillit til å gjøre valget. Hun hadde rett og slett ikke tro på seg selv. Gjennom nærmere 20 år hadde hun levd etter prinsipper om å ikke hevde seg selv, ikke stikke seg frem og å være ydmyk:

«Jeg jobber masse med å hevde meg selv. Det verste jeg vet på jobb, er når folk er begeistret for det jeg gjør, og når folk skryter av meg. Eller når folk gir uttrykk for at jeg gjør en god jobb. Det er det verste som kan skje. Jeg er så opplært til at jeg skal være den minste, jeg skal være i bakerste rekke, vi skal ikke fremheve oss selv, vi skal ikke være stolte, vi skal ikke ha de dårlige egenskapene. Vi skal ikke selvhøve oss selv på noen måte, vi skal være små og ydmyke.»

Med andre ord så ble de egenskapene som hun opplevde ble fremelsket i menigheten og troskulturen, et hinder for å fungere i samfunnet på individnivå. På tross av det har hun nå valgt en jobb hvor hun eksponeres og må hevde seg selv for å gjøre en god jobb. Hun kan ikke være usynlig, og opplever at dette sliter henne ut. Hilde har ikke gitt opp håpet om å

starte på skole og gjennomføre en utdanning. Hun har ikke vært i kontakt med en karriereveileder, men tenker at det kan hjelpe henne nå; ikke tidligere, da var hun redd, spesielt da hun var i prosessen med å forlate trossamfunnet. Hun mener det er viktig for en karriereveileder å ta hensyn til livssituasjonen. Hilde har et klart råd til karriereveiledere om å være oppmerksomme på hvor i livet en kandidat er; mens man er medlem i en troskultur vil troskulturens holdninger og verdier i stor grad prege denne kandidaten. Likeens er en person som nylig har gått ut, eller er på vei ut av et destruktivt trosmiljø, i en svært sårbar situasjon med mye frykt. Spillereglene er rett og slett annerledes:

«Det er mye at «du har fortjent det», «du har rett til å skinne» og alle disse tingene, men det har motsatt effekt på sånne som oss. For vi er opplært til at, nei, det er sånne ting dere i verden sier som ikke vi forholder oss til. Så hvis du kommer til meg og sier et eller annet, så ville det hatt motsatt effekt av det du prøvde å formidle. Det hadde ødelagt for vår relasjon, og det du ønsket å oppnå.»

Dette gir noen viktige punkter som bør tas med inn i karriereveiledningsfeltet.

6 Analyse: Drøfting og analyse av empirien

Som nevnt er forskningsspørsmålet som jeg ønsker å få svar på: *Hvordan opplevde fem personer å gjøre karrierevalg da de hadde en trostilhørighet og var medlem i en troskultur?*

For å drøfte de empiriske funnene som er beskrevet i kapittel 5, har jeg valgt drøfte:

- I hvilken grad er karrierevalget basert på en indre eller ytre overbevisning? Hvilke faktorer har spilt inn på deres valg?
- I et retrospektiv; hvilke konsekvenser har de valgene de gjorde fått for dem?
- Hvordan kan vi forstå frihetsbegrepet i denne sammenhengen?
- Hvilke hensyn bør tas av karriereveiledere i møte med personer med denne type bakgrunn?

Jeg har i dette kapitlet valgt å trekke inn hvordan vi kan forstå informantenes narrativ i lys av teori og tidligere forskning.

6.1 Troskultur: indre og ytre påvirkning

Det første temaet jeg ønsker å drøfte er hva informantene selv mener har påvirket deres karrierevalg. Dette handler først og fremst om den delen av intervjuet med samtaletema *før* de valgte å forlate troen/trossamfunnet. Når en person gjør karrierevalg vil det være basert på flere faktorer, men som kan kokes ned til personens selvoppfatning og hva som gir mening for ham eller henne (Hodkinson, 2009; Højdal & Poulsen, 2012; Leung, 2008). Albert Bandura (Svartdal, 2021) var opptatt av hvordan selvoppfatningen påvirket våre handlinger, og mente at «mennesker er mere tilbøjelige til at handle ud fra det de tror om sig selv og deres muligheder, end ud fra hvad der objektivt set måtte være sandt» (i Plant, 2010, s. 35). Dette impliserer at det ikke er så mye hvilket valg man tar som er viktig, men bakgrunnen og utgangspunktet man har for å gjøre nettopp det valget man gjør (Plant, 2010, s. 127).

6.1.1 «Jeg ble jo anbefalt å bruke all tiden på menigheten»

I samtalene med informantene fant jeg at det ikke var noen av dem som hadde et klart og tydelig karrieremål. Flere av dem hadde derimot ønsker om en yrkesvei, men som ble skjøvet til side på grunn av påvirkningen fra trosmiljøet: Sara var interessert i design og ønsket å lære mer om det, Hilde og Randi hadde ønske om å gå på skole uten at det var

definert hva slags skole. Kim og Lukas fortalte at de ikke hadde noen spesielle tanker om karrierevei.

Randi: *«Foreldrene mine ville at jeg skulle ta videregående, mens presset sosialt og offentlig i menigheten var tydelig på at hvis man tok utdanning skulle man velge en yrkesfaglig utdanning.»*

Lukas: *«Gud skulle støtte meg og vise meg hva som var veien ... jeg var klar for hans plan.»*

Kim: *«Det var basert på at mennene jobber og damene føder 16 unger, eller 2, eller noe sånt. ... Hver gang de snakket om utdanning og sånt (på skolen), så jeg vekk og tenkte på noe annet.»*

Sara: *«Jeg opplevde vel egentlig at det var forhåndsbestemt hva jeg skulle bli før jeg begynte på skolen. Det var jo bestemt at vi skulle ha en type akademiske stillinger.»*

Hilde: *«Jeg hadde jo i de årene jeg var medlem, veldig lyst til å begynne på skolen, men jeg ble jo hele tiden anbefalt å bruke all tiden på menigheten.»*

Utfra disse utsagnene mener jeg vi må trekke inn ytterligere en faktor, nemlig trosperspektivet. Trostilhørighet og trosoverbevisning kan ha en positiv innvirkning på karrierevalg, selv om det pr i dag ikke er klare indikasjoner på at det er gjennomgående riktig i alle tilfeller (Constantine et al., 2006; Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2004; Hernandez et al., 2011). Det blir, ikke minst, et spørsmål om i hvilken grad man opplever støtte fra trosmiljøet i forhold til det valget de gjør, og om man har en indre trosoverbevisning om at valget de gjør er riktig. Dette er et perspektiv som handler om en indre overbevisning om hva som er rett og galt, og som baserer seg på et verdigrunnlag.

Jeg opplevde at informantene jeg møtte hadde forskjellige narrativ om dette, hvor det for Randi og Lukas var en tydelig indre overbevisning som lå bak deres valg. Dernest fant jeg at denne indre overbevisningen innebar en lydighet mot hva menigheten eller overbevisningen mente om karrierevalg, som for eksempel Hilde fortalte om. For Kim og Sara var yrkesvalg i større grad basert på en lydighet overfor miljøet og foreldre.

6.1.2 «Da hadde jeg ikke fokus på hva som interesserte meg»

Slik jeg oppfatter denne situasjonen, kan vi skille mellom de som velger (eller velger bort), utdanning og karrierevalg basert på en indre overbevisning, og de som har opplevd at det

er troskulturen og trosmiljøet som har satt føringene for deres karrierevalg. For den første gruppen vil det å sette egne interesser foran det de tror på, innebærer å gå på akkord med sitt eget verdigrunnlag. Utsagn fra spesielt Randi og Lukas styrker denne tanken:

Randi: «Jeg ville jo gjøre det jeg mente og trodde var rett. Det var jo hele verdigrunnlaget mitt. ... det var fordi det jeg trodde på var noe jeg virkelig stod inne for, det var sannheten med stor «S», så da gjorde jeg det jeg trodde var rett.»

Lukas: «Det var vel kanskje en ting det at jeg var veldig opptatt av Guds plan, og at troen var veldig viktig. ... Da hadde jeg ikke fokus på hva som interesserte meg.»

Både Randi og Lukas hadde et narrativ om at de satte troen sin foran deres egne ønsker, og at det var en naturlig ting å gjøre for dem. Jeg mener det er grunn til å mene at om de med disse forutsetningene hadde blitt presset, for eksempel fra samfunnet omkring, til å gjøre et annerledes valg, ville dette medført samvittighetskvaler og indre konflikter (Duffy & Dik, 2009). Randis overbevisning var at det var «veldig ute av *sync*» å velge annerledes enn hva menigheten forventet av medlemmene, og ved å følge sin egen og menighetens overbevisning opplevde hun samtidig støtte fra det trosmiljøet hun var i. Lukas trosgrunnlag lå nær opp til en Amrahamisk trostradisjon (s. 35), og som tilsa at Gud skulle løse situasjonen for ham, og at han bare måtte stole på det, og mente at det var en større påvirkningsfaktor enn trosmiljøet; for Lukas var det mest at den indre overbevisningen la størst press på ham. Begge to brukte beskrivelser som styrker denne påstanden: «sannheten med stor S», «troen var veldig viktig».

6.1.3 «Allerede som 5-åring forstod jeg hvor min plass var»

Kim fortalte at det ikke var noe fokus på utdanning og karriere i den troskulturen hun vokste opp i, og at dette på en måte var gitt basert på kjønn. Hun hadde ikke selv gjort noen refleksjoner omkring hva hun ønsket, og fulgte de valgene som hennes med-troende gjorde. Lukas fortalte delvis det samme, hvor fokuset på å velge karriere ble relatert til hvor sterkt han trodde, og at han måtte tro på at Gud gjorde valget for ham – han ventet på et kall. Sara forstod også svært tidlig hva som var forventet av henne med hensyn på utdanning og karriere. Vi kan forstå denne måten å gjøre valg på i lys av Linda Gottfredsons teori om at karrierevalg er basert på at man tilpasser seg det miljøet man vokser opp i (i Leung, 2008),

og blir et resultat av omstendighetene og kompromisser man må gjøre. Hun mente blant annet at barn i alderen 6-8 år utvikler en forståelse av kjønns betydning for karrierevalg:

«The child evaluates occupations according to whether they are appropriate to one's sex, and eliminates from further consideration alternatives that are perceived to be gender inappropriate.»

(i Leung, 2008, s. 124)

Sett i lys av hva vi vet om kulturens påvirkning på medlemmets utvikling, samsvarer dette også med hvordan vi kan forstå kultur hvor en kultur danner et sett med holdninger, meninger og verdier (Eriksen & Sajjad, 2015). Dette er også tydelig i narrativet til de andre informantene som har vokst opp i en troskultur.

6.1.4 «Et sosialt selvmord» – en æreskultur

En annen side av dette er familiens rolle i karrierevalg, som er en sentral del av oppveksten. Med unntak av Hilde, hadde alle informantene familie som også var medlemmer i den samme troskulturen. Både Kim og Hilde beskrev det som et «sosialt selvmord» å velge noe som ikke samsvarte med troskulturens normer og forventninger. Det kom også frem at miljøet de var i, var preget av en angiver-kultur, som kunne føre til at de sosiale båndene til miljøet ble truet. Kim beskrev i tillegg at det å bryte med normen i menigheten ville bringe skam på familien, og at det med det ble et spørsmål om foreldrenes ære i trosmiljøet. Dette er et fenomen vi i større grad ser i mer kollektivistiske kulturer, hvor medlemmene i kulturen holder tett sammen (Duffy & Dik, 2009). En annen mer hverdagslig måte å beskrive dette på er «et lukket trossamfunn» hvor det settes et skille mellom «oss og dem», i likhet med hva flere av informantene beskrev;

«Jeg måtte jo gå på en religiøs skole på fritiden, og der ble vi lært at vi ikke skulle ta lærdom av det man lærte på skolen – det var bare tull.» - Sara

«Det som skjer hvis du for eksempel velger en høyere utdanning, så blir du sett på som dårlig omgang, du blir sett på som en som har lite tro og er litt opprørsk mot veiledningen, en som er litt ute å kjøre på en måte.» - Hilde

«Der er de som er verdslige, det er det de kalles – de har Satan grep om, og det kommer ingen ting godt ut av å menge seg med dem.» - Kim

«Jeg ville kanskje vært litt skeptisk, at en karriereveileder ikke hadde forstått det religiøse – at jeg ville hatt en grunnskepsis til det.» - Lukas

«Jeg hadde ingen venner utenfor, for det var jo heller ikke greit. ... Jeg forstår ikke kodene som foregår i skolesystemet, for jeg har levd så isolert fra omverdenen.» - Randi

6.1.5 En ny kultur

Informantene i oppgaven har vokst opp i en kultur med et eget kultursett av sosiale spilleregler, verdigrunnlag og holdninger til dem selv og verden omkring (Eriksen & Sajjad, 2015; Gottfredson, 2005). I de fem intervjuene fortalte informantene om hvordan de opplevde at det var en annerledes kultur de måtte tilpasse seg til etter at de valgte å forlate trossamfunnet. I likhet med hva Arthur (2019) mener, er det mulig å kunne lære og tilpasse seg en ny kultur; man kan relære sosiale koder, normer, tilegne seg nye verdier osv.

Alle informantene beskrev på forskjellige måter, at de kom inn i en fase i livet hvor de var usikre på sine egne verdier, holdninger og meninger. De opplevde også at møtet med det offentlige hjelpeapparatet ikke hadde tilstrekkelige kunnskaper til å møte dem med hensyn på å forstå hvilket utgangspunkt de hadde for å gjøre karrierevalg. De brukte beskrivelser som at de følte seg annerledes, og at de hadde med seg holdninger om at valgmuligheter som ble presentert for dem ikke gjaldt dem:

- Randi beskrev det med at det ikke er vond vilje eller manglende motivasjon som gjør at det er vanskelig, men at man har med seg en annen måte å se verden på.
- Hilde beskrev at den individualistiske tankemåten hun har blitt møtt med, fikk en motsatt effekt på henne fordi hennes verdi- og normsett var kollektivistisk og underordnende.
- Sara beskrev at hun ikke er vant til å ta egne avgjørelser, og hadde problemer med å finne frem til sine egne interesser, tanker og følelser.
- Lukas hadde en skepsis til om karriereveiledere ville forstått det religiøse aspektet han hadde med seg.
- Kim opplevde et følelsesmessig kaos fordi hun fikk så mange valgmuligheter som hun tidligere ikke hadde hatt.

Fellesnevneren for alle var at de alle har hatt behov for å bruke tid på å utvikle seg i den kulturen de nå lever i. De har beskrevet dette som en vanskelig prosess, hvor flere av dem fremdeles sliter med å forholde seg til dette samfunnets normer. Her er alle informantene inne på noe som er vesentlig med tanke på hvor stor betydning sosiale konstruksjoner har å si for valg vi gjør. Når Arulmani (Arulmani et al., 2014) mener at karriereveiledning i verste fall er bortkastet, dersom man ikke har forståelse for kulturens betydning i karriereveiledning, passer dette godt inn i saken om å forstå narrativet den enkelte informant har.

6.2 «Frihet» til å velge egen karriere – er det fritt?

Det å vokse opp i en troskultur innebærer at de holdningene og verdiene man lever etter, har blitt preget av hva troskulturen mener. Dette skiller seg i liten grad fra hvordan vi alle blir påvirket av den kulturelle konteksten vi lever i (Arthur, 2019; Arulmani, 2011; Krumboltz, 2009). Som sagt er vi mennesker sosiale vesener, og vi trenger andre mennesker for å utvikle vår egen identitet ved at vi observerer andres reaksjoner på oss selv, som det blant annet blir fremstilt i Meads speilingsteori (i Imsen, 2014, s. 363-367). Dette samsvarer også godt med hvordan Gottfredson (2005) mener vi gjør karrierevalg basert på avgrensninger og konteksten vi lever i, og kompromiss som følge av hvilke muligheter vi oppfatter at vi har.

Det norske samfunnet er i dag basert på en humanistisk tradisjon, og hvor vi forventer at valg vi gjør for våre egne liv skal være frie også for barn som vokser opp i et trossamfunn (Nora, 2023). Hvis vi utelukkende forholder oss til de debatter og den informasjonen vi kan lese om i aviser, på nettsteder m.m. kan det tidvis fremstå som et svart/hvitt-bilde; barn som vokser opp i trossamfunn blir fratatt retten til fritt å velge utdanning og yrker, mens barn som ikke vokser opp i trossamfunn har frihet til å velge hva man vil. Dette ser selvsagt satt på spisse, og bildet er mer nyansert enn et slikt svart/hvit-bilde. Likevel mener jeg det er viktig å spørre seg: Hvor frie er egentlig de yrkesvalgene enhver person i samfunnet gjør? Hvor frie kan vi forvente at valgene til informantene skal være?

Dette er spørsmål jeg mener vi må ha i bakhodet når vi forholder oss til det temaet jeg skriver om i denne masteroppgaven. Det er også spørsmål som har opptatt forskere i årtider, og er en del av grunnlaget for utviklingen av karriereveiledning som et fagfelt. Det er likevel en enighet om at kulturen påvirker i større og mindre grad. Den humanistiske

tradisjonen innebærer at vi har valgmuligheter til både utdanning og karriere (Kjærgård & Plant, 2018). Likevel er det forskere som hevder at det frie valg er en myte og at karrierevalg til syvende og sist handler om avgrensninger og kompromiss (Gottfredson, 2005).

Opplevelsen av et fritt valg vil for mange oppleves subjektivt, og er avhengig av i hvilken grad dine egne ønsker og mål samsvarer, eller ikke samsvarer, med det miljøet og kulturen du lever i. Sånn jeg oppfatter frihetsbegrepet knyttet til utdannings- og karrierevalg i relasjon til dette temaet, mener jeg «frihet til å velge» handler om å gjøre et valg uten av man blir utsatt for alvorlige og livsinngripende fysiske eller psykiske konsekvenser (Nyblin-Austgulen, 2022). Når flere av informantene bruker beskrivelser som «sosialt selvmord», «ute av sync», «ble uglesett fordi han valgte en høyere utdanning», «forventet å velge en kort utdanning», «OM utdanning for jenter», er dette indikasjoner på at karrierevalget for disse informantene i større grad blir påvirket av den kulturen som menigheten har skapt, enn hva vi kan forvente. Så tilbake til spørsmålet mitt om hvor frie vi kan forvente at et karrierevalg skal være for informantene, mener jeg det tyder på at majoriteten av dem har hatt liten til ingen frihet. Med unntak av Lukas, ville informantene jeg har intervjuet i denne oppgaven, risikert sanksjoner som i verste fall kunne ført til tap av et sosialt nettverk, familie og venner.

6.2.1 Kritiske betraktninger

Informantene jeg har møtt i denne oppgaven, har en egenopplevelse av å ha levd med sterke føring for karrierevalg. Likevel mener jeg det ikke er mulig å generalisere og trekke slutninger om at dette gjelder for alle. Flere forskere har gjort funn som tilsier at det ikke nødvendigvis er negativt å ha en trostilhørighet i forbindelse med karrierevalg og karriereutvikling (Constantine et al., 2006; Duffy, 2006; Duffy & Blustein, 2004; Duffy & Dik, 2009; Hernandez et al., 2011). Dersom man skal få et godt og mest mulig riktig forskningsresultat om dette, vil det kreve enten en longitudude studie hvor svært mange barn med religiøs tilknytning, blir fulgt tett over mange år, eller at utvalgsmengden er betydelig større enn noen av de forskningene som har vært gjort til nå. Med andre ord vil det være svært vanskelig – og kostbart – å gjøre gode nok studier for å trekke endelige konklusjoner om trostilhørighetens påvirkning på karrierevalg.

7 Oppsummerende betraktninger og avslutning

Et direkte svar på denne oppgaven er at karrierevalg *blir* påvirket av troskultur. Med en forståelse av hvordan kultur påvirker mennesker, vil dette være et selvsagt svar. I oppgaven har jeg fått en bredere forståelse for *på hvilken måte* troskulturen påvirker. I et miljø som er preget av et «oss og dem», hvor «dem» er de verdslige som ønsker «oss» vondt, og «oss»-et representerer en kollektivistisk tankegang, blir det ikke rom for enkeltindividers behov eller ønsker om å utfolde seg utenfor rammene av gruppen. Flere av informantene fortalte historier om hvordan karrierevalg var enten forhåndsbestemt og -gitt, eller hvor rammene de kunne velge innenfor var begrenset til det nødvendigste.

I lys av Gottfredsons teori om Circumscription and Compromise (2005), kan vi forstå de utviklingsmessige sidene ved hvorfor informantene har føyd seg etter disse rammene – enten de har hatt en indre eller ytre overbevisning, og deretter hvordan troskulturen påvirker medlemmenes karrierevalg. Noen av informantene hadde gjort valget sitt basert på en oppriktig tro, med en indre overbevisning om at det de valgte var det rette. Da de senere valgte å forlate trossamfunnet og -kulturen, opplevde de ikke bare at de kom inn i en ny kultur, men også at de valgene som passet inn i troskulturen de kom fra, ikke passet i den nye kulturen.

For å forstå den dypere virkningen av kultur og hvordan kulturen påvirker de valg vi gjør, har Arulmani (2011; 2014) og Eriksen & Sajjad (2015) sine bidrag vært sentrale. I de beskrivelsene informantene hadde om overgangen, var nettopp kulturforskjellene en viktig del. En informant fortalte at hun kjente seg igjen i beskrivelser av innvandrere som skal tilpasse seg den norske kulturen, og lære språket. Dette forteller oss at den kulturforskjellen som finnes mellom de trøsmiljøene informantene har levd i og det norske samfunnet, handler om mye mer enn «bare» tradisjoner og holdninger; det er i tillegg snakk om en egen terminologi og egne koder for adferd og sosiale situasjoner som følger med dette «oss og dem». Betydningen av ord blir tillagt en annen mening, som for eksempel en informant fortalte om; de de lærer om på skolen er bare tull, og ikke noe de skal høre på. Og som en annen fortalte; at det ikke kommer noe godt ut av å mengse seg med «dem».

7.1 Retroperspektivet

Det har generelt vært lite forskning som har handlet om troskulturens påvirkning på karrierevalg. I denne masteroppgaven har jeg valgt primært å forholde meg til bidrag fra

Duffy, Dik, Bluestein, Hernandez et al, Lips-Wiersma og Constantine et al (2004; 2006; 2009; 2011; 2002; 2006). De forskningene som foreligger, er derimot knyttet til personer med en aktiv trosutøvelse. I denne masteroppgaven har jeg utelukkende intervjuet personer som har forlatt trosmiljøet og som ikke lengre er aktive trosutøvere. Selv om det er funn fra de tidligere forskningene som er interessante i denne sammenhengen, mener jeg at de likevel ikke er dekkende nok i forhold til de utfordringer mine informanter beskriver. Beretningene i denne masteroppgaven har blitt gjort i et retroperspektiv, og representerer en fase i informantenes liv hvor de har gjort seg noen betraktninger om de valgene de gjorde mens de var aktive trosutøvere. Det blir et «før og nå».

7.2 Implikasjoner for karriereveiledere

Et naturlig spørsmål jeg mener det er viktig å ha med til slutt i denne masteroppgaven, er hva dette betyr for karriereveiledningsfeltet. For det første mener jeg, som tidligere nevnt, at det er behov for mer forskning omkring dette temaet. Dernest bør kulturbegrepet komme sterkere frem i karriereveiledning.

Informantene jeg har møtt i dette prosjektet, har alle vært inne på viktige elementer som enhver karriereveileder bør være oppmerksomme på:

- Personer som kommer fra, eller lever i, troskulturer med sterke føringer for medlemmenes leveste, vil ha med seg både terminologi, syn på verden og samfunnet, og en identitet som baserer seg på troskulturens føringer.
- Det er nødvendig å la personen få tid til å bearbeide og prosessere de nye inntrykkene han/hun opplever etter å ha gått ut av et lukket samfunn. Når karriereveiledere spør «hva ønsker du?» vil det for mange være et spørsmål som vekker sterke følelser og indre konflikter.
- En person er mer enn bare et tidligere medlem av en troskultur. Være åpen for å se hele personen.

Begrepsavklaringer

De informantene jeg har møtt gjennom denne masteroppgaven, har brukt ord og begreper som verdslig, frafallen, sannheten, endetiden, forkynnelse, æreskultur. Jeg ønsker å gi en kort innføring i hva som ligger i de ulike begrepene.

Verdslig: Beskrivelse på mennesker utenfor trossamfunnet/trosmiljøet. De som lever i verden, de troløse, som er styrt av djevelen. En vanlig oppfatning er at de verdslige er de troendes fiender – dersom de ikke omvendes.

Vantro: De som har valgt å ikke tro på det trossamfunnet/miljøet mener er sannheten. Det å være vantro innebærer i de fleste trosmiljøer at personen tar et aktivt valg om å ikke tro.

Frafallen: Mennesker som har mistet sin tro, og valgt å bli verdslig – det vil si; har meldt seg ut av trosmiljøet. Er også beskrivelse av en person som har syndet og blitt fryst ut eller ekskludert fra trossamfunnet.

Sannheten: Den troen det aktuelle trossamfunnet/trosmiljøet har, beskrives som en absolutt sannhet. Det er lederne som går sin forståelse av bibelen eller koranen, direkte fra Gud/Allah, og det å tvile på dette sammenlignes med å tvile på Gud/Allah – ergo man er en vantro.

Endetid: Når den verdslige verden skal forsvinne. Historisk benevnt som blant annet Harmageddon. I historien har det i både kristen og islamsk historie vært hendelser hvor «Gud» har utryddet alle vantro; vannflommen hvor kun den troende Noah og familien overlevde, Sodoma og Gomorra hvor Gud/Allah gjorde vantro om til saltstøtter.

Forkynnelse: Å jobbe for å rekruttere nye medlemmer. Brukes i varierende grad og på forskjellig måte i de ulike trossamfunnene.

Æreskultur: Brukes i flere ulike trosretninger både innenfor islam og kristendommen. I Norge pr i dag, er det som regel en beskrivelse av det sosiale presset som blir lagt på familien til en person som avviker fra reglene, hvor familiens eller familiens overhode (som regel mannen) sin ære blir truet. Dette igjen fører til at familiens press på den det gjelder blir svært stort.

Litteraturliste

- Arthur, N. (Red.). (2019). *Counselling in Cultural Contexts: Identities and Social Justice*. SPRINGER NATURE. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-00090-5>.
- Arulmani, G. (2011). Striking the Right Note: The Cultural Preparedness Approach to Developing Resonant Career Guidance Programmes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(2), 79-93.
<https://doi.org/10.1007/s10775-011-9199-y>
- Arulmani, G. (2014). CONTEXT AND CULTURE–RESONANT APPROACHES WORK AS CULTURE. *Mankavarzhut'yan ev hogebanut'yan himnakhndirner*, 5(2), 124-135. <https://doi.org/10.24234/miopap.v5i2.96>
- Constantine, M. G., Miville, M. L., Warren, A. K., Gainor, K. A. & Lewis-Coles, M. a. E. L. (2006). Religion, Spirituality, and Career Development in African American College Students: A Qualitative Inquiry. *Career Development Quarterly*, 54(3), 227-241. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00154.x>
- Donne, J. (1624). *Devotions Upon Emergent Occasions; Together with Death's Duel - With the life of dr. John Donne by Izaak Walton*. Project Gutenberg. Hentet 17.10.2022 fra https://www.gutenberg.org/cache/epub/23772/pg23772-images.html#Page_1
- Duffy, R. D. (2006). Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 52-63.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00004.x>
- Duffy, R. D. & Blustein, D. L. (2004). The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 429-440. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.09.003>
- Duffy, R. D. & Dik, B. J. (2009). Beyond the Self: External Influences in the Career Development Process. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 29-43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00171.x>
- Ebdrup, N. (2012, 15.02.2012). *Hvad er hermeneutik?* Videnskab.no.
<https://videnskab.dk/kultur-samfund/hvad-er-hermeneutik>
- Eriksen, T. H. & Sajjad, T. A. (2015). *Kulturforskjeller i praksis - Perspektiver på det flerkulturelle Norge* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.

- Fürst Haugen, Vibeke (ansvarlig redaktør). (2020). *Guds utvalde* (Sesong 1, Episode 1-3) [TV-serie]. *Guds utvalde*. NRK. <https://tv.nrk.no/serie/brennpunkt-guds-utvalde/sesong/1>
- Gottfredson, L. S. (2005). Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work* (s. 71-100). John Wiley & Sons, Inc.
<http://www1.udel.edu/educ/gottfredson/reprints/pubtopics.htm>
- Groth, B. & Løøv, M. (u.å., 26.08.2021). *Trossamfunn*. Store norske leksikon. Hentet 04.10.2022 fra <https://snl.no/trossamfunn>
- Grunnloven. (1814). *Grunnloven fra 1814* Stortinget.
<https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Lover-og-instrukser/Grunnloven-fra-1814/>
- Hansen, F. T. (2010). Livsmening, tavs viden og filosofisk vejledning. I P. Plant (Red.), *Vejbred - En antologi om vejledning* (s. 121-152). Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Hernandez, E. F., Foley, P. F. & Beitin, B. K. (2011). Hearing the Call: A Phenomenological Study of Religion in Career Choice. *Journal of Career Development*, 38(1), 62-88. <https://doi.org/https://doi-org.ezproxy2.usn.no/10.1177/0894845309358889>
- Hjelpekilden. (2022, u.å.). *Hjem*. Hjelpekilden. Hentet 27.09.2022 fra <https://www.hjelpekilden.no/>
- Hodkinson, P. (2009). Understanding career decisionmaking and progression: Careership revisited. *Journal of the national Institute for Career Education and Counselling*, 21(1 (2009)), 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.20856/jnicec.2102>
- Holte, O. (2017). *Utdrag av arbeidsreglement Foldal Gruber af 1790* [Fotografi]. Anno Musea i Nord-Østerdalen, Nord-Østerdalen, Norge.
<https://digitaltmuseum.no/021016913173/udrag-av-arbeidsreglement-foldal-gruber-af-1790>
- Højdal, L. & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg : Teorier om valg og valgprocesser* (2. utg.). Schultz.

- Höyhtä, L. (2020). *Kyl se yhteisön paine ja mitä kaverit tekee ja mitä muut tekee vaikuttaa tosi paljon omaan valintaan : "Det er sosialt press og hva venner gjør og hva andre gjør - det påvirker virkelig mitt eget valg"* [Masters thesis, Universitetet i Øst-Finland]. UEF eRepo. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uef-20200696>
- IMDi. (2022, 12.12.2022). *Negativ sosial kontroll*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Hentet 20.04.2023 fra <https://www.imdi.no/revidert-mandat-for-imdis-fagteam-for-forebygging-av-negativ-sosial-kontroll-og-aresrelatert/>
- Imsen, G. (2014). *Elevers verden: Innføring i pedagogisk psykologi* (5. utg.). Universitetsforlaget AS.
- JW.org. (u.å.). *Hvordan ser Jehovas vitner på utdanning?* Watch Tower Bible and Tract Society of Pennsylvania. Hentet 05.10.2022 fra <https://www.jw.org/no/jehovas-vitner/faq/jw-utdanning-skole/#link2>
- Kjærgård, R. & Plant, P. (2018). *Karriereveiledning : for individ og samfunn*. Gyldendal.
- Košuta, M. (2018). «Av og til kunne jeg ønske jeg hadde en hijab å skylde på eller noe som gjør meg synlig»: *En institusjonell etnografisk studie av sosial kontroll* [Masteroppgave, Universitetet i Agder ; University of Agder]. UiA Aura. <http://hdl.handle.net/11250/2564907>
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kversøy, K. S. (2013). *Etikk - en praktisk vinkling : en verktøykasse med ni perspektiver* (2. utg.). Fagbokforl.
- Langvann, H. (2013, 17.04.2013). *Sekt, lukket trossamfunn eller usunne religiøse miljøer?* Hjelpeskilden. <https://www.hjelpeskilden.no/blogg/sekt-lukket-trossamfunn-eller-usunne-religise-miljer>
- Leung, A. S. (2008). The big five career theories. I J. A. Athanasou & R. v. Esbroeck (Red.), *International Handbook of Career Guidance* (s. 115-132). Springer.
- Lips-Wiersma, M. (2002). The influence of spiritual "meaning-making" on career behavior. *The Journal of management development*, 21(7), 497-520. <https://doi.org/10.1108/02621710210434638>

- McMahon, M. & Watson, M. (2006). Career Research in a Post-Modern Era. *Australian Journal of Career Development*, 15(2), 26-31.
<https://doi.org/10.1177/103841620601500206>
- Nilsen, B. H. (2020, 02.11.2020). *Hvem kan definere åpenhet?* Brunstad Christian Church - BCC. <https://bcc.no/2020/11/hvem-kan-definere-apenhet/>
- Nora, I. (2023, 24.03.2023). *Friheten til å velge studier selv*. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Hentet 20.04.2023 fra
<https://www.imdi.no/nora/historier/studie/>
- Nyblin-Austgulen, B. (2022). *Et spindellev av kontroll. En tematisk analyse av fem personers opplevelser av vold som del av religiøs praksis under oppvekst i lukkede religiøse samfunn i Norge* [Masteroppgave, Høgskolen i Innlandet]. Brage INN. <https://brage.inn.no/inn-xmlui/handle/11250/3019738>
- Pargament, K. I. (1999). The Psychology of Religion and Spirituality? Yes and No. *The International journal for the psychology of religion*, 9(1), 3-16.
https://doi.org/10.1207/s15327582ijpr0901_2
- Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Gay & Hancock Ltd.
<https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft>
- Pew Research Senter. (2014). *Religious Landscape Study - Jehovah's Witnesses*. Pew Research Senter. Hentet 15.10.2022 fra
<https://www.pewresearch.org/religion/religious-landscape-study/religious-tradition/jehovahs-witness/>
- Plant, P. (Red.). (2010). *Vejbred - En antologi om vejledning*. Danmarks Pædagogiske Universitetsforlag.
- Robertson, P. J., Hooley, T. & McCash, P. (Red.). (2021). *The Oxford Handbook of Career Development*. Oxford University Press.
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.001.0001>.
- Savickas, M. L. (1993). Career counseling in the postmodern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 7, 205-215. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.7.3.205>
- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

<https://doi.org/https://doi-org.ezproxy1.usn.no/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Sikt. (u.å.). *Sikt: Kunnskapssektorens tjenesteleverandør*. <https://sikt.no/>

Staksrud, E., Kolstad, I., Bang, K. J., Bomann-Larsen, L., Fretheim, K., Granaas, R. C., Harpviken, K. B., Haugen, H. Ø., Jakobsen, K. A., Johnsen, R., Lie, M. H., Lile, H. S., Nevøy, A., Nilsen, T. K., Skilbrei, M.-L. & Enebakk, V. (2021). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora [Retningslinjer]. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>

Stead, G. B. & Poklar, A. E. (2021). Cross-Cultural Career Psychology from a Critical Psychology Perspective. I P. J. Robertson, T. Hooley & P. McCash (Red.), *The Oxford Handbook of Career Development* (s. 239-254). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.18>

Stortinget. (2012, 22.05.2012). *Nyhetsarkiv: Endringer i Grunnloven og kirkeloven*. Stortinget. Hentet 04.10.2022 fra <https://www.stortinget.no/no/Hva-skjer-pa-Stortinget/Nyhetsarkiv/Hva-skjer-nyheter/2011-2012/Endringer-i-Grunnloven-og-kirkeloven/>

Svartdal, F. (2021, 25.08.2021). *Albert Bandura*. Store Norske Leksikon. https://snl.no/Albert_Bandura

Taule, L. (2014, 25.02.2014). *Religion og livssyn i endring: Norge - et sekulært samfunn?* Statistisk sentralbyrå (SSB). <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/religion-og-livssyn/artikler/norge--et-sekulaert-samfunn>

Thomson, R., Bell, R., Holland, J., Henderson, S., McGrellis, S. & Sharpe, S. (2002). Critical Moments: Choice, Chance and Opportunity in Young People's Narratives of Transition. *Sociology*, 36(2), 335-354. <https://doi.org/10.1177/0038038502036002006>

Thuren, T. (2006). *Vitenskapsteori for nybegynnere ; oversatt av Dag Gjestland* (D. Gjestland, Overs.). Gyldendal Akademisk.

Trossamfunnsloven. (1970). *Lov om trdomssamfunn og ymist anna* (LOV-1969-06-13-25). Lovdata. <https://lovdata.no/lov/1969-06-13-25>

Trossamfunnsloven. (2021). *Lov om tros- og livssynssamfunn* (LOV-2020-04-24-31).

Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-04-24-31>

Tuhus, P. T. (2022, 01.09.2022). *8 av 10 er medlem i et tros- eller livssynssamfunn.*

Statistisk sentralbyrå. Hentet 08.10.22 fra <https://www.ssb.no/kultur-og-fritid/religion-og-livssyn/statistikk/trus-og-livssynssamfunn-utanfor-den-norske-kyrkja/artikler/8-av-10-er-medlem-i-et-tros-eller-livssynssamfunn>

Tveiten, S. (2011). *Veiledning : - mer enn ord* (3. utg.). Fagbokforlaget.

Vassbotn, T. (2016, 13.09.2020). *Livsfasekunnskap som bidrag i karriereveiledning.*

Veilederforum.no. Hentet 25.10.2022 fra <https://veilederforum.no/artikler/teori/livsfasekunnskap-som-bidrag-i-karriereveiledning>

Vedlegg 1 – Vurdering av meldeskjema NSD



[Meldeskjema](#) / [Yrkesvalg blant personer som har meldt seg ut av et lukket trossamfunn...](#) / Vurdering

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
153274

Vurderingstype
Standard

Dato
31.03.2022

Prosjekttittel

Yrkesvalg blant personer som har meldt seg ut av et lukket trossamfunn

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Sørøst-Norge / Fakultet for humaniora, idrett- og utdanningsvitenskap / Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Prosjektansvarlig

Geir H. Moshuus

Student

May-Beathe Borge

Prosjektperiode

01.09.2021 - 01.12.2022

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Særlige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.12.2022.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert i meldeskjemaet.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg. Behandlingen kan fortsette.

Nettskjema er lagt til som databehandler i prosjektet. Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

Vi har også registrert 01.12.2022 som ny sluttdato for behandling av personopplysninger.

Hvis det blir nødvendig å behandle personopplysninger enda lengre, så kan det være nødvendig å informere prosjektdeltakerne.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Kontaktperson: Henning Levold

Lykke til videre med prosjektet!

Vedlegg 2 – Informasjon og samtykkeskjema – Rapport

Informasjon om forskningsprosjektet: "Yrkesvalg blant personer som har meldt seg ut av et lukket trossamfunn"

Formål

Dette prosjektet inngår som en avsluttende del i Master i Karriereveiledning, og vil etter planen bli fullført innen utgangen av juni 2022. Målet er å belyse hvilke eventuelle utfordringer personer opplever med å gjøre et karrierevalg før og etter at de har brutt ut av et lukket trossamfunn.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Sørøst-Norge, Campus Drammen, er ansvarlig for prosjektet. Undertegnede er prosjektleder.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du tidligere svarte positivt på en henvendelse fra enten Hjelpekilden i Norge, eller på spørsmål fra meg. Du og jeg har også hatt en uformell prat hvor du fikk mer informasjon om prosjektet. I denne praten bekreftet du muntlig at du ønsket å delta som informant.

Hva innebærer det for deg å delta?

I dette masterprosjektet vil det bli brukt intervju. Av praktiske årsaker kan det bli nødvendig å gjennomføre intervjuet digitalt.

- Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at vi gjennomfører 1 intervju på inntil 1 time.
- For å være sikker på at jeg får med meg alt du sier, vil intervjuet/intervjuene bli tatt opp med lydopptaker. Jeg vil i tillegg ta notater for egen del, mens vi gjennomfører intervjuet.

Det er frivillig å delta

Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn frem til oppgaven er levert til sensur. Alle dine personopplysninger blir da slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Dersom du velger å trekke tilbake samtykke, gjør du det ved å sende en e-post til en (eller flere) av kontaktpersonene som er listet opp senere i denne informasjonen.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. De som har tilgang til opplysningene er kun prosjektleder (undertegnede).

For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene, vil alle navn på informanter bli erstattet med et selvvalgt fiktivt navn, som ikke kan spores til deg. Kontaktopplysninger vil bli lagret i en kryptert skylagringstjeneste. Fysiske dokumenter (notater o.l.) vil bli låst inn i et FG-godkjent skap.

I masteroppgaven vil alle identifiserbare opplysninger om deg, bli anonymiserte. Det betyr:

- Du vil bli omtalt med fiktivt navn du selv velger, og alderssegment.
- Bosted utelates.
- Hvilket trossamfunn du har tilhørt vil ikke bli tatt med.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes og oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen 30. juni 2022. Identifiserbare opplysninger (navn, kontaktopplysninger o.l.) blir slettet, det samme gjelder lydopptak.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet personopplysninger om deg
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Sørøst-Norge har NSD (Norsk senter for forskningsdata AS) vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Kontaktinformasjon

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med en eller flere av følgende:

1. Universitetet i Sørøst-Norge (USN): Geir H. Moshuus, førsteamanuensis/prosjektveileder. Epost: geir.moshuus@usn.no, telefon: 35575443, mobilnr.: 40044410.
2. Personvernombud ved USN: Epost: personvernombud@usn.no, telefon: 31008000.
3. Prosjektleder: May-Beathe Borge, masterstudent MKARV, USN. Epost: beatheborge@gmail.com, mobilnr.: 95707129.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med: NSD - Norsk senter for forskningsdata AS, epost: personverntjenester@nsd.no, telefon: 55582117.

Samtykkeerklæring

Har du lest og forstått informasjonen? *

Jeg har mottatt, lest og forstått informasjonen om prosjektet: "Yrkesvalg blant personer som har meldt seg ut av et lukket trossamfunn".

Svar	Antall	Prosent	
Ja	5	100 %	
Nei	0	0 %	

Ta kontakt med prosjektleder May-Beathe Borge, epost: beatheborge@gmail.com, mobilnr.: 95707129.

Vil du delta i forskningsprosjektet? *

Ved å svare "Ja" samtykker du til å delta i intervju, at intervjuet tas opp med lyd, og at opplysninger om deg brukes og lagres slik det har kommet frem i dette informasjonsskrivet.

Svar	Antall	Prosent	
Ja, jeg ønsker å delta i prosjektet	5	100 %	
Nei, jeg ønsker ikke å delta i prosjektet	0	0 %	

Takk for at du leste informasjonen om prosjektet!

Takk for at du vil delta! Jeg tar kontakt med deg snarest.

Med vennlig hilsen

Beathe Borge

Vedlegg 3 – Temaguide for semistrukturert intervju – veil. spørsmål og temaer

Innledning:

Jeg gir informasjon om prosjektet og sikrer meg at de har forstått hva det innebærer. Vi avtaler et fiktivt navn. Småsnakker før jeg ber informanten om å fortelle om seg selv.

Før bruddet med trossamfunnet:

- Meldte du deg ut, eller har du valgt å «fade» ut?
- Snakket dere i familien eller vennekretsen om utdanning og jobb for deg, da du vokste opp?
- Hadde du selv noen tanker eller ønsker om å ta en utdanning, eller å jobbe?

Etter bruddet med trossamfunnet:

- Hvordan opplevde du å melde deg ut av trossamfunnet?
- Har du fått hjelp til å velge en yrkesvei etter at du forlot trossamfunnet?
- Hvis ja: hva slags hjelp var det, og hvordan opplevde du den hjelpen du fikk?
- Hvordan har du opplevd å gjøre et yrkesvalg?
- Hva har vært/er bra?
- Hva har vært/er vanskelig?

Nå og fremtid:

- Hvordan ser du på din fremtid med tanke på arbeid?
- Har det vært en fordel eller ulempe at du har vokst opp, eller levd lenge, i et trossamfunn, med tanke på å velge utdanning og arbeid? Hvorfor mener du det er en fordel/ulempe?
- Hvilke faktorer mener du det er viktig at karriereveiledere tar hensyn til eller er klar over, nå de skal veilede personer som har gått ut av et trossamfunn?
- Er det noe annet du ønsker å fortelle?

Avslutning:

Snakke litt om hvordan de opplevde intervjuet. Gi informanten mulighet til å «lande». Avtale evt videre kontakt.