

Merethe Solberg Aasen

# Vil du danse med en transe?

En kvalitativ studie av unge transpersoners opplevde karriereutfordringer.



**Universitetet i Sørøst-Norge**

Fakultet for Humaniora, Idretts- og Utdanningsvitenskap

Institutt for kultur, religion og samfunnsfag

Postboks 4

3199 Borre

<http://www.usn.no>

© 2024 Merethe Solberg Aasen

Denne avhandlingen representerer 30 studiepoeng



---

**Det ble for vanskelig når man har det så vondt inni seg.  
Siden jeg ikke helt klarte å finne ut av meg selv, så sleit jeg  
med å finne karriereveien videre.  
Jeg var ikke trygg på at jeg kom til å bli møtt på en grei  
måte heller.**

Sitater fra informanter.

---



# Sammendrag

*«Samfunnet består ikke bare av menn og kvinner. Kjønn er mer sammensatt enn som så: Noen opplever at de har et annet kjønn enn det de er født med: de har en annen kjønnsidentitet. Andre føler at de er verken mann eller kvinne. Andre igjen opplever samsvar mellom kjønnsidentitet og sitt biologiske kjønn, men skiller seg ut med sitt kjønnsuttrykk. Dette er noen av de som på grunn av sin kjønnsidentitet eller sitt kjønnsuttrykk ofte omtales som transpersoner» (Prop. 88L, 2012-2013, s. 6- 7) (Van Der Ros, 2013b, s. 380).*

Denne mastergradsavhandlingen tar sikte på å utforske og belyse karriereutfordringer som unge transpersoner står ovenfor, så vel som deres oppfatninger av hvordan de blir mottatt av nære relasjoner som familie, venner, skole og samfunnet generelt. Ved å benytte seg av kvalitative forskningsintervjuer, søker denne studien å gi en stemme til en marginalisert gruppe i samfunnet slik at de kan formidle sine tanker, håp og bekymringer på egne premisser. Sentralt i avhandlingen er også en analyse av hvordan transpersoner selv beskriver de valgene de har tatt og hvilken innvirkning disse valgene har hatt på deres liv. Det sees også på hvordan karriereveiledere kan fungere som en støtte for transpersoner i ulike valgsituasjoner og karriererelaterte dilemmaer. Ulike studier både i Norge og utlandet viser til at personer innen LHBTIQ – gruppen ofte møter sosial stigmatisering, diskriminering og isolasjon, noe som medfører utfordringer knyttet til å åpent kunne leve ut sin identitet. Denne avhandlingen har som mål å bidra til økt forståelse for de unike utfordringene som transpersoner møter på karriereområdet, samt hvordan karriereveiledere kan spille en viktig rolle i å støtte denne sårbare gruppen. Metodemessig ble det valgt å benytte seg av tematisk analyse i denne mastergradsavhandlingen. Valget av denne metoden ble motivert av en forståelse av at kvalitet i forskningen ikke alltid handler om konsensus og nøyaktighet, men like gjerne om kreativitet, fordypning, omtanke og innsikt. Tematisk analyse har derfor krevd omfattende tid, nøye innsats og grundig refleksjon for å kunne produsere ny kunnskap om det behandlede emnet. Funnene i studien presenterer en positiv utvikling i oppfatningen av støtte fra karriereveiledere blant transpersoner, spesielt blant de yngste informantene. Dette indikerer et potensielt skifte mot økt forståelse og aksept over tid. Ved å bidra til ny innsikt og kunnskap er ønsket med avhandlingen å kunne påvirke karriereveiledere i retning av å nærme seg transpersoner med et mer informert perspektiv og bidra til å gjøre denne ofte usynlige gruppen mer synlig og anerkjent i samfunnet.

# Abstract

*«Society does not only consist of men and women. Gender is more complex than that: Some people experience that they have different gender than the one they were born with: they have different gender identity. Others feel that they are neither male nor female. Still others experience a match between their gender identity and their biological sex but stand out with their gender expression. These are some of those who, because of their gender identity or gender expression, are often referred to as transgender» (Prop. 88L, 2012-2013) (Van Der Ros, 2013b, s. 380).*

This master's thesis aims to explore and shed light on career challenges faced by young trans people, as well as their perceptions of how they are received by close relationships such as family, friends, school, and society in general. By using qualitative research interviews, this study seeks to give a voice to a marginalized group in society so that they can convey their thoughts, hopes and concerns on their own terms. Central to the thesis is also an analysis of how transgender people themselves describe the choices they have made and the impact these choices have had on their lives. It also looks at how career counselors can act as a support for trans people in various decision-making situations and career-related dilemmas. Various studies both in Norway and abroad show that people within the LGBTIQ- community often face social stigmatization, discrimination, and isolation, which entails challenges linked to being able to openly express their identity. This thesis aims to contribute to an increased understanding of the unique challenges that trans people face in the career field, as well as how career counselors can play an important role in supporting this vulnerable group. Methodologically, it was chosen to use thematic analyses in this master's thesis. The choice of this method was motivated by an understanding that quality in research is not always about consensus and accuracy, but just as much about creativity, deepening, consideration, and insight. Thematic analysis has therefore required extensive time, careful effort, and thorough reflection to be able to produce new knowledge about the treated subject. The findings in the study present a positive development in the perception of support from career counselors among trans people, especially among the youngest informants. This indicates a potential shift towards increased understanding and acceptance over time. By contributing to new insight and knowledge, the aim of the thesis is to be able to influence career counselors in the

direction of approaching trans people with more informed perspectives and contribute to making this often-invisible group more visible and recognized in society.

# Innhold

	<b>2</b>
<hr/>	
<b>Sammendrag</b>	<b>3</b>
<hr/>	
<b>Abstract</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>1 Forord</b>	<b>9</b>
<hr/>	
<b>2 Innledning</b>	<b>10</b>
<hr/>	
Tema	10
Bakgrunn for valg av tema	10
Plassering i forskningsfeltet	11
Litteratursøk	14
Transpersoner i norsk kontekst	14
Problemstilling	15
Sentrale begreper	16
Karriereveiledning	16
Karrierelæring	16
Karrierekompetanser	17
Karriereutvikling	18
<hr/>	
<b>3 Teoretisk grunnlag</b>	<b>20</b>
<hr/>	
Oversikt over hovedteori og underteorier	20
John Krumboltz «Sosiale læringsteori om karrierebeslutningstaking (SLTCDM)»	21
Watts & Law DOTS- modellen	23
Linda S. Gottfredson «Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling»	23
Iris Marion Young «Five Faces of Oppression»	25

<b>4 Metoder</b>	<b>27</b>
Kvalitativt forskningsintervju som metode	27
Vitenskapsteoretisk tilnærming	28
Fenomenologi	28
Hermeneutikk	29
Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning – reliabilitet og validitet	30
Forberedelse til forskningsprosjektet	30
Rekruttering	31
Utvalg av informanter	31
Intervju	32
Intervjuguide	32
Fokusintervju	33
Gjennomføring av intervjuene	33
Refleksjonslogg	34
Transkribering	35
Personvern	35
Etikk knyttet til forskerrollen	36
<b>5 Analysestrategi</b>	<b>38</b>
Analysens hensikt	38
Induksjon og deduksjon	39
Tematisk analyse	40
Fase 1 Forberedelse	42
Fase 2 Koding	42
Fase 3 Frembringe innledende tema	43
Fase 4 Utvikling og gjennomgang av tema	44
Fase 5 Avgrense og definere	45
Fase 6 Rapportering	46
<b>6 Resultater</b>	<b>47</b>
Karriereutfordringer: «Ingen visste hvor vondt jeg hadde det».	47



Støtte fra familie, venner, skole og samfunn: «Hun gikk den ekstra mila for min del».	49
Beskrive sine valg og hvordan påvirker valgene: «Deilig å legge det der ute».	51
Støtte fra karriereveileder: «De forsto meg alltid».	52
<b>7 Diskusjon</b>	<b>54</b>
Karriereutfordringer	54
Kjønnsidentitet	55
Avskrivning og kompromiss	55
Overgang fra utdanning til arbeidsliv	57
Møte med familie, venner, skole og samfunn	59
Tro på egne evner	59
Meg i kontekst	60
Styrker og svakheter ved studien	61
Forslag til videre forskning	63
<b>8 Avslutning og konklusjon</b>	<b>65</b>
Hvordan kan resultatene bidra til videreutvikling av karriereveiledningsfeltet?	65
Konklusjon	67
<b>Referanser/litteraturliste</b>	<b>71</b>
<b>9 Vedlegg</b>	<b>75</b>
Vedlegg 1: Vurdering av behandling av personopplysninger	75
Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informanter	76
Vedlegg 3: Intervjuguide masteroppgave høst 2023	79

# 1 Forord

Jeg har lenge hatt et ønske og et mål om å ta en master, og jeg er veldig glad for at valget ble på karriereveiledning. Dette er et relativt nytt og veldig spennende fagfelt som jeg har vært heldig å være en del av i mange år og på mange ulike nivå.

Det var spennende å jobbe som karriereveileder/ rådgiver i den videregående skolen når NOU'en «Norge i omstilling- karriereveiledning for individ og samfunn» kom i 2016, og med den fikk jeg en følelse av å tilhøre et stort og viktig profesjonsfellesskap. Når arbeidet med Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning startet, og jeg som styremedlem i Rådgiverforum Norge fikk delta på innspillmøter med Kompetanse Norge (Nå HKDIR) ble spiren om master i karriereveiledning sådd. Jeg og mitt kull fikk en spennende start som «koronakullet» på master i karriereveiledning på Universitetet i Sørøst Norge, og måtte grunnet restriksjoner ha hele det første året med digital undervisning. Dette løste våre eminente forelesere på en glimrende måte, og det var også med på at jeg ble godt kjent med alle. Stor stas ble det når vi endelig kunne møte opp på Campus i Drammen, et stort og høytidelig øyeblikk. Her har jeg møtt mange trivelige mennesker som jeg nå ser på som gode venner, og vi har delt både opp- og nedturer på trimtur til Spiraltoppen eller over en bedre middag i Drammen by. Jeg har lest mye interessant litteratur og deltatt på mange lærerike forelesninger. Disse fire årene har gått utrolig fort.

Arbeidet med selve masteravhandlingen har vært både veldig lærerikt, spennende og utrolig arbeidsom. Det har vært spennende å delta i kollektiv akademisk veiledningsgruppe (KAV) med fem andre medstudenter, og her har vi lært mye av hverandre.

Tusen takk til mine flotte veiledere, Erik Hagaseth Haug og Sanna Toiviainen, for både gjennomførbare utfordringer og faglig god støtte underveis i hele masterprosjektet. Det har vært uvurderlig. Takk til gode arbeidskollegaer og gode venninner for trøst og oppmuntring underveis i arbeidet. Så vil jeg rette en stor takk til mine flotte informanter som takket ja til å dele av sitt liv, uten dere hadde ikke denne masteroppgaven sett dagens lys. For å kunne få til både full jobb og masterskriving på et år har det vært helt nødvendig med god støtte på hjemmebane. Tusen takk til mine to voksne barn, som selv skriver sine masteroppgaver dette året, for både felles støtte og faglige diskusjoner. Og en spesiell takk til min mann for all hjelp og støtte gjennom alle disse fire årene.

Notodden 18.05.2024. Merethe Solberg Aasen.

## 2 Innledning

I denne innledningen har jeg valgt å presentere tema, bakgrunn og begrunnelser for denne masteroppgaven. Det er også lagt vekt på målsetningen med oppgaven, problemstilling med forskningsspørsmål og avklaring av sentrale begreper som er viktige i besvarelsen.

### Tema

Temaet for min masteroppgave er å finne ut hvilke karriereutfordringer transpersoner kan oppleve, og da med hovedfokus på de som er under utdanning, er ferdig med utdanningen eller har avbrutt utdanningen i videregående opplæring. Det å finne ut av hva som er spesielt utfordrende for denne gruppen, og hvordan de ser for seg at karriereveilederen kan bidra for å være til hjelp og støtte for dem vil kunne være til hjelp for andre unge i samme situasjon (Aasen, 2023).

### Bakgrunn for valg av tema

Målet med dette forskningsprosjektet er å undersøke hvilke karriereutfordringer som transpersoner kan oppleve. Årsaken til at jeg begynte å fatte interesse og nysgjerrighet for denne problemstillingen er tosidig. Det ene er at jeg har truffet på noen av disse utfordringene innad i egen familie og det andre er via min stilling som karriereveileder.

Jeg har snart 30 års fartstid som lærer, rådgiver og karriereveileder i videregående skole og har på disse årene opplevd en økning i antall ungdom og unge voksne som strever med sin kjønnsidentitet. Enkelte av disse ungdommene og unge voksne føler at de er født i feil kropp og har et ønske om å skifte kjønn. Disse ungdommene eller unge voksne har med seg ulike historier fra tidligere skoleløp, hvor de ofte har hatt eller har utfordringer i tilknytning til dette. Det kan virke som en fellesnevner er, at dette temaet er tabubelagt og mye knyttet til skam, slik at det er vanskelig for de det gjelder å få råd, støtte og veiledning på skolen og hos andre instanser (Anderssen, 2021) (Aasen, 2023). For meg ble dette gode og nyttige erfaringer å ha med når jeg fikk et nært familiemedlem som sto frem og følte det på samme måte. Det å få stå så tett på og være med på denne prosessen har lært meg utrolig mye, og jeg har en mye

større forståelse og erkjennelse nå for de mange hindringene som ungdommene/ unge voksne må kjempe seg igjennom. Det er mye på grunn av dette erfaringsgrunnlaget at problemstillingen min tar utgangspunkt i ordlyden «karriereutfordringer» for transpersoner. Jeg har i oppstartsfasen av masterprosjektet hatt flere runder med forsøk på å åpne opp problemformuleringen eller vekte den mer positiv, men med respekt for alvorlighetsgraden av utfordringene denne gruppen står ovenfor- så ble den slik. Min tidligere erfaring gjennom mange år og min nyervervede kunnskap viser begge at utfordringene for denne gruppen står i kø. Jeg valgte med det som grunnlag å være ærlig og tro mot dette, selv om det resulterte i en problemformulering som for noen kan virke negativ. En artikkel som også sier noe om dette temaet er «Karriereveiledning og kjønns mangfold», den viser til funn om at individer med identitets- og kjønnsutfordringer ofte har forsinkelser i sine karrierevalg. Det kan være ulike grunner til dette, men det trekkes frem utfordringer i forhold til kjønnsidentitet og mobbing som sterke faktorer her (Stenumsgaard & Ciovina, 2021) (Aasen, 2023).

## Plassering i forskningsfeltet

Det er lite forskning på kjønnsidentitetsproblematikk og karriereutfordringer fra tidligere, og den forskningen som er utført viser til at personer med kjønnsidentitetstematikk er spesielt karriereutsatt under skolegang, på arbeidsmarkedet, i forhold til nedsatt arbeidsevne og i generelle levekår (Anderssen, 2021) (Eggebo, 2019). Forskningsfeltet, slik Sørli og Hellum ser på dette, er generelt nærmest ukritisk til at det stort sett utelukkende forskes på kvinner og menn som eneste alternativ (Sørli, 2021, s. 18). Samtidig med dette så har historisk sett mennesker som ikke opplever samsvar mellom kjønn de ble tildelt ved fødsel og den kjønnsidentiteten de føler, vært ansett som en av de mest undertrykte minoriteter i de vestlige samfunn (Monro, 2010, s. 34).

Når det kommer til nasjonal forskning på denne gruppen har vi rapporten «Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår», skrevet på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) av Universitetet i Bergen, Nordlandsforskning og Likestillingssenteret KUN, som viser resultater fra spørreundersøkelsen foretatt i 2020. Denne undersøkelsen er gjennomført flere ganger tidligere innen gruppen LHB (lesbiske, homofile og biseksuelle), men det er første gang transpersoner er med i en landsdekkende spørreundersøkelse om levekår. Det var 1045 LHB- personer og 232 transpersoner med i denne undersøkelsen hvor det ble benyttet spørreskjema (Anderssen, 2021, s. 5).

I rapporten kommer det frem at en signifikant høyere andel av transpersoner rapporterte om mobbing og at de opplever ulike typer diskriminering og forskjellsbehandling i skole, utdanning og arbeidsliv. Det vises også til at høyere andel av transpersoner har kortere utdanning, lavere andel som har arbeid som hovedbeskjeftigelse og de er mindre fornøyd med livet i sin alminnelighet (Anderssen, 2021) (Aasen, 2023). Resultatene fra denne forskningen er interessant i forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål som omhandler transpersoners karriereutfordringer og hvordan de opplever å bli møtt av familie, skole og eventuelle støttepersoner.

«Skeive livsløp. En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant lhbtispersoner i Norge» skrevet av Nordlandsforskning på oppdrag fra Bufdir, omhandler hvordan det er å leve i Norge innen LHBT- gruppen. Denne forskningen ble planlagt utført for å legge grunnlaget for den nasjonale undersøkelsen som jeg har beskrevet i forrige avsnitt. Her er det gjennomført dybdeintervjuer og fokusgruppeintervjuer med 99 personer i alderen 16- 87 år, hvor mange av personene har tilleggsproblematikk som for eksempel handicap (Eggebø, 2019). I rapporten blir det lagt vekt på hvilke viktige punkter man har fått frem av svarene til de involverte transpersonene i denne forskningen, som bør være med i den kommende landsdekkende spørreundersøkelsen. Det er punkter som blant annet hvilken identitetsbetegnelse som den enkelte betegner seg innen, om den enkelte har ulike diskrimineringserfaringer og om man ønsker å stå frem eller ønsker å skjule sin kjønnsidentitet (Anderssen, 2021). Denne forskningsrapporten er av interessant karakter for mitt arbeid siden den viser til flere utfordringer transpersoner kan kjenne på, og det er viktig bakgrunnskunnskap for meg å ta med inn i mitt prosjekt.

Da Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning ble innført i Norge i 2019, så kom det tydelig frem at «målgruppe og kontekst» er en av karrierestandardene karriereveiledere på det tverrsektorielle karriereveiledningsfeltet bør ha kunnskap om (Bakke et al., 2020, s. 40). Det vil si at karriereveiledere i Norge bør ha innsikt i hvordan sosiale kategorier påvirker individets karriereutvikling, eksempelvis kjønn, sosioøkonomisk bakgrunn, helse, seksualitet og andre (Bakke et al., 2020, s. 40). Ved at kompetansestandarder blir standardisert i kvalitetsrammeverket legges det til grunn en forventning til landets karriereveiledere at de bør inneha denne kunnskapen.

En slik kunnskapsforventning innen målgruppekompetanse synes Datti (2009) er viktig for karriereveiledere å inneha. Han trekker spesielt frem at karriereveiledere bør kjenne til

seksuelle og kjønnslige utfordringer for minoritetsgrupper, spesielt problemene LHBTQ- personer står ovenfor (Datti, 2009b, s. 59).

Tristram Hooley, Ronald G. Sultana og Rie Thomsen har de siste årene fordypet seg i frigjørende karriereveiledning og har i boken «Emancipatory career guidance for the multitude» et økt fokus på mangfoldet. Her trekkes det frem tidligere rapporterte muligheter for LHBTQ- gruppen i samfunnet. Det er spesielt et behov som trekkes frem- og det er mer synlighet i samfunnet gjennom karriereveiledning. Kanskje spesielt viktig siden transpersoner utgjør en betydelig minoritet av den generelle befolkningen i alle land (Hooley, 2019) (Aasen, 2023). Det vises til at seksualitet i seg selv kan påvirke LHBTQ- personers yrkesvalg, hvor Schneider og Dimitos (2010) hadde studie av 119 LHBTQ- personer og hvor 64% av disse svarte at LHBTQ hadde påvirket deres akademiske- og karrierevalg. Videre hadde 24% svart at det hadde påvirket dem noe, samtidig så unngikk de også noen yrker for å søke seg mot tolerante og trygge arbeidsplasser (Hooley, 2019) (Aasen, 2023).

I den tidligere nevnte rapporten «Skeive livsløp. En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant LHBTIS- personer i Norge» vises det til at flere undersøkelser foretatt i både Europa, Nord- Amerika og Australia blant LHB- personer, kan man se at de gjennomsnittlig har det greit – sett opp mot majoritetsbefolkningen. Samtidig kan levekårsundersøkelser i de samme landene viser til større utfordringer innen mental helse når det kommer til denne gruppen (Eggebo, 2019, s. 15). Datti viser til at man internasjonalt kan se at erfaringer innen karriererelaterte perspektiv blant personer med kjønnsidentitetstematikk, kan skille seg kraftig fra majoritetsbefolkningen (Datti, 2009b, s. 54).

En helt fersk forskningsrapport fra Danmark gjennomført av VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, og heter «LGBT+- elevers trivsel og mentale sundhed samt oplevelser af mobning, vold, chikane og diskrimination. En kortlægning for grundskolen, ungdomsuddannelserne og FGU- institutionerne». Denne rapporten er utgitt nå i 2024 og viser til LGBT- elever i alderen 15- 25 år oftere mistrives og opplever mobbing og diskriminering av andre elever som ikke tilhører denne gruppen. Den viser også til at andelen unge i denne gruppen er stigende, at de opplever manglende aksept og støtte på skolen og at dobbelt så mange dropper ut fra utdannelsen. For transkjønnede elever spesielt kommer det frem at halvparten av de ikke er åpne om sin kjønnsidentitet på skolen, og heller ikke føler seg trygge der (Greve, 2024, s. 7- 9).

## Litteratursøk

For å lete opp litteratur som kunne være relevant og støtte opp om mitt forskningsprosjekt, har jeg blant annet brukt master i karriereveiledning på USN sine pensumlister fra årene 2020-2024. Når jeg søkte etter nasjonale og internasjonale vitenskapelige publikasjoner har benyttet jeg meg av søkemotorene Idunn, Google Scholar, Lovdata og Oria, sistnevnte er Universitetsbibliotekets tjeneste som er fagspesifikke databaser. Jeg har benyttet meg av ulike søkeord og kombinasjoner i disse søkene: LHBT, LHBTQ, karriereutfordringer, karriereutfordringer for transpersoner, Career Challenges Young Transgender, Educational Challenges, Career Choices Trans Youth, Queer Theory og Minority Stress. Ved siden av dette har jeg benyttet meg av litteraturlistene i relevante fagartikler som jeg har lest underveis, samt sett i litteraturlistene på fagrelevante tidligere skrevne masteroppgaver. Jeg har også benyttet meg av god hjelp direkte av bibliotekarene på Campus Notodden og i Drammen, og fått tips og råd om relevant faglitteratur fra mine veiledere Erik Hagaseth Haug og Sanna Toiviainen.

## Transpersoner i norsk kontekst

Transpersoner er en mangfoldig gruppe som kan beskrives med mennesker som overskrider, krysser eller dytter bort grensene som er for kjønnskategoriene, fordi de ikke opplever samsvar mellom det medfødte kjønn og egen opplevd kjønnsidentitet. Transgruppen består derfor av mennesker med ulike kjønnsidentiteter hvor et sentralt fellestrekk er at de ikke lar seg bli forstått innenfor den ordinære to-kjønnsmodellen (Van Der Ros, 2013a, s. 16). For å få oppfylt kriteriene til diagnosen «kjønnsinkongruens» i dagens Norge, må man via «Nasjonal behandlingstjeneste for kjønnsinkongruens» på Oslo Universitetssykehus, Rikshospitalet (Universitetssykehus, 2023). Siden det kun er denne ene instansen i landet som har dette monopolet og deres avgjørelse for diagnose er endelig, blir det stilt spørsmål om transpersoner har likestilte rettigheter til helsetjenester i Norge som majoritetsbefolkningen har (Van Der Ros, 2013b, s. 383). I 2013 vedtok Stortinget en ny anti-diskrimineringslov som skulle gi vern mot diskriminering på grunnlag av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. En etterlengtet lov som

kunne hjelpe mot ulik forskjellsbehandling, som kan oppstå for transpersoner innenfor både arbeidsliv, samfunnsliv og helseordninger (Van Der Ros, 2013b, s. 378).

I 2016 kom det ny lov om endring av juridisk kjønn, som gjorde det enklere for enkeltpersoner å endre juridisk kjønn selv, uten krav til diagnose eller medisinsk behandling (74L, 2015-2016).

I rapporten «Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår» fra 2020, blir det benyttet flere samlebetegnelser for mennesker som man kan si bryter med heteronormen i samfunnet (Anderssen, 2021, s. 3) (Aasen, 2023). Det brukes betegnelsen LHBTIS, som er akronym for lesbiske kvinner, homofile menn, bifile kvinner og menn, transpersoner, interkjønns personer og skeive (Anderssen, 2021). I mitt forskningsprosjekt vil hovedfokus være på gruppen som hører til transpersoner. De kan inkludere mennesker som omtaler seg selv som transkvinne, transmann, kvinne- til mann, mann- til- kvinne, person født i feil kropp eller ikke- binær (Anderssen, 2021) (Aasen, 2023). Transpersoner kan forklares med personer der kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk ikke stemmer overens med det samfunnet forventer av dem på grunn av det kjønn de ble født med. Dette handler om kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og ikke om seksualitet (seksualitets mangfold, 2023,22 april) (Aasen, 2023).

## Problemstilling

Dette forskningsprosjektet har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling:

*«Hvilke karriereutfordringer opplever transpersoner?»*

For å bidra til en ytterligere presisering og konkretisering av problemstillingen har jeg formulert disse tre forskningsspørsmålene:

- 1. Hvordan opplever transpersoner å bli møtt av skole, familie, venner og samfunnet generelt?*
- 2. Hvordan beskriver transpersoner sine valg, og hvordan påvirker disse valgene dem?*
- 3. Hvordan kan karriereveileder/ rådgiver støtte transpersoner i valgsituasjoner og karriererelaterte dilemmaer?*



# Sentrale begreper

## Karriereveiledning

Karriereveiledningsfeltet i Norge fikk ved hjelp av NOU 2016:7 «Norge i omstilling – karriereveiledning for individ og samfunn» et løft, og en anbefaling til å utvikle et nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Kvalitetsrammeverkets overordnede mål er å legge til rette for høy kvalitet på karriereveiledningstjenestene i de ulike sektorene i landet og utarbeide et helhetlig system for livslang karriereveiledning (Bakke et al., 2020, s. 6- 7). Det kommer her frem ulike definisjoner av karriereveiledning utfra ulike kontekster det blir sett ut ifra, ulike faglige ståsteder eller forskjellig vektleggelse faglig (Bakke et al., 2020, s. 11). Definisjonen for karriereveiledning som ligger til grunn i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er som følger:

*«Målet med karriereveiledning er at mennesker blir bedre i stand til å håndtere overganger, og til å ta meningsfulle valg knyttet til utdanning, læring og arbeid gjennom livet.*

*Karriereveiledning gir mulighet for utforskning av den enkeltes situasjon, ønsker og muligheter, og støtte til handling, valg og samfunnsdeltakelse. Karriereveiledning kan foregå individuelt og i gruppe, både fysisk og digitalt, og innenfor rammene av ulike sektorer og organisasjoner. Karriereveiledning tilbys av kompetente aktører og utføres med høy grad av etisk bevissthet» (Bakke et al., 2020, s. 12).*

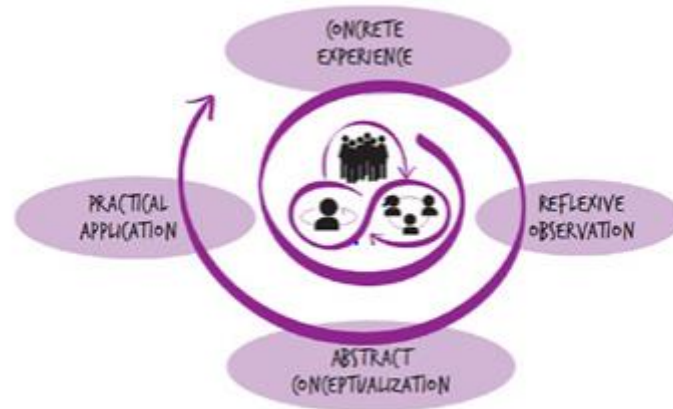
Definisjonen legger vekt på at karriereveiledning er et fagområde hvor man legger til rette for karriereveiledningsprosesser, hvor man blant annet kan hjelpe veisøkere til å bli i bedre stand til å mestre overganger og ta meningsfulle valg i tilknytning til utdanning og arbeid (Bakke et al., 2020, s. 32).

I forhold til forskningsprosjektets tema er det viktig å ta med seg at karriereveiledning kan ha fokus på veisøkerens direkte utfordring og konkrete situasjon, og på dette grunnlag kan karriereveilederen være en sparringspartner og støtteperson for veisøkere i besvarelsens målgruppe (Bakke et al., 2020, s. 32).

## Karrierelæring

Karrierelæring er en kontinuerlig læringsprosess som skjer hele tiden, både ustrukturert og uformelt, så lenge man lever og har nye erfaringer. Man kan se på karrierelæring i kontekst

ved å sammenligne med en spiral, hvor det enkelte individ, ved hjelp av refleksjon over tidligere hendelser og kunnskap, er i bevegelse ut og inn i spiralen (Bakke et al., 2020, s. 54-55). Kolbs læringspiral er vist i Figur 1 under:



Figur 1. Kolbs læringspiral (Bakke et al., 2020, s. 56).

Læringsspiralen viser at en læringsprosess blir startet av en konkret erfaring som blir omgjort til læring, med at man reflekterer ved hjelp av å se det i lys av tidligere forståelse og erfaringer man har hatt. Videre blir disse refleksjonene utgangspunkt for en tenkt begrepsliggjørelse, hvor man prøver å systematisere og sammenligne erfaringene og sammenfatte disse til nye erfaringer. De igjen kan man reflektere over og så planlegger man og tester det nye man har lært (Bakke et al., 2020, s. 56-57) (Haug, 2018, s. 69-70). Ved bruk av spiralmodellen så blir det samtidig fremhevet at karrierelæring er noe som kan skje i forskjellige aldre og faktisk gjennom hele livsløpet. Selve tegningen av spiralen blir derfor et godt bilde på karrierelæring og utvikling av karrierekompetanse gjennom utforskning, og kan da være et supplement inn mot målgruppen transpersoner og deres utfordringer (Aasen, 2021).

## Karrierekompetanser

Karrierekompetanser definert utfra europeisk sammenheng ved European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) er Career Management Skills (CMS) «*En rekke kompetanser som setter mennesker i stand til å kunne planlegge, utvikle og styre sin egen karriere på en strukturert måte*» (Haug, 23.06.2015).

Karrierekompetanser også kalt CMS, omhandler kompetanser som gjør at mennesker kan være i stand til å både planlegge, styre og utvikle sin egen karriere på en organisert måte. Her hører også ferdigheter hvor individet kan samle, analysere og bruke informasjonen man får om eksempelvis utdanning, arbeid og om seg selv, og utvikle ferdigheter slik at man kan klare å håndtere ulike overganger som skjer i livet og kunne klare å ta valg (Haug, 2018, s. 40). På grunn av stadige forandringer i både samfunnet, arbeidslivet, innen teknologi og annet, stilles det nye muligheter og utfordringer for det enkelte individ. Det er i dette mylderet den enkelte skal ta sine valg og kunne håndtere de utfordringene som kommer, både innenfor utdanning og arbeid – men også finne ut av hva man er god på og hva som er riktig valg å ta. Ved å inneha karrierekompetanse settes den enkelt i bedre stand til å kunne håndtere overganger i livet sitt, og kan stå sterkere når man kommer opp i dilemmaer og utfordringer knyttet til eget liv, utdanning og/ eller arbeid (Bakke et al., 2020, s. 50-51).

Måten å se dette på gjenspeiler seg i de fem kompetanseområdene i modellen «Karrierelæring i kontekst», som man finner i Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. I modellen er det utforskning og læring som er de fremtredende tilnærmingene som bidrar til karrierekompetanse. De fem kompetanseområdene, også kalt «karriereknappene», er fordelt i fem ordpar innen karrierelæring. Disse fem ordparene er; meg i kontekst, muligheter og begrensninger, valg og tilfeldigheter, endring og stabilitet og tilpasning og motstand. Disse ordparene synliggjør dilemmaer og spenninger ved hvordan en håndterer både livet, læring og arbeid i endring og overganger (Bakke et al., 2020, s. 59-79) (Aasen, 2021).

Med tanke på at man utvikler karriere gjennom hele livet, så synes jeg at karrierekompetanse/ CMS er viktig å ha med seg inn i forskningsarbeidet mot min målgruppe.

## **Karriereutvikling**

Karriereutvikling er et begrep som er satt sammen av ordene karriere og utvikling. Det er flere måter å se på ordparet karriereutvikling på, og en av dem handler om å finne frem til oppgaver og utfordringer som passer til individets kompetanse, interesser, behov og verdier (Aasen, 2021) (Oslo, 2021).

Det å ta ansvar for egen karriereutvikling kan være å kartlegge egne forutsetninger og utforske samfunnet utenfor slik at man blir mer bevisst sin egen kompetanse. Det handler da om å forme og utvikle eget livsløp med vekt på forholdet mellom arbeid og andre viktige ting i livet (*Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn*, 2021) (Aasen, 2021).

Barrie Irving så på karriereutvikling som en livslang prosess hvor alle delene i individets liv involveres som læring, fritid og endringer – prosessen med å styre sitt eget liv.

Karriereutvikling kan derfor være et hjelpemiddel for å utvikle ferdigheter til å kunne håndtere utfordringer, når de måtte komme, på en bedre måte (Irving. B, 2018) (Aasen, 2021).

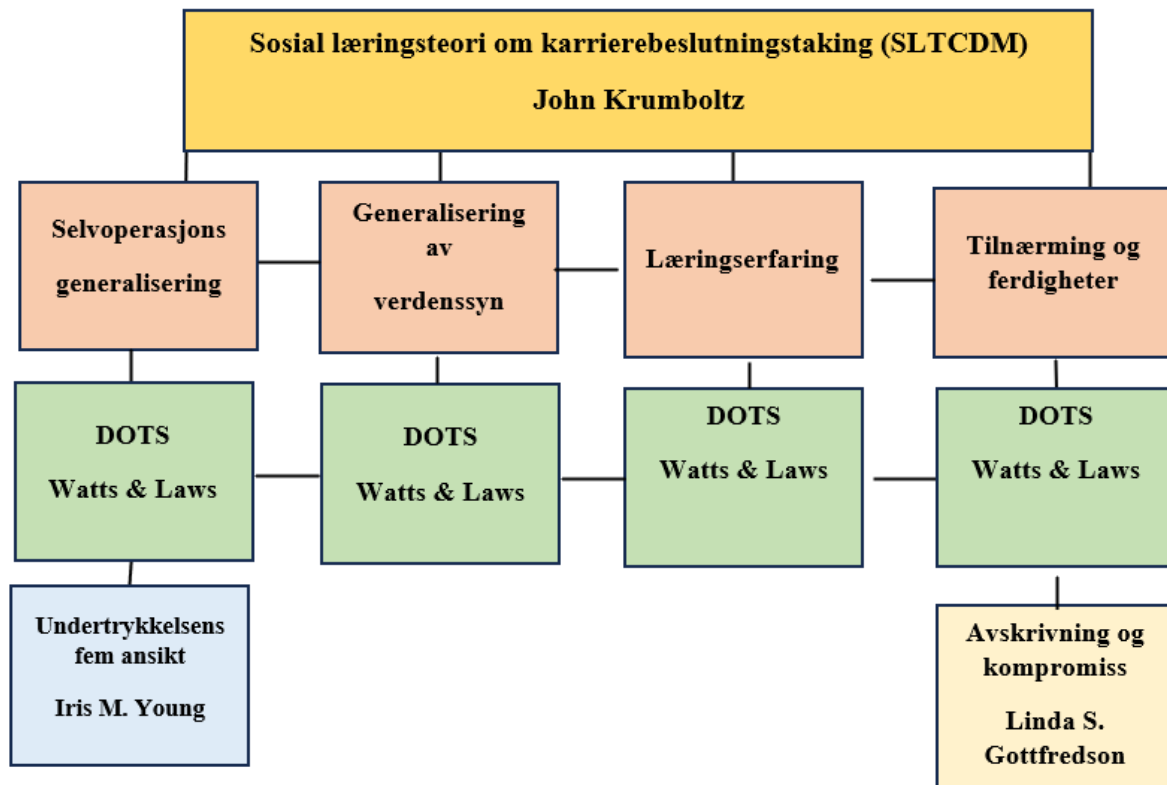
Med tanke på transpersoner som er målgruppen i dette forskningsprosjektet, vil det være interessant å høre informantenes stemme når det gjelder karriereutvikling.

## 3 Teoretisk grunnlag

I denne teoridelen har jeg valgt å legge til rette for en grundig teoretisk forankring av den utvalgte teorien, samt å presentere begrunnelse for denne. Dette vil bidra til å belyse og forklare analysen av resultatene som vil presenteres senere i denne masteroppgaven. En skisse har også blitt inkludert i dette kapitlet for å bedre gi en oversikt over hovedteorien og underliggende teorier.

### Oversikt over hovedteori og underteorier

Jeg har valgt å benytte meg av Krumboltz' «Social Learning Theory of Career Decision Making» (SLTCDM), «Sosiale læringsteori om karrierebeslutningstaking», som overordnet hovedteori. Denne læringsteorien er utviklet som et forsøk på å kunne forklare hvorfor individet tar de karrierebeslutningene som de tar. Ulike individ tar sine karrierebeslutninger ved et ubestemt antall læringsmuligheter i sitt sosiale miljø, og de vil ha påvirkninger på deres synspunkter og valg videre. Disse synspunktene og oppfatningene som individet selv er med på å skape og påvirke, både med planlagte og ikke- planlagte læringsøyeblikk, vil ha en innvirkning på hvilke valg individet tar av muligheter som er tilgjengelige for dem (Krumboltz, 1976, s. 71). Jeg har på grunnlag av min hovedteori «Sosial læringsteori om karriereutviklingstaking», valgt å sette opp en forklarende skisse på hvordan jeg ser sammenhengene mellom hovedteorien og underteoriene – se figur 2. Oversikten viser en inndeling av de 4 faktorene innen sosial læringsteori om beslutningstaking, som hver og en samhandler på komplekse og uforutsigbare måter, og er med på å påvirke troen man har på seg selv og verden. For å visualisere hvordan de ulike teoretiske elementene krysser hverandre, er de tidligere beskrevne underteoriene satt inn der jeg har funnet relasjoner mellom dem. Se figur 2:



Figur 2. Oversikt over hovedteori og underteorier laget av Merethe Solberg Aasen 2024.

## John Krumboltz «Sosiale læringsteori om karrierebeslutningstaking (SLTCDM)»

«Social Learning Theory of Career Decision Making» er en læringsteori hvor Krumboltz prøver å forklare hvorfor individet velger å ta de karrierebeslutningene som de tar. Ved både planlagte og ikke- planlagte læringsøyeblikk og via synspunktene og ulike oppfatninger disse påvirker og skaper, har de en innvirkning på hvilken vei individet velger av muligheter som er tilgjengelige for dem (Krumboltz, 1976, s. 71).

Krumboltz kom frem til fire ulike faktorer som i kombinasjon gir korrekte eller ukorrekte oppfatninger, gir stereotypier og generaliserer selvet, karrierer, arbeidsplasser og samfunnet generelt. Disse samhandler igjen med hverandre, og er med på å påvirke troen på oss selv og det rundt oss (Truyens, 2019).

De fire punktene er:

«Genetic Endowment and Special Abilities/ Selvoperasjonsgeneralisering» - hvor et individ har visse nedarvede egenskaper som kan være med på å sette grenser eller barrierer for utdanning eller yrkespreferanser. Her kan også faktorer som kjønn og fysisk utseende og/ eller ulike handicap være med å påvirke (Krumboltz, 1976, s. 71).

«Environmental Conditions and Events/ Generalisering av verdenssyn» - valgene et individ tar i forhold til utdanning og yrke, er påvirket av flere ulike faktorer og hvor mange av disse er utenfor individets egen kontroll og noen er individuelle. Disse kan påvirkes av politiske, kulturelle, sosiale og miljømessige faktorer (Krumboltz, 1976, s. 72).

«Learning Experience/ Læringserfaring» - utdannings- og yrkesvalg blir også påvirket av individets tidligere erfaringer, men siden disse blir så mangeartede og så komplekse så velger Krumboltz å dele disse inn i to vide læringskategorier.

1. Instrumental Learning Experiences/ Instrumentelle læringserfaringer- her er det 3 viktige punkter hvor forhistoriske, skjulte og åpenbare atferdsreaksjoner og konsekvenser er identifisert. Og hvor individets reaksjoner på disse konsekvensene som deretter blir en del av senere læringserfaringer.
2. Associative Learning Experiences/ Assosiativ læringsopplevelse – hvor læringserfaringene oppstår ved at individet benytter seg av sitt rådende reaksjonsmønster. Her hører også observasjonslæring hvor individet enten lærer ved å observere virkelige eller fiktive modeller for å tilegne seg kunnskap (Krumboltz, 1976, s. 72).

«Task Approach Skills/ Tilnærming og ferdigheter» - interaksjoner mellom genetiske faktorer, miljøfaktorer og læringserfaringer resulterer i kognitive og atferdsmessige faktorer, som representerer ferdighetene et individ bringer til en beslutningssituasjon. Her med tanke på ferdigheter til for eksempel å velge en karriere, ferdigheter til å kunne løse konflikter eller ha ulike verktøy man kan benytte i ulike valgsituasjoner (Krumboltz, 1976, s. 73- 74).

Det at denne læringsteorien fokuserer på opprinnelsen for karrierevalg med hensyn til miljøforhold, begivenheter og læringserfaringer som vedrører karriereutvikling (Datti, 2009b, s. 56), gjør at jeg ser på teorien som interessant for mitt forskningsprosjekt. Det er en kjensgjerning at minoritetsgrupper ofte har negative erfaringer med seg fra tidligere som kan påvirke deres valg senere, og det blir interessant å se om dette kommer frem i analysen.

## Watts & Law DOTS- modellen

Ut fra Watts & Laws er karriereutvikling som et livslangt prosjekt, hvor det fokuseres ekstra på overgangene mellom utdanning og arbeid i det som kalles DOTS- modellen (1977).

Teorien er interessant ovenfor problemstillingen, da den særlig kan vise til utfordringer som ulike kjønnsminoriteter kan stå overfor i ulike valgprosesser.

Modellen baserer seg på 4 kompetanseområder: (D) Decision learning (valgkompetanse), (O) Opportunity awareness (mulighetsoppmerksomhet), (T) Transition learning (kompetanser i å håndtere overganger) og (S) Self- awareness (selvbevissthet). Her handler valgkompetanse om både å ha den kompetansen til å kunne gjøre valg, og også ha forståelsen av de ulike måtene å gjøre valg på (Haug, 2018, s. 47-48) (Aasen, 2021).

Ser man nærmere på de forskjellige kompetanseområdene er Decision learning/ valgkompetanse, den kompetansen hver enkelt innehar for å kunne foreta et valg. Inne i dette ligger også forståelse for at et valg kan gjennomføres på ulike måter. Så er det opportunity awareness/ mulighetsoppmerksomhet, så vil dette handle om å ha forståelsen om de mulighetene og begrensningene som eksisterer. Tredje området er Transition learning/ kompetanser til å håndtere overganger, vil si å opparbeide seg ferdigheter til å stå sterkere rustet når overgangene kommer. Noen overganger er frivillige, men andre er pålagte eller ufrivillige. Siste punktet er Self awareness/ selvbevissthet, hvor man retter fokus mot seg selv og ser etter sine kvalifikasjoner (Haug, 2018, s. 47-50) (Haug, 23.06.2015) (Aasen, 2021). Det som kan være krevende for målgruppen transpersoner når det kommer til DOTS- modellen, er at de kan ha opparbeidet et generelt negativt bilde av seg selv og egen kompetanse som vanskeliggjør karriereutviklingsprosessen.

## Linda S. Gottfredson «Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling»

Linda S. Gottfredson sin teori (2005) om «Circumscription and Compromise» og oversatt til «Avskrivning og kompromiss», setter fokus på hvordan unge mennesker gradvis håndterer ulike valgprosesser basert på de yrkesvalg som samfunnet rundt dem gir, og som de enten klarer å stå i eller mislykkes i å håndtere (Gottfredson, 2005, s. 71). I forhold til min problemstilling og forskningsspørsmål er denne teorien interessant, siden den viser til



utfordringer som oppstår i valgprosesser som kan være ekstra belastende for ulike kjønnsminoriteter. Det grunnleggende for teorien er at barn og unge gjennom oppveksten avskriver yrker på bakgrunn av forhastede valg begrunnet i deres kjønn og på grunnlag av prestisje, og disse tidlige valgene vil senere komme til å påvirke deres valgrepertoar (Gottfredson, 2005) (Ciovina, 2023, s. 12).

Fase nummer 1 – hvor barnet er mellom 3- 5 år, mener Gottfredson at barnet utvikles fra å tenke fantasifullt og magisk angående fremtiden, til at de begynner å enkelt kunne identifisere og klassifisere mennesker. Eksempelvis stor og sterk (Gottfredson, 2005, s. 77) (Ciovina, 2023, s. 12).

Fase nummer 2 – hvor barnet er mellom 6 – 8 år, her trekkes det frem at barna fortsatt tenker konkret, men også legger merke til enkle forskjeller, blant annet blir de i denne perioden opptatt av kjønn. De har en dikotom kjønnsforståelse, og yrkene deles konsekvent og naivt opp i manns- og kvinneyrker, noe som kan føre til at de avskriver valg på grunnlag av dette (Gottfredson, 2005, s. 77) (Ciovina, 2023, s. 12).

Fase nummer 3 – hvor barnet er mellom 9 – 13 år, mener Gottfredson at barna er i stand til å tenke mer abstrakt og dermed får øynene opp for flere yrkesgrupper. Samtidig dreier barna mer mot sosial status og blir opptatt av andres meninger, og avskriver ulike yrker på grunn av dette (Gottfredson, 2005, s. 79) (Ciovina, 2023, s. 12).

Fase nummer 4, den siste fasen, hvor barnet er fra 14 år og oppover, hvor barnet/ ungdommen etter hvert får en orientering mot sine indre kvaliteter og selvforståelse. De setter seg inn i hvilke kvalifikasjoner det er behov for i aktuelle karriereretninger, og hvilke av disse som er passende med sine egne egenskaper.

I denne siste fasen blir tilgjengeligheten til det aktuelle yrket vurdert, men her vil valgene det står mellom være avkortet- da yrkene som ungdommen har avskåret som uaktuelle fra barndommen av, ikke vil være med i denne prosessen (Gottfredson, 2005, s. 81- 82) (Ciovina, 2023, s. 12).

Gottfredsons uttrykk «The Good Enough or Not Too Bad» viser til en kompromissdimensjon, hvor barn og ungdom velger å gi slipp på tidligere karriereønsker på grunnlag av lite tilgjengelighet innenfor disse yrkene. De ser derfor etter alternative løsninger som passer mindre til deres selvkonsept, men som virker mer oppnåelig for dem (Gottfredson, 2005, s. 83-84) (Ciovina, 2023, s. 13).

For de unge vil valgene som er knyttet opp mot kjønn, prestisje og interesseområde være de siste de gir slipp på, siden de blir sett på som de mest grunnleggende for selvkonseptet. Av

disse tre punktene mener Gottfredson at de unge vil i første omgang velge ut ifra hva som er forenlig med deres fødselsdefinerte kjønn, og at det overstyrer de to andre punktene- prestisje og interessenivå (Gottfredson, 2005, s. 84) (Ciovina, 2023, s. 13).

Denne teorien gir et innblikk i de unges kompliserte valgprosesser, og viser samtidig hvor utfordrende denne perioden er for majoritetsungdommen. Det fremvises den dikotome forståelsen av kjønn, og hvor innvirkende denne er på valgene som skal tas.

Hvordan denne perioden føles for en ungdom som føler på annerledeshet og at man tilhører feil kjønn som ung transperson, og i tillegg står i flere viktige valgprosesser- ønsker dette masterprosjektet å se nærmere på.

## Iris Marion Young «Five Faces of Oppression»

Iris M. Young har med sitt rammeverk «Undertrykkelsens fem ansikter» kommet med et utgangspunkt for å se på ulike måter å utøve sosial rettferdighet på, som også vil være viktig innen karriereveiledningsfeltet. Hennes punkter er utnyttning, marginalisering, maktesløshet, kulturell imperialisme og vold (R. Sultana, 2018, s. 47).

Alle disse punktene kan dessverre være aktuelle for medlemmer innen transgruppen, og vil derfor være interessante overfor problemstillingen siden det vil påvirke hvert enkelt individ. Young ser på undertrykkelse som et strukturelt begrep og betegner det som urettferdigheten og/ eller ulempen noen individ lider under, på grunn av hverdagspraksisen i et moderne samfunn. Dette kan være undertrykkelse mot noen grupper i samfunnet som blir gjort på grunnlag av ubevissthet fra ordinære mennesker i interaksjoner eller brukt som stereotyper i for eksempel media (Young, 2014, s. 5).

Denne undertrykkelsen rammer ofte en gruppe kollektivt, og den utgjør mer gruppemedlemmenes identitet både når det gjelder kulturelle former, sosiale situasjoner og historier som medlemmene kjenner betydningen av på godt og vondt. Hun legger også vekt på at man kan i løpet av livet oppleve endring i identifikasjon av sin identitet, noe som kan føre til at man forlater noen grupper for å gå inn i nye (Young, 2014, s. 7-9). Young kunne sett for seg at det enkelte individ burde vært fri til å følge livsplanen på sin egen måte, men erkjenner at det i virkeligheten fortsatt er slik at vi trekkes mot grupperinger av likesinnede. Dette kan for eksempel være i forhold til kjønn, alder, etnisitet eller ulike yrkesgrupperinger. (Young, 2014, s. 12).

Young definerer sitt første punkt «Utnytting/ Exploitation» hvor arbeidstakeren har lite makt og får lite igjen for utført arbeid og det er utpreget maktforhold. Her kommer ofte sårbare grupper dårlig ut siden de har liten reell makt og innflytelse, og kan ha lite nettverk (R. G. Sultana, 2018, s. 47).

«Marginalisering/ Marginalization» som består av utestenging og uvesentliggjøring, at man blir sett på som uviktig. Dette dreier seg om mennesker som arbeidslivet ikke kan eller ikke ønsker å benytte seg av. Her blir mange arbeidstakere presset bort fra deltakelse både i arbeidsliv og samfunnsliv ofte grunnet at de tilhører ulike sårbare grupper (Young, 2014, s. 18). Sultana trekker også spesielt frem LHBT- gruppen i dette punktet (R. G. Sultana, 2018, s. 48).

«Maktesløshet/ Powerlessness» hvor man har individ eller grupper på arbeidsmarkedet som har lite eller ingen påvirkning, men kun mottar ordre fra andre. De er ofte uten noen form for utdanning og lider både av undertrykkelse og utnyttelse av sin arbeidskraft, og har ikke mulighet for å påvirke noen betingelser rundt sitt arbeidsforhold (Young, 2014, s. 21-22).

«Kulturell imperialisme/ Cultural Imperialism» som er en «normalisering» av den dominerende kulturen og samtidig da skaper en annerledeshet for det som avviker fra dette (R. Sultana, 2018, s. 49). Her kan man oppleve å føle seg usynliggjort, samtidig med at man blir stemplet som annerledes hvis man tilhører en avvikende gruppe (Young, 2014).

Den siste er undertrykkelsen er «Vold/ Violence» - eller som enkelte grupper lever med frykt og vissheten om at tilfeldige, uprovoserte angrep på dem selv, deres familie/ venner eller eiendom kan skje. Ofte da med utgangspunkt at motivet er å skade, skremme, ydmyke eller ødelegge for personer i denne gruppen. Young nevner spesielt at i USA har slik vold mot personer innen LHBT- miljøet økt betydelig de siste 5 årene. Slik vold er systematisk av den grunn den er rettet direkte mot medlemmer av en gruppe, kun siden de er medlemmer her (Young, 2014).

Ved tilstedeværelse av minst en av disse 5 punktene mener Young dette er tilstrekkelig for å kalle en gruppe undertrykt, og med tanke på målgruppen i denne oppgaven som er transpersoner- er de allerede nevnt som en sårbar gruppe i flere av disse. Jeg ønsker å se nærmere på om noen av disse kategoriene blir trukket frem i intervjuene med informantene.

## 4 Metoder

«Hvis du vil vite hvordan folk oppfatter verden og livet sitt, hvorfor ikke spørre dem?». Dette er starten i boken til Kvale og Brinkmann «Det kvalitative forskningsintervju», og utsagnet har vært med på å styre valg av metode for mitt masterarbeid (Kvale & Brinkmann, 2015) (Aasen, 2023). I mitt forskningsprosjekt har jeg derfor valgt å legge vekt på kvalitativt forskningsintervju som metode. Det å få muligheten til å gå i dybden og få tre inn i andre mennesker sin livsverden, få deres opplevelser og følelser, har vært en stor opplevelse jeg har fått som forsker.

Det er også lagt vekt på å få frem de viktige arbeidsoppgavene i forbindelse med forberedelse, gjennomføring og etterarbeid av intervju som forskningsmetode. Problemstillingen, temaet og formålet bør ifølge Kvale og Brinkmann være styrende for metodevalget videre. Man kan se på metode som veien til målet, hva er det en ønsker å finne ut? (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 140) (Aasen, 2023).

### Kvalitativt forskningsintervju som metode

Innenfor samfunnsvitenskapelige fag skiller man ofte mellom kvantitative og kvalitative studier, og det vil si at jeg står i veiskille mellom å velge en av disse forskningsmetodene. Når det er snakk om kvantitative metoder omhandler det kobling av og analyser av registerdata, mens kvalitative metoder har hovedkategorier som intervjustudier, observasjonsstudier og tekstanalyser (Skilbrei, 2019). Den kvantitative metoden har et ønske om å analysere og forklare, og den kvalitative metoden på sin side har et ønske om å forstå (Larsen, 2017) (Aasen, 2023).

I min masteroppgave har jeg valgt å benytte meg av kvalitativ metode for å gjennomføre forskning og innsamling av datamateriale. Det å benytte meg av kvalitativ metode er noe som er godt egnet siden jeg skal se på et tema som «karriereutfordringer for transpersoner», som det ikke er så mye forskning på fra tidligere. Ved å få en relasjon mellom meg som forsker og informantene, kan det være avgjørende for om de som blir spurt takker ja til å være med på forskningsprosjektet. Dette er nok spesielt viktig i arbeid med marginaliserte grupper i samfunnet som transpersoner er (Thagaard, 2018, s. 12). Når man skal samle inn kvalitative data vil man ofte få en relasjon og komme nær den eller de som er med i undersøkelsen, og

man har et ønske om å få deres oppfattinger innen temaet beskrevet med deres egne ord (Jacobsen, 2022, s. 141). På den måten er kvalitativt forskningsmetode en metode hvor jeg som forsker ikke kan bestemme på forhånd hva jeg skal finne, men hvor de innsamlede dataene vil legge føringer for videre arbeid. Dette, samtidig med at kvalitativ forskning kjennetegnes med fleksibilitet og at man må være forberedt på flere mulige vinklinger og utviklinger, var det med på å avgjøre valget mitt av metode. Ofte ligger det i denne fleksibiliteten at forberedelsen og gjennomføringen går over i hverandre. Når jeg har arbeidet meg frem så har jeg fått ny kunnskap som har ført til at opplegg som er planlagt blir revidert. Jeg har opplevd at prosessen har gått mye frem og tilbake mellom de ulike trinnene i prosessen (Skilbrei, 2019) (Aasen, 2023) (Jacobsen, 2022, s. 141).

## Vitenskapsteoretisk tilnærming

Innen vitenskapshistorien har det vært tradisjon å dele forskningen inn mot det positivistiske eller det hermeneutiske paradigme. Den positivistiske tankegangen kan beskrives med nøyaktig og sikker kunnskap, og hvor man søker etter det som er virkelig. Innen hermeneutisk tankegang legges det vekt på tolking for å søke helhetlig innsikt og forståelse (Befring, 2020, s. 20). Innen fenomenologisk forståelse, blir menneskers beskrivelser av seg selv og sitt miljø slik det oppfattes for dem, det sentrale tema (Befring, 2020, s. 21). Det vil si at ved en tilnærming som er forankret i både hermeneutikk og fenomenologi, ønsker jeg se på de aktuelle deltakerne innen trans-gruppen sine tolkinge og perspektiv. Innen fenomenologisk forskning vil det være å prøve og forstå deltakernes egne perspektiver og gi en beskrivelse av verden slik den oppleves av dem (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45) (Aasen, 2023).

## Fenomenologi

I kvalitativ forskning er fenomenologien et begrep som viser en interesse for å forstå de sosiale fenomenene ut fra deltakernes egne perspektiver, og hvordan de selv beskriver sin verden slik de opplever den (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 45) (Aasen, 2023). Sentralt i mitt forskningsprosjekt vil være å forstå fenomener på grunnlag av mine informanternes perspektiver, og kunne beskrive deres erfaringer av omverden. Ser man på erfaringer som

flere informanter har felles, kan disse føre til at det kan arbeides videre for å finne en felles forståelse av dette fenomenet (Thagaard, 2018, s. 36).

Fenomenologisk forskning bruker som regel dybdeintervjuer for å hente frem empirien hos informantene, og dette har jeg også valgt å gjøre i mitt arbeid. Grunnlaget for dette er at jeg ønsker å betrakte verden gjennom informantenes opplevelser, og ved dette stimulere til en åpenhet som kan skaffe meg datamateriale fra deres virkelighet (Nyeng, 2012, s. 36).

Noe jeg har kjent på underveis i forskningsarbeidet, og som er et karakteristisk trekk ved hermeneutisk metode, er vekselvirkningen mellom mitt eget innsiktsnivå og litteratur og dokumenter jeg hele tiden har søkt lærdom i (Befring, 2020, s. 23).

Grunnlaget for at jeg har valgt å gjøre det på denne måten, er å kunne vektlegge informantenes egne beskrivelser av seg selv og sine livsmiljø slik det oppleves for dem. Og for meg har det vært viktig å få frem deres subjektive beskrivelser (Befring, 2020, s. 21).

## Hermeneutikk

Hermeneutikken vektlegger viktigheten av å fortolke menneskers handlinger ved å sette fokus på et meningsinnhold som er dypere enn det som man umiddelbart legger merke til. En hermeneutisk tilnærming vil ifølge Thagaard (2018) legge vekt på at det ikke finnes kun en sannhet, og at en som forsker gjennom sin tolkning kan komme til å se andre sammenhenger og oppdage en dypere mening i det som man studerer (Thagaard, 2018, s. 37). Dette bygger på en tolking for å kunne søke en mer helhetlig innsikt og forståelse, og blir en tolkingslære som omhandler at jeg som forsker viser både innlevelse, empati og forståelse i mine møter med informantene. Ved at jeg som forsker også ser inn i meg selv og observerer egne tanker og følelser, står jeg bedre rustet til å kunne sette meg inn i informantenes opplevelser, personlighet og handlinger (Thurén, 2022, s. 104-106). Siden jeg har kjennskap til denne minoritetsgruppen fra tidligere, må jeg være oppmerksom på at det kan være lett å utvikle en forståelse «innenfra». Det å utvikle en tolkning av det jeg kjenner fra tidligere kan skape grunnlaget for gjenkjennelse, og kan bli utgangspunktet for forståelsesresultatene som jeg kommer frem til. Underveis i masterprosjektet utvikler jeg min tolkning av de fenomenene som blir studert, dette gjelder med interaksjon i kombinasjon av egne erfaringer og ny kunnskap (Thagaard, 2018, s. 190). Hermeneutikk er også læren om fortolkning av tekster, så når jeg som forsker skal analysere og tolke intervjuene jeg har transkribert som tekster, bør

jeg se dypere enn kun «her-og-nå» under intervjusituasjonen. Jeg har måttet være oppmerksom på informantenes fortolkningshorisont, og denne er ofte påvirket av informantens historie og tradisjon (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 73- 74).

## Kvalitetskriterier i kvalitativ forskning – reliabilitet og validitet

Når det gjelder kvalitetskriterier i kvalitativ forskning er begrepene reliabilitet og validitet sentrale og viktige. Reliabilitet omhandler at jeg som forsker har skapt et materiale på en troverdig og sikker måte, og validitet betyr at jeg som forsker har materiale som er relevant i forhold til målsetningen for forskningen (Skilbrei, 2019, s. 87-88). Skilbrei er opptatt av at forskerens rolle og refleksjon bør komme frem i forskningsprosessen som et ledd i å sikre kvalitet og pålitelighet. I dette ligger også at jeg som forsker har med meg verdier og motiver som kan være med på å «fargelegge» nøytralitet, og at en refleksjon over dette vil være med på å øke verdien av forskningen (Skilbrei, 2019, s. 87-88).

## Forberedelse til forskningsprosjektet

Dette forskningsprosjektet er godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, med prosjektnummer 351828. Sikt har derfor vurdert det slik at denne studiens planlagte gjennomføring og design holder seg innenfor den gjeldende personvernlovgivning. I den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) opplyses det om forskningsetiske retningslinjer (2021). Del B understreker at forskere har ansvar overfor alle personer som inngår i eller deltar i forskning. De skal respektere menneskeverdet og sikre deres grunnleggende likeverd, frihet og selvbestemmelse. Informert samtykke til å delta i forskning er et forskningsetisk hovedprinsipp. Videre påpekes det at det forskningsetiske samtykket skal være frivillig, informert og utvetydig, og det bør være dokumenterbart.

Jeg sendte allerede tidlig i juni 2023 søknad til Sikt etter å ha vært i kontakt med emneansvarlig for MKARV600 på USN i Drammen, og jeg fikk godkjennelse for prosjektet starten av juli 2023. Jeg valgte samtidig å gi rådgiverne på egen arbeidsplass et «før-informasjonskriv» om mitt planlagte masterprosjekt, som de kunne gi til elever de allerede

hadde god kontakt med og visste kunne være i målgruppen, før de gikk ut i sommerferie. Det ble da gitt informasjon til de som var interessert at nærmere avtaler kunne bli gjort etter at mitt masterprosjekt var godkjent av Sikt.

## Rekruttering

Jeg var før oppstart av denne masteroppgaven engstelig for rekruttering av informanter, og la derfor opp en strategi for den formelle henvendelsen til aktuelle deltakere. Jambjør Thagaard (2018) at kvalitative studier som man skal i gang med, ofte tar opp personlige og fortrolige emner, slik at det kan være utfordrende å få informanter. «*Utvalget er strategisk ved at deltakerne representerer egenskaper som er relevante for vår problemstilling, og fremgangsmåten for å velge ut deltakerne er basert på at de er tilgjengelige for forskeren*» (Thagaard, 2018, s. 56).

Siden min masteroppgave legger til grunn intervju med informanter som tilhører en spesiell sårbar gruppe, var det viktig å finne ressurspersoner på egen arbeidsplass som kunne presentere mitt prosjekt for elever eller tidligere elever som var i målgruppen (Thagaard, 2018, s. 56-57).

En utfordring ved tilgjengelighetsutvalg kan være at de informantene som er villige til å stille opp i masterprosjektet er de, som mestrer livssituasjonen sin bedre enn de som velger å ikke svare eller takker nei til å bli med. Så av den grunn bør dette sees på før konklusjonene av undersøkelsene gjøres (Thagaard, 2018, s. 57).

## Utvalg av informanter

I planleggingen av masterprosjektet var jeg i kontakt med alle skolens rådgivere for å orientere meg om de hadde vært i kontakt med karriererelaterte utfordringer hos elever innen målgruppen. Jeg valgte i prosjektbeskrivelsen min å utvide til også å kunne ta med tidligere elever ved skolen og ikke kun de som var elever nå, dette med tanke på å ha større utvalg av informanter (Aasen, 2023). Jeg planla et utvalg på 4-6 informanter etter råd fra andre tidligere masterstudenter og våre forelesere på masterstudiet.

To av informantene fikk jeg kontakt med via en av skolens rådgivere og en av skolens kontaktlærere, hvor de hadde vist elevene mitt informasjonsskriv og elevene synes dette hørtes interessant ut å delta i. De resterende to informantene tok jeg selv kontakt med ved å



sende e-post og melding på messenger. Dette var tidligere elever som jeg hadde kontakt med når de var elever ved skolen.

Det ble totalt 5 personer som sa ja til å delta i masterprosjektet, det var tre menn (tildelt kvinne ved fødsel), en kvinne (tildelt mann ved fødsel) og en mann, gender blender, (tildelt mann ved fødsel med føler og kler seg som kvinne).

Mine informanter var i alderen 19 til 33 år og alle var nåværende eller tidligere elever. En av dem var nå startet på ny utdanningsretning, to var kommet videre til opplæring i bedrift, en var ferdig med videregående opplæring og var i arbeid samt startet med høyere utdanning og en hadde avbrutt videregående opplæring og blitt ufør.

Utvalget på min arbeidsplass av mulige informanter var betydelig større, men det var ingen som direkte responderte på kun utsendelse av informasjonsskriv på e-post. Det ser ut til at kombinasjonen av å ha god relasjon til sin rådgiver eller kontaktlærer, samt at de tok en direkte samtale med eleven- gav respons. Jeg fikk også en opplevelse av at et par av rådgiverne som hadde kort fartstid i rollen, følte seg ukomfortable med å ta opp dette emnet med aktuelle elever og derfor unngikk å gjøre dette.

## Intervju

### Intervjuguide

I denne planleggingsfasen tenkte jeg mye på hvordan intervjuguiden burde være. Jeg ønsket ikke at den skulle være for snever eller for bred, samtidig så var jeg engstelig for avslag fra Sikt på grunnlag av mitt valgte tema.

Det ble i denne fasen også lagt vekt på viktigheten av å tenke nøye gjennom hva man som intervjuer ønsket å spørre om, og hvordan man burde utforme spørsmålene. Dette for å kunne legge til rette for å få en best mulig samtale, og hvor man så lite som mulig blir styrt av fordommer og en bekymring for hva informanten vil mene (Skilbrei, 2019, s. 154).

I utarbeidelsen av intervjuguiden tok jeg kontakt med Beate Alstad, spesialist i sexologisk rådgivning ved Sykehuset Telemark, ST, og fikk et møte med henne. Hun har hatt samtaler med ungdom og voksne med kjønnsinkongruens og transpersoner i en årrekke. Hun er opptatt av at de er i en vanskelig prosess og at spesielt puberteten er en utfordrende periode med mye selvhat. Ofte ser de på ST at de unge transpersonene ikke klarer annet enn prosessen de står i,

slik at utdanning og annet sosialt liv må stå på vent (Aasen, 2023). Jeg fikk mange gode råd av henne i forbindelse med utarbeidelsen av intervjuguiden.

Jeg oppdaget tidlig i juni at en student på Høgskolen i Innlandet, Robin Vikaune Ciovina, våren 2023 hadde levert en masteroppgave som omhandlet kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling. Jeg inviterte han til en samtale og fikk gode tips og innspill i den arbeidsfasen jeg var i.

## **Fokusintervju**

I Larsen sin bok blir det lagt vekt på viktigheten av å tenke nøye gjennom hva man som intervjuer ønsker å spørre om, og hvordan man utformer sine spørsmål. I tillegg anbefaler hun å foreta et fokusintervju (testintervju) for å kunne få en tilbakemelding på spørsmålene, og teste om noe bør omformuleres. Det er også viktig å se etter om man får svar i forhold til problemformuleringen som man har (Larsen, 2017) (Aasen, 2023). Siden jeg har et nært familiemedlem som hører til målgruppen og som stilte seg positiv til å være «testpilot», fikk jeg gjennomført et fokusintervju og på den måten testet ut intervjuguiden. Jeg fikk gode og konstruktive tilbakemeldinger etter intervjuet og foretok noen små endringer. Disse endringene gikk på å være mer direkte i spørsmålene under intervjuet, og ikke «pakke ting inn».

## **Gjennomføring av intervjuene**

Når informantene hadde samtykket i deltakelse til dette forskningsprosjektet fikk de velge om de ønsket å avholde et fysisk intervju eller et digitalt intervju på Microsoft Teams. Samtlige ønsket å gjennomføre intervjuet med fysisk tilstedeværelse, hvor to av intervjuene var på min arbeidsplass og de resterende tre intervjuene var på avtalt sted i ulike nabobyer.

Før oppstarten av hvert intervju gikk jeg igjennom «Informasjonsskriv til informanter», jamfør vedlegg 2, for å være sikker på at informanten kjente til sine rettigheter. Denne ble også godkjent ved at informanten signerte et eksemplar. På denne måten vil man kunne sikre på best mulig måte at informanten har forstått hva deltakelsen innebærer og har gitt sitt samtykke på de riktige premissene (Skilbrei, 2019, s. 153).

Intervjuene valgte jeg å ta opp ved å benytte meg av Nettskjema- diktafon som foretar lydopptak på smarttelefon og sender direkte over til Nettskjema. Det som også var viktig for

mitt prosjekt var at denne applikasjonen kunne brukes sammen med «Tjenester for sensitive data», siden studien kom innenfor kategorien følsomme data.

Varigheten på hvert intervju var på ca 60 minutter hvor diktafonen var påslått, i forkant av dette brukte jeg og informanten litt tid på å bli kjent, og vi brukte litt tid til «smaltalk» etter at diktafonen var avslått i etterkant av intervjuet. Dette jamfør Rubin & Rubin (2012)

«responsive interviewing» hvor man ser viktigheten av et utviklet tillitsforhold mellom intervjuer og informant i en intervjusituasjon. Det vil si at den som foretar intervjuene er sitt ansvar bevisst til å utvikle tillit, være en oppmerksom lytter og kunne gjøre tilpasninger utfra eventuelle innspill fra den som blir intervjuet (Thagaard, 2018, s. 93). Dette er spesielt viktig når spørsmålene i intervjuet omhandler temaer som kan være utfordrende og følsomt for informanten å snakke med andre om, som jeg opplevde med flere av informantene i mitt forskningsprosjekt (Thagaard, 2018, s. 99). Jeg fulgte den oppsatte strukturen på intervjuguiden under alle intervjuene, men opplevde at hver samtale ble unik. Jeg valgte å benytte meg av de mulighetene som oppsto underveis i intervjuene, til å oppfordre informantene til å forklare og utdype mer ved bruk av oppfølgingsspørsmål. På denne måten fikk informanten utforsket videre innen tema og jeg som intervjuer fikk mer kunnskap og informasjon som kan komme positivt til hjelp under analysen (Skilbrei, 2019, s. 155).

Jeg hadde fokus på balansen mellom å stille spørsmål og lytte under samtalen, og unngikk å avbryte informanten – selv om man var utenfor tenkt tema. Dette med tanke på å opprettholde en god og tillitsfull atmosfære under samtalen (Thagaard, 2018, s. 100).

Når vi kom til avslutningen av intervjuet fikk informanten et åpent spørsmål om det var noe de selv ønsket å fortelle helt til slutt eller om det var spørsmål de hadde savnet underveis. Siden vi underveis i intervjuet hadde vært inne på følsomme og emosjonelle tema, var det viktig for meg at det ble en behagelig avslutning for informantene (Skilbrei, 2019, s. 159).

## Refleksjonslogg

Etter hvert gjennomførte intervju valgte jeg å sette meg umiddelbart ned å skrive en refleksjonslogg. Her skrev jeg ned mine inntrykk basert på det som hadde kommet frem under intervjuet, og valgte å notere dette ned i form av anonymiserte notater (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 161- 162). I disse refleksjonsloggene valgte jeg å ta med hvordan jeg vurderte kroppsspråket til informanten underveis i samtalen, eventuelle ansiktsuttrykk og om det oppsto spesielt emosjonelle øyeblikk (Thagaard, 2018, s. 113).

En av fordelene med kvalitative forskningsmetoder er også muligheten for å gjøre endringer underveis, enten fordi man som forsker får mer kunnskap eller hvis informantene gir tilbakemeldinger (Skilbrei, 2019, s. 159). Disse refleksjonene kan være til verdi når jeg skal starte på analysearbeidet av diktafonopptakene.

## Transkribering

Ved at jeg benyttet meg av Nettskjema sin Diktafon-app og at jeg hadde mine intervju etter 1 juni 2023, fikk jeg intervjuene automatisk transkribert i Nettskjema. Dette gjorde transkriberingsarbeidet mye enklere enn for tidligere masterstudenter. Mitt arbeide besto i å høre på opptakene og dobbeltsjekke at den automatiske transkriberingen var korrekt, og foreta rettinger der transkriberingen var feilskrevet.

## Personvern

Det er viktig i forskning på mennesker at man som forsker har grunnleggende respekt for menneskeverdet som et prinsipp, og jobber for å etterstrebe korrekt håndtering av informantenes personvern i forskningsprosjektet. Personopplysningsloven består av egne nasjonale regler og EU sin personvernforordning, GDPR- General Data Protection Regulation. I dette vernet ligger at forskere må tilse at personopplysninger på informanter som er med i forskningsprosjektet, ikke blir kjent for uvedkommende (Jacobsen, 2022, s. 49). Jeg har lagt vekt på å gi ut informasjon om forskningsprosjektet i forkant av intervjuene (Larsen, 2017, s. 90), og samtidig forklart og definert hva som er intervjuets formål og innhold – på den måten har informantene vært innforstått med hva undersøkelsen går ut på (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 34). Det er viktig at informantene føler at de har fått tilstrekkelig med informasjon om prosjektet så de vet hva de svarer ja på, informert samtykke. Samtidig som de ikke skal føle noe press eller tvang til at de må delta, fritt samtykke (Skilbrei, 2019, s. 109). I mitt informasjonsskriv som informantene fikk på e-post før de sa ja til intervjuet, så kommer det frem formålet med prosjektet og hvorfor de fikk dette fra sin rådgiver eller kontaktlærer, informasjon om personvern og at det var frivillig å delta på dette. Det var også informasjon om hva det ville innebære å delta i forhold til tidsbruk. Ved oppstart

av mine intervjuer tok jeg og informantene en gjennomgang av informasjonsskrivet og de valgte å skrive under på samtykkeerklæringen.

På grunnlag av at min problemstilling vil graden av konfidensialitet være høy siden det gjelder informasjon som betraktes som sensitiv. Konfidensialitet innebærer at jeg som forsker gir en garanti, så langt det er mulig, at innsamlede data blir behandlet på en måte slik at personopplysninger ikke havner på avveie (Jacobsen, 2022, s. 50-51).

Intervjuene ble tatt direkte opp på appen «Diktafon» og opptakene ble deretter direkte sendt og sikkert lagret på Nettskjema på min godkjente kode. Nettskjema er sammen med Tjenester for Sensitive Data, TSD, godkjent av Sikt til å samle inn strengt fortrolige data. Her har jeg avtale om at mine innsamlede data til dette forskningsprosjektet er lagret frem til mai 2024 og denne masteren er levert.

## Etikk knyttet til forskerrollen

I møte med andre mennesker har man som karriereveileder og forsker et etisk ansvar. I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning legges det vekt på et humanistisk menneskesyn hvor individet er i sentrum, og hvor egenskaper som for eksempel kjønn eller seksuell legning ikke skal føre til at man blir behandlet ulikt eller blir møtt med fordommer (Bakke et al., 2020, s. 25). Det at forskning er forankret i anerkjente etiske verdier og prinsipper er et grunnleggende krav, samt at prosessen for forskningen utføres på en verdig og forsvarlig måte (Befring, 2020, s. 28). Dette er spesielt viktig i forskningsprosjekt som dette, hvor man ønsker å få fram perspektivene til en sårbar gruppe som transpersoner. Her bør man vise særs aktsomhet og bevissthet for at deltakelse i forskningsprosjekter kan øke faren for personlige belastninger for de involverte informantene (Befring, 2020, s. 34).

Temaet «Karriereutfordringer for transpersoner» er et underkommunisert og sårbart emne, som jeg har nærmet meg med respekt og personlig engasjement grunnet min relasjon til tematikken via situasjonen i nær familie. Min førforståelse av denne problematikken kan potensielt påvirke mitt forskningsarbeid, både positivt og negativt. Fordeler med min nærhet til temaet inkluderer økt empati og forståelse, med mulighet for dypere innsikt og relevante forskningsspørsmål. Ulemper kan være subjektivitet og manglende objektivitet i dataanalyse og tolkning. Ved å innlemme metakommunikasjonsperspektivet, forskerrollen og etisk refleksjon i studien, kan jeg bidra til å sikre en bevisst og reflektert tilnærming til forskningsprosessen. Dette vil kunne bidra til å ivareta integriteten i studien og sikre at

deltakernes rettigheter og anonymitet respekteres. Gjennom å være bevisst min rolle som forsker og de mulige påvirkningene av min personlige erfaring, kan jeg arbeide med å balansere nærhet og nødvendig distanse til forskningen min.

Siden mitt forskningsprosjekt omhandler en mindre gruppe som avviker fra majoriteten i samfunnet, har jeg vært opptatt av å ha respekt for informantenes privatliv, anonymitet og deres samtykke til å delta - helt fra planleggingsfasen (Thagaard, 2018, s. 60). I dette er også etiske avveininger mine rådgiverkollegaer har vært igjennom med tanke på hvem aktuelle kandidater som har blitt forespurt å kunne delta i forskningsprosjektet. Dette for å unngå at de som hadde særlig belastende situasjon fra før, ikke skulle få ekstra utfordringer med å få denne forespørselen i tillegg. Dette utfra allment etisk skadeprinsipp, som går ut på at forskning ikke skal være til ulempe eller skade for de som det forskes på (Nyeng, 2012, s. 161). En fare ved denne type forskning på sårbare grupper er at den kan fremstå «truende» for de som er deltakende i prosjektet, og dette er spesielt gjeldende for forskningsprosjekter som gjelder avvikende grupper fra majoriteten. Det kan føre til at informantene er engstelig for stigmatisering og kan gå inn i en «forsvarsberedskap» hvor de velger en strategi å pynte på sannheten ved å skape positive selvpresentasjoner (Dahl, 2012, s. 10-11).

Jeg har etter beste evne tilstrebet en mest mulig moralsk og ansvarlig forskningsatferd til beste for både deltakende informanter og det ferdige forskningsresultatet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108).

## 5 Analysestrategi

I dette kapitlet kommer jeg til å gjøre rede for bruken av tematisk analysestrategi som er inndelt i seks faser og som er viktige for å bli godt kjent med datamaterialet. De ulike fasene er forberedelse før koding, selve kodingen, frembringe innledende tema fra kodene, videreutvikle tema, avgrense og definere tema og rapportering (Braun & Clarke, 2022, s. 46). Aksel Tjora (2023) beskriver denne typen analysearbeid som intenst og kreativt tankearbeid, som krever både sensitivitet og intellektuell kapasitet for hva som finnes i empirien ut over forventninger man har, og problemstillingen man ønsker å få svar på. I dette arbeidet kreves det at man har gode evner til å arbeide systematisk (Tjora, 2023, s. 216).

### Analysens hensikt

Analyse kan man si bygger på enkelte teoretiske forutsetninger og kan gjennomføres for å utdype og utvikle teori (Skilbrei, 2019, s. 182). Det er ved hjelp av analyse at jeg skal søke å få ut potensialet i empirien som er arbeidet frem. Ut fra et hermeneutisk perspektiv kan det være utfordrende å dele dataproduksjon og analyse, og jeg velger heller å se på de to som deler av en helhetlig prosess (Kversøy, 2018). En fenomenologisk hermeneutisk analysetilnærming i dette arbeidet, vil ofte forutsette at jeg som forsker er åpen og lar datamaterialet berøre meg. Dette innebærer interaksjon mellom datamaterialet og tolkningen for å kunne etterstrebe en mer helhetlig innsikt og forståelse for informantenes livsverden (Befring, 2020, s. 20).

I kvalitative forskningsprosesser kan vi si at analysen foregår både når man forbereder, samler inn, bearbeider og tolker datamaterialet. Så det er en nødvendighet i analysefasen å både komprimere og systematisere materialet slik at det vil være mulig å kunne tolke det (Larsen, 2017, s. 113). Ved hjelp av kvalitative studier ønsker man å få en forståelse av større sammenhenger, ved å se nærmere på en mindre gruppe individer. En av fordelene med å benytte seg av analyse vil være målsetningen om å besvare en bestemt problemstilling, og handler om å kunne få forståelse og kunne forklare fortolkede funn (Skilbrei, 2019, s. 179).

## Induksjon og deduksjon

I forskning kan man benytte seg av forskjellige analysestrategier, og disse prosessene kan forklares som induktiv, deduktiv eller abduktiv. Induktiv kjennetegnes ved at utgangspunktet er det innsamlede datamaterialet, og at forskeren leter etter tema og mønster som skal komme frem fra empirien i dette (Jacobsen, 2022, s. 216). Deduktiv beskrives ved at forskeren har bestemte teoretiske utgangspunkt allerede fra start av analysearbeidet, og jobber seg nedover i datamaterialet for å manifeste dette (Jacobsen, 2022, s. 221,222). Abduktiv kan forklares som en måte å kombinere logikk om utforskning (induktiv) og testing (deduktiv), her ser man hele tiden etter det som kan overraske etablerte teorier og tankesett (Jacobsen, 2022, s. 228).

Ved mitt prosjekts oppstart ble intervjuguiden utarbeidet uten spesifikke teoretiske premisser, og som følge av dette ble analysetilnærmingen av det innsamlede datamaterialet basert på en induktiv metode. Jeg startet derfor arbeidet med å systematisere, kategorisere og tilordne datamaterialet ved å inneha en induktiv tilgang. Her ønsket jeg som forsker å ha et åpent sinn ved oppstart av å undersøke empirien for å opprette kategorier, forståelser og teorier fra de temaene som oppsto (Brandie & Sprogøe, 2019, s. 75, 76).

Min problemstilling «Hvilke karriereutfordringer opplever transpersoner?» kan for noen oppleves lite åpen, men på grunnlag av lang erfaring i videregående skole, har jeg opplevd en god del elever som har hatt og har ulike utfordringer rundt dette. Samtidig med at jeg tidligere ikke har hatt anledningen til å forske på dette emnet mer systematisk. Ved å inneha en induktiv tilnærming får jeg nå muligheten til å forankre kunnskapen empirisk, ved å kunne utvikle koder som kan gi et konsentrert uttrykk for erfaringene og handlingene som informantene har.

I analysen av datamaterialet valgte jeg å benytte tematisk analysemetode, som innen forskning ofte benyttes sammen med en induktiv tilnærming. Dette siden tematisk analyse innebærer å identifisere, analysere og tolke meningsmønstre i kvalitative data, og induktiv tilnærming innebærer å la de innsamlede dataene styre forskningsprosessen. Ved å se på hvordan temaer oppstår naturlig fra dataene i en induktiv prosess, bekreftes koblingen mellom tematisk analyse og induktiv tilnærming som et forskningsmetodisk fundament.

Gjennom bruk av denne analyseformen, blir de enkelte temaene utforsket ved å identifisere hvilke fenomener som sammenfaller på tvers av de ulike intervjuene som er gjennomført (Thagaard, 2018, s. 152, 177). Siden jeg valgte å analysere dataene uten å påføre en



forhåndsdefinert teoretisk ramme, var dette for å bedre kunne sikre at temaene som identifiseres er forankret i dataene- og ikke påvirket av forhåndsinnarbeidede antakelser.

## Tematisk analyse

Tematisk analyse kan forklares som en metode for å utvikle, analysere og tolke mønstre i det kvalitative innsamlede materialet, og i dette involveres systematiske prosesser av datakoding for å få frem temaer (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Det var psykologene Virginia Braun og Victoria Clarke som lanserte tematisk analyse, og det var en klar og tydelig tilnærming til kvalitativ analyse (Johannesen, 2018, s. 279). Metoden har som kjennetegn at teori og de ulike kategoriene ikke er bestemt på forhånd, men blir til i det systematiske arbeidet med datamaterialet (Brandie & Sprogøe, 2019, s. 78).

Braun og Clarke presenterte en nyskapende artikkel om tematisk analyse i 2006 som raskt ble en anbefalt tilnærming innenfor dette forskningsområdet. I sin første publikasjon forsøkte forfatterne å etablere en mer definert ramme for tematisk analyse, tydeliggjøre mer prosessen og sikre mer fleksibel bruk av metoden. På den tiden var det ikke en felles forståelse rundt den praktiske gjennomføringen av tematisk analyse og derfor ble denne artikkelen meget populær (Braun, 2006). Etter noen år (2019) kom Braun og Clarke med en revidert og forklarende artikkel hvor de ønsket å oppdatere leserne om metodeutviklingen og korrigere begrepsmessige misforståelser, som de mente hadde oppstått siden den første publikasjonen. Sentralt i Braun og Clarke sin tilnærming står grundig datainnsamling, omfattende refleksjon og inngående analyse. Det er ikke slik at temaene skapes passivt utfra dataene, men gjennom en grundig prosess med å identifisere underliggende konsepter og historier, og organisere disse i ulike kategorier (Braun, 2019). Den oppdaterte metoden er formalisert i deres bok om tematisk analyse (2022), som fungerer som et nyttig verktøy for forskere som ønsker å følge en strukturert tilnærming for å oppnå inngående og reflekterte analyser (Braun & Clarke, 2022). Det er denne boken jeg har lagt til grunn i mitt analysearbeid.

I tematisk analyse studerer man for å få en mening av verden slik den blir presentert til deg i datamaterialet av informantene, og jobber ut ifra dette ved å utvikle potensielle mønstre og kategorier (Braun & Clarke, 2022, s. 36). Samtidig med dette, ifølge Thagaard, beskrives analysemodellen som en analyseform som tar vare på anonymitet siden man her ser etter fenomener som har likhetstrekk i flere intervjuer. Forskningsprosjekter gjennomført med

informanter som hører til minoritetsgrupper, øker dermed risikoen for å ikke kunne bevare tilstrekkelig grad av anonymitet ved fremstilling av forskningsresultatene (Thagaard, 2018, s. 152, 164, 177) (Ciovina, 2023). Tematisk analyse vil derfor kunne ivareta hensynet til anonymitet, og samtidig være en interessant metode å benytte for å få kjennskap til transpersoners karriereutfordringer.

Den tematiske analysen blir ved hjelp av teoretisk frihet, et nyttig og fleksibelt forskningsverktøy, hvor man har mulighet for å få et detaljert og rikt datagrunnlag å arbeide videre med. For at analysen skal være metodisk og teoretisk forsvarlig, må man underveis i arbeidet være bevisst på hvilke avgrensninger som gjøres og at dette står i forhold til det forskeren ønsker å vite noe om (Braun & Clarke, 2022, s. 78, 80, 81) (Hofgaard, 2022).

Tematisk analyse kan være spesielt nyttig i undersøkelser på forskningsområder hvor det er lite forskning fra tidligere og hvor man for eksempel ikke kjenner til informantenes syn på tema fra før (Braun & Clarke, 2022, s. 83). Dette vil være gjeldende for meg og mitt forskningsprosjekt.

Jeg har valgt tematisk analyse av Braun og Clarke som modell for å analysere og tolke min empiri. De har i sin tematiske analyse utviklet 6 faser i forhold til introduksjon av datasett og bli kjent med innhentet materiale ved å følge disse fasene,, som vist i tabell 1 (Braun & Clarke, 2022, s. 35, 36, 86):

Tabell 1. *Faser i tematisk analyse:*

Fase 1	Gjør deg kjent med datamaterialet og skrive ned notater
Fase 2	Koding – arbeide systematisk gjennom datamaterialet på en finkornet måte
Fase 3	Generere innledende tema fra koder og innsamlede data
Fase 4	Utvikle og gjennomgå tema
Fase 5	Avgrense, definere og navngi tema
Fase 6	Skrivning av rapport

(Braun & Clarke, 2022, s. 35, 36).

## Fase 1 Forberedelse

I oppstarten av analysearbeidet, for å gjøre meg godt kjent med det innsamlede datamaterialet, har jeg flere ganger lyttet på lydopptakene, renskrevet og gjennomgått det transkriberte materialet fra intervjuene. Jeg har skrevet korte og systematiske kjennskapsnotater som var relatert til hele datamaterialet for å fange opp ideer om potensielle meningsmønstre av det jeg så på som meningsfullt og interessant (Braun & Clarke, 2022, s. 46). I og med at jeg hadde mitt første intervju i juli og mitt siste i oktober, har jeg hatt god tid til å kunne systematisere og reflektere over det innsamlede datamaterialet. Jeg er godt fornøyd med valget av å benytte semistrukturert intervjuguide i forskningsprosjektet, da det resulterte i at informantene har gitt meg mye verdifull kunnskap om emnet. Allerede helt i oppstartsfasen var det et par av temaene som gikk igjen hos flere av informantene, og det var ulike karriereutfordringer og egenerfarte hindringer. I tillegg kom det også frem hos flere en engstelse/ redsel for at noe kunne skje dem på grunn av deres legning.

Men jeg skal innrømme at jeg mer enn en gang har blitt grepet av panikkfølelse om jeg er på riktig vei. Klarer jeg å se de «riktige» og interessante data? Hvordan bør mine data analyseres for å svare på problemstillingen? Og da har det vært til hjelp å lese i Tjora sin bok at mange strever med å komme over barrieren for å komme i gang med analyse, og flere føler seg utrygge i starten av denne prosessen (Tjora, 2023, s. 217).

## Fase 2 Koding

Koding handler om å merke seg nyanser og detaljer i det innsamlede datamaterialet, og så skape en oversikt og orden i dette ved å finne mønstre som kan hjelpe meg med å se det større bildet (Skilbrei, 2019, s. 186). Ifølge Braun og Clarke utgjør kodene byggesteinene i analysen og utfra disse fortsetter man å utvikle sine tema. I denne kodeprosessen bør man lese gjennom alt datamateriale nøye, og merke alle segmenter i teksten hvor man observerer en mening som potensielt er relevant til forskningsspørsmålene med en passende kode- etikett (Braun & Clarke, 2022, s. 52, 53). Siden mitt forskningsprosjekt heller mot induktiv tilnærming, innebærer dette at jeg forankrer kodene empirisk ved å utvikle koder som gir et konsentrert uttrykk for informantenes handlinger og erfaringer. Kodene ble utarbeidet som korte fraser

eller setninger, og ble kodet på bakgrunn av det som kom frem i intervjuene og ikke på bakgrunn av annen teori (Thagaard, 2018, s. 153, 154).

Etter hvert gjennomgåtte intervju valgte jeg å se etter meningsfulle kodeord eller setninger som kunne være med å identifisere mønstre og meninger som gikk igjen på tvers av datamaterialet (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Denne tilnærmingen kan også kalles «cross-sectional analyses» siden man i denne arbeidsfasen gjør sammenligninger på tvers av dataene i det innsamlede materialet (Thagaard, 2018, s. 152). Jeg valgte å kode mange temaer og mønstre etter råd fra Braun og Clarke, fordi man ikke vet på dette tidspunktet hva som kan være «gullet» senere i forskningsarbeidet (Braun & Clarke, 2022, s. 89). Eksempler på koder i denne fasen som gjorde spesielt inntrykk på meg var: «ingen visste hvor vondt jeg hadde det», «ikke passe inn», «jeg kunne gå til rådgiver med alt», «jeg har jo slitt hele livet» og «det er noe som kan avsløre meg».

### **Fase 3 Frembringe innledende tema**

Når man har vært grundig i kodeprosessen i fase 2, gjorde disse kodene meg i stand til å fortsette prosessen med den innledende temautviklingen i fase 3 (Braun & Clarke, 2022, s. 53). I de forrige fasene så har jeg fokusert mer på et mikronivå og sett mye etter detaljer, mens jeg i denne fasen løfter blikket mot et mer makronivå for å se etter forbindelser og allianser som viser til et bredere meningsmønster i materialet (Braun & Clarke, 2022, s. 76). Målet med denne fasen er å generere en rekke arbeidende, foreløpige temaer- og vurdere historien de lar deg fortelle om datamaterialet jeg har for å kunne løse forskningsspørsmålene mine (Braun & Clarke, 2022, s. 84).

Jeg startet med å sortere tidligere dannede koder og satte de sammen til ulike kodeklynger. Disse kodeklyngene ble satt sammen av koder som ble tolket til å ha like meningsbærende tema, og som så ut til å dele kjerneideer og konsept etter tema som utkrystalliserte seg i denne prosessen. Braun og Clarke har utarbeidet anbefalinger om at man i denne fasen utformer tematiske kart, for å lettere kunne se sammenhenger og avgrensninger mellom initiale tema (Braun & Clarke, 2022, s. 85) (Ciovina, 2023). Temaene som jeg valgte å dele inn i var karriereutfordringer, møtt av familie, venner, skole og samfunn, erfarte handlinger og påvirkninger av disse og engstelse/ redsel, disse var overordnede temaer. Så utviklet jeg undertemaer som skolegang, arbeidsliv, mellomfase, samfunn og familie. Disse undertemaene hadde mer fokus på et spesielt aspekt, og bringer da analytisk oppmerksomhet mot dette

aspektet (Braun & Clarke, 2022, s. 88). Det ble også sett etter om tema og undertema kunne gi meningsfulle svar til problemstillingen min og forskningsspørsmålene (Braun & Clarke, 2022, s. 35). Se eksempler i Bilde 1 og 2:

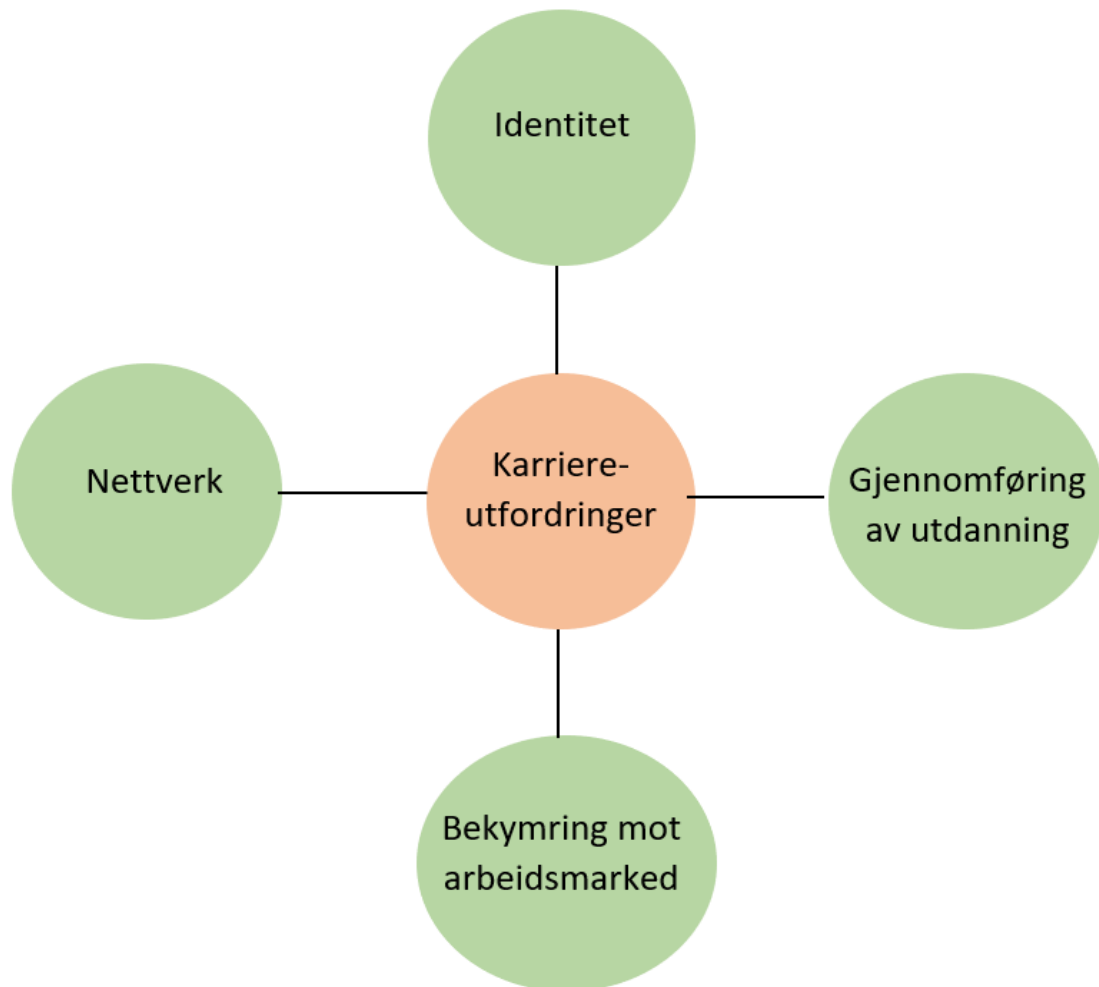


Bilde 1 og 2. Eksempel fra arbeidsskisser på plakater med post-it-lapper i fase 3 laget av Merethe Solberg Aasen 2024.

## Fase 4 Utvikling og gjennomgang av tema

I fase 4 ble arbeidet rundt temautviklingen utvidet, og jeg tok en sjekk av temaene gjennom en prosess av re- engasjement ved å på nytt gå igjennom alle kodede utdrag og se på hele datamaterialet en ny runde. Dette for å validitetssjekke kvaliteten av temaene mine, og videreutvikle «rikdommen» i mine tema, for å kunne få en mer nyansert analyse som også skulle ta for seg mine forskningsspørsmål (Braun & Clarke, 2022, s. 97). Dette var en fase hvor man virkelig får kjent på kroppen at tematisk analyse er en rekursiv prosess, og jeg beveget meg en stund frem og tilbake mellom spesielt fase 3 og 4 for å nyansere temautviklingen. Samtidig prøvde jeg å unngå «cherry- picking» kritikken, hvor forskere har skapt strid ved å selektivt presentere data som støtter egne argumenter, ved å være mest mulig ærlig mot mitt datamateriale (Braun & Clarke, 2022, s. 101). Ved at man i denne fasen beveger seg mellom del og helhet samt helhet og del, så er dette etter prinsippet i den hermeneutiske spiralen (Jacobsen, 2022, s. 218). Arbeidet i denne fjerde fasen ble til tematiske oversiktskart i forhold til problemstillingen min og forskningsspørsmålene. Se

«Figur 3» som eksempel på tentativt tematisk oversiktskart for «Hvilke karriereutfordringer opplever transpersoner?»



Figur 3. Eksempel på tematisk oversiktskart i fase 4 laget av Merethe Solberg Aasen 2024.

## Fase 5 Avgrense og definere

Her har jeg fortsatt arbeidet med å finjustere og ta den siste videreutviklingen rundt temaene og analysearbeidet. Her har det vært mye finpuss på arbeidet som er gjort i de tidligere fasene for å få på plass struktur og flyt (Braun & Clarke, 2022, s. 98). Det har vært mye tankearbeid i å skape gode og forståelige temanavn, da de skal være både informative, konsise og fengende. Siden temanavnene er leserens første møte med analysen, ønsker jeg som forsker at leseren blir interessert og nysgjerrig og har et ønske om å fortsette lesningen (Braun & Clarke, 2022, s. 111). I denne fasen synes jeg at dataprogrammet INvivo har vært til hjelp i mitt avgrensingsarbeid. Dette dataprogrammet sorterer intervjuutdrag jeg har valgt ut som

interessante, og har kodet, og utfra dette kan programmet bidra til å identifisere mønstre og klassifisere data. Det har vært enklere å stole på sine egne forskervurderinger når jeg også har hatt støtte i NVivo sine resultater. Jeg har i denne prosessen vært oppmerksom på at dataprogramvare ikke skal gå på bekostning av forskerens kreativitet og egne refleksjoner (Thagaard, 2018, s. 178).

## **Fase 6 Rapportering**

Skrivningen av rapport er en integrert fase av den analytiske prosessen i tematisk analyse, så derfor velger jeg å presentere rapporten og resultatene i del 6 «Resultater».

## 6 Resultater

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for resultatene fra mitt forskningsprosjekt og se disse i lys av min problemstilling og mine forskningsspørsmål. Jeg velger å trekke frem funn fra informantene som illustreres i noen utvalgte sitater og tolkingen av disse, for at leseren bedre skal kunne få et inntrykk av intervjuinnholdet og interaksjonen fra intervjusamtalen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 307). I denne fremleggingen benytter jeg meg av BAV- modellen, som er en forkortelse for trinnene B- beskrivelse, A- analyse og V- vurdering som er 3 trinns analysemodell. Her vil min beskrivelse av utvalgte sitater fra masterprosjektet eksemplifisere deler av mitt empiriske grunnlag, før jeg i analysen vil sette Krumboltz' sitt teoretiske perspektiv på det. Her er formålet med dette å kunne vise hvordan det som er sagt kan forstås i sammenheng med «SLTCDM» Sosial læringsteori om karrierebeslutningstaking, som jeg har som min hovedteori. Så i vurderingen vil jeg igjen se mot min problemstilling for å gjøre rede for hvordan det som er gjennomført har gitt meg mer forståelse for problematikken jeg spør om i problemformuleringen (Nordentoft, 2019, s. 106- 107).

Rapportering av resultater og funn er en viktig del av en kvalitativ forskningsprosess, men man må huske på bygger på premisser om at ens tolkninger egentlig aldri blir helt ferdige (Brandie & Sprogøe, 2019, s. 82). I denne prosessen kjente jeg på alvoret i selve situasjonen, og reflekterte gjentatte ganger om jeg får fremlagt mine informanternes historier og liv på en rettskaffen måte. Man støter på mange dilemmaer underveis og hvor mine valg er med på å styre fremvisningen av resultatene videre, og alt kan ikke være med. Jeg har hele tiden tatt mine valg basert på å vise respekt for mine modige informanter, som valgte å dele sine livshistorier.

### Karriereutfordringer: «Ingen visste hvor vondt jeg hadde det».

I dette underkapittelet velger jeg å presentere funn som informantene trakk frem i forbindelse med karriereutfordringer de har opplevd eller opplever, jamfør min problemstilling:

«Hvilke karriereutfordringer opplever transpersoner?».

Majoriteten av informantene i undersøkelsen trekker her frem at det var vanskelig å konsentrere seg om skolegang når man hadde så mange utfordringer rundt sin egen identitet.



Utvalgt sitat: «Siden jeg ikke helt klarte å finne ut av meg selv, så sleit jeg med å finne karriereveien videre».

Informanten gir i sitatet uttrykk for at hen har utfordringer med å planlegge sin fremtidige karriere, fordi hen strevde med å finne ut av egen identitet på dette tidspunktet i livet (ungdomstiden).

Jamfør Krumboltz' sosiale læringsteori om karrierebeslutning er det flere faktorer som spiller inn på hvorfor individ velger å ta de karrierebeslutningene de tar, både planlagte og ikke planlagte. Informantens utsagn peker på at hen har oppsatte barrierer i forhold til egen identitet, og en av faktorene som kan være med på å påvirke dette er kjønn. I Krumboltz' selvoperasjonsgeneralisering, selvet, fremlegger han at troen på egne evner er med på å påvirke vår fremtidsplanlegging. Det er ut ifra egen kontekst man gjør sine antagelser for fremtiden på, og er denne for eksempel preget av negative observasjoner rundt eget «selv» - vil dette være med å påvirke valgsituasjoner i negativ retning for individet.

I forhold til min problemstilling peker analysen mot at siden ungdomstiden til informanten preges av usikkerhet rundt eget «selv» og kjønnsidentitet, kan dette være med på å påvirke troen på egne evner og prestasjoner i negativ retning. En annen faktor ved den type utfordringer for en ungdom, kan også være generaliserte konklusjoner informanten har om kjønn og passende karriereveier- eks via innebyggede familietradisjoner, ytterligere er med på å forsterke utfordringene. Krumboltz har også med seg at ingen helt vet hvor målet er, og vi karriereveiledere forbereder derfor veisøkere på ulike karrierer som man ikke kjenner til hvor endringene vil komme (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019).

For flere av informantene ble karriereutfordringene forsterket av usikkerhet rundt sin egen kjønnsidentitet og følelsen av å være annerledes enn de andre unge rundt dem. De forteller om få eller ingen nære personer de kunne snakke fortrolig med, noe som førte til at tankene rundt dette kunne bli altopplukende. På denne måten ble det lite overskudd igjen til å konsentrere seg om utdanning og tenke fremtidig karriere.

Utvalgt sitat: «Det var ingen som visste hvor vondt jeg hadde det, eller visste hvordan jeg slet».

I sitatet gir informanten uttrykk for at hen ikke har det bra med seg selv i den situasjonen hen befant seg i, og at hen ikke har sagt dette til noen rundt seg.

I følge Krumboltz` generalisering og verdenssyn som blant annet omhandler sosiale-, miljømessige- og kulturelle faktorer, kan det være flere årsaker til at informanten ikke åpner seg om sine utfordringer. Det kan være en opplevelse og en oppfatning om at miljøet rundt ikke er aksepterende til kjønnsutfordringer, dette kan være både innad i nærmeste familie og stedet der man bor. Hendelser som blir sett på som ordinære av heterofile kan også oppfattes og bli sett på som mer intense og skape sammensatte problemer for ungdom innen LHBTQ-gruppen, og kan være en medårsak her.

Med bakgrunn i min problemstilling peker analysen mot at, avhengig av nivået på støtte fra sin familie, kan ungdom føle seg forpliktet til å holde kjønnsidentiteten sin skjult for å skåne egen familie for sjenanse. I tillegg kan usikkerhet på om det er en kultur på skolen til at en kan ta opp slike utradisjonelle utfordringer med en av skolens hjelpere, både når det kommer til å bli mottatt på en god måte og opprettholdelse av taushetsplikt (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019) (Datti, 2009b).

## Støtte fra familie, venner, skole og samfunn: «Hun gikk den ekstra mila for min del».

Forskningsspørsmål «Hvordan opplever transpersoner å bli møtt av skole, familie, venner og samfunnet generelt?».

Flere av informantene forteller om støtte fra nær familie, venner og skole. I dette underpunktet trekker jeg frem hovedfunnene i empirien rundt opplevelser de hadde i disse møtene. Majoriteten av informantene trekker frem at de har god støtte av sine nærmeste nå, men forteller samtidig at det tok tid før de fleste turte å fortelle om kjønnsidentiteten sin. Noen opplevde at den nærmeste familie hadde ventet på dette i flere år, mens andre fortalte om sjokkerte opplevelser i forbindelse med det å «komme ut». Det som alle informantene synes var viktig å få med under intervjuet var, at de hadde en god relasjon til den nærmeste familie på tidspunktet samtalen fant sted.

Utvalgt sitat: «Jeg har vært heldig med familie og venner og sånt, men jeg føler ikke at det er selvfølgelig, det er jo ikke gitt dessverre».

I dette sitatet gir informanten uttrykk for at hen verdsetter reaksjonen familien og vennene viste når de fikk informasjon om informantens kjønnsidentitet. Samtidig føler informanten ambivalens siden hen er klar over at ikke alle i samme situasjon er like gunstig stilt.

Jamfør Krumboltz` så kan denne følte støtten fra omgivelsene være med å påvirke troen individet har/ får på seg selv, og slike instrumentelle læringserfaringer kan prege at individets handlinger gir visse konsekvenser. I dette eksemplet ble det en positiv læringserfaring for informanten, og denne type erfaringer kan gi varige effekter og være med på å påvirke karrierebeslutningene i større grad. Individ med positive erfaringer og tro på eget «selv» har større tro på egne ferdigheter og tar dette med seg til ulike beslutningssituasjoner.

I forhold til mitt forskningsspørsmål viser analysen i dette tilfellet at den positive responsen og støtten informanten fikk fra sine nærmeste, er med på å gi hen trygghet og selvsikkerhet som vil være til stor hjelp for hen i andre utfordrende situasjoner i livet. Samtidig viser informanten en modenhet ved å kunne se at andre i lignende situasjoner ikke alltid vil oppleve det samme (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019) (Datti, 2009b).

Overskriften til dette underkapittelet er et sitat som gjelder hjelpen en av informantene fikk av veilederen sin på det lokale NAV- kontoret. Det er flere av informantene som trekker frem viktig hjelp og støtte som de har fått av enkeltmennesker i ulike støttefunksjoner som skole, NAV og andre. Et par av informantene har følt på dette å bli møtt av fordommer medborgere har til transpersoner, og har fått slengt stygge kommentarer etter seg på gaten. I forlengelse av dette viser samtlige informanter til en bekymring for den økende negativiteten mot LHBTQ-gruppen, som transpersoner hører under, og er engstelige for at det kan skje dem noe.

Utvalgt sitat: *«Men så er det sånn, jeg har alltid vært sånn her, det er bare at samfunnet har ikke vært slik at jeg kan være meg selv».*

Sitatet over gir uttrykk for at informanten lenge har vært slik hen er, men har en oppfatning av at samfunnet hen lever i – ikke er klar for at hen kan leve ut seg selv.

Ifølge Krumboltz` så vil ulike miljøforhold og hendelser individet observerer eller opplever, være med å påvirke når individet trekker konklusjoner for hvordan det kommer til å bli i fremtiden. Det er denne troen og disse antagelsene man får om miljø og kontekst som fører til valgene som blir tatt, eller valg som fører til at man ikke ønsker å gjøre eller vise noe. Det

som kan være positivt i forhold til dette valgte sitatet er, at arbeidsverdenen er i en konstant endring, og at sosial læring er med på å forberede individet til denne virkeligheten.

Ser man på forskningsspørsmålet så opplever informanten å ikke bli møtt med verdighet og respekt i forhold til sin kjønnsidentitet av samfunnet generelt. Men jeg øyner en viss grad av positivitet ved at hen konstaterer at «jeg har alltid vært sånn her», og i dette legger jeg at hen ikke ønsker å endre på det- men venter på en endring i samfunnet (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019) (Datti, 2009b).

## Beskrive sine valg og hvordan påvirker valgene: «Deilig å legge det der ute».

Forskningsspørsmålet «Hvordan beskriver transpersoner sine valg, og hvordan påvirker disse valgene dem?» har flere ulike aspekter. Det ene er valg som er tatt tidlig i barneårene, hvor et par av informantene forteller at de allerede da kjente på at de ikke følte tilhørighet til fødselsdefinert kjønn. De fikk så lov til av foreldrene å ha på klær som tilhørte motsatt kjønn og valgte også utdanningsretninger som passet mer mot det kjønn de følte tilhørighet med. Andre informanter forteller motsatt, at de prøvde det de kunne å leve opp til forventningene til kjønn de fikk ved fødsel og valgte derfor å «komme ut» på et senere tidspunkt. Det er ikke alle informanter som på intervjutidspunktet hadde valgt å fortelle alle nære familiemedlemmer at de er transpersoner, og dette valget fører med seg at de det gjelder må holde det skjult og føler på en skam vedrørende dette.

Andre valg som flere informanter trekker frem er «mellomfasen», hvor de befinner seg i et vakuum hvor de har bestemt seg for å ville endre kjønn, men Rikshospitalet skal ta den endelige avgjørelsen om de får godkjenning til dette.

Utvalgt sitat: «*For min del da, så synes jeg det var deilig å legge det der ute. For da var jeg klar for at folk kunne vite*».

I dette sitatet gir informanten uttrykk for at hen følte lykke ved å kunne fortelle om verdenen om sin kjønnsidentitet og sine valg.

Jamfør Krumboltz' sosiale læringsteori så omhandler den også det å legge til rette for å fremme læring og oppmuntre individet til å handle. Når et individ tidligere har med seg

positive erfaringer og tro på egne evner, så vil det også påvirke individets fremtidige planlegging. Informantens utsagn tyder på at hen er komfortabel og trygg i sitt valg. I forhold til forskningsspørsmålet så peker analysen på at informanten er preget av styrke og selvtillit, i forhold til hvordan hen forventer å bli tatt imot av mennesker rundt og nærmiljøet hen hører til. Det er informantens eget valg å legge informasjonen ut på nett slik at mange mennesker fikk denne informasjonen (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019) (Datti, 2009b).

## Støtte fra karriereveileder: «De forsto meg alltid».

I mitt siste forskningsspørsmål ser man på rollen til karriereveilederen og forskningsspørsmålet er:

«Hvordan kan karriereveileder/ rådgiver støtte transpersoner i valgsituasjoner og karriererelaterte dilemmaer?»

På dette punktet ble svarene delt i ulike retninger i forhold til hvilken alder informantene hadde, og dette kan tyde på at det har vært en utvikling i rådgivningstjenesten på ungdomsskolen og den videregående skolen. De eldste informantene forteller om at de følte et stort behov for å ha noen på skolen å snakke med om disse utfordringene de sto i, og usikkerheten de hadde når det kom til valg av utdanningsretning og arbeidsliv. Flere av informantene hadde stort fravær som ingen på skolen tok tak i, og kroppsøving ble trukket frem av samtlige informanter som konfliktylt grunnet garderobeløsninger. De yngste informantene har et annet møte med rådgivertjenesten, og forteller at de kunne komme til rådgiveren med alt og følte at rådgiveren alltid forsto dem.

Utvalgt sitat: «*Utfordringene er for store til at en kan stå i det aleine*».

Informanten gir her uttrykk for at det er så store vanskeligheter som må jobbes med for vedkommende, at det blir for mye å forholde seg til på egen hånd.

Ut ifra Krumboltz` så kan en faktor som kjønn være med å påvirke og sette grenser for individet. Interaksjon mellom genetiske faktorer, miljøfaktorer og læringserfaringer kan resultere i faktorer som individet tar med seg inn i en beslutningssituasjon. Dette kan eksempelvis være å løse en konflikt eller utfordring i valgsituasjoner. Her blir

karriereveilederen også sett på som en tilrettelegger og hjelper i situasjoner hvor individet er usikker på mulighetene.

Ser man på forskningsspørsmålet så oppleves utfordringene informanten står i for kompliserte og omfattende, til at hen kan forholde seg til dette alene uten å få hjelp. Slik det oppfattes så er dette et rop om hjelp fra hjelpeapparatet både i utdanning- og helsesektoren (Krumboltz, 1976) (Nordentoft, 2019) (Datti, 2009b).

## 7 Diskusjon

I denne diskusjonsdelen har jeg valgt å redegjøre for resultatene fra undersøkelsen og drøfte hvordan disse kan forankres teoretisk ved benyttelse av vitenskapsteori, karrierelæringsteori og tidligere forskning. I arbeide med denne delen har jeg hatt i bakhodet, at ved å benytte meg av kvalitativ forskningsmetode kunne dette føre til generaliseringsutfordringer. Dette på grunnlag av at jeg har tatt utgangspunkt i få informanter, og er det slik at disse informantene også er betegnende for flere innen sin målgruppe, eller kun seg selv? (Jacobsen, 2022, s. 143). Det har vært en krevende prosess å skulle tolke det innsamlede materiale på grunnlag av mange detaljer og mye informasjon.

Siden jeg har benyttet meg av tematisk analyse så har jeg ved å kombinere informasjon fra alle informantene, løst utdrag fra de opprinnelige sammenhengene de ble presentert i. En konsekvens av dette kan være at informantens forståelse for sin situasjon får en mindre plass, og at temaene som analysen trekker frem blir mer fremtredende og er definert av min forståelse av situasjonene som er blitt studert. Dette kan føre til at informantene opplever presenterte resultater som fremmedgjørende (Thagaard, 2018, s. 179). Samtidig vil bruk av denne analyseformen ut fra etiske retningslinjer, som skrevet om tidligere, ta hensyn til informantenes anonymitet på en god måte. Jeg har også valgt å ikke gjengi sitater med bruk av spesielle slang- eller dialektord, som kunne øke muligheten for gjenkjenning av informantene (Thagaard, 2018, s. 180). Jeg har valgt å avslutte dette kapitlet med å trekke frem styrker og svakheter ved studien og komme med forslag til videre forskning på temaet.

## Karriereutfordringer

Problemstillingen i dette mastergradsprosjektet utforsker de karrieremessige utfordringene som unge transpersoner møter. Analysen av datasettet viser tydelig at de fleste av informantene har opplevd betydelige vanskeligheter knyttet til deres utdannings- og karriereveier. I tillegg har følelsen av å være annerledes uten å forstå årsaken, bidratt til økt belastning og stress for denne gruppen.

De eldste informantene trekker også frem at når de slet som verst på skolen, så følte de at det ikke var rom for å ta dette opp med noen. Det blir trukket frem episoder hvor de selv har tatt forsiktige initiativ, men har da erfart at lærere ikke har turt å ta det opp fordi det har vært for

vanskelig for dem. Dette kan man finne igjen i rapporten «Alskens folk» hvor det kommer frem at ansatte i både skoler, arbeidsplasser, helsevesen og andre offentlige institusjoner har mangelfull kunnskap og lite forståelse for kjønnsidentitetstematikk (Van Der Ros, 2013a, s. 5). De yngre informantene har et annet møte med skolens hjelpere, og forteller om lærere som viser forståelse og rådgivere som de kan stole på.

## **Kjønnsidentitet**

De fleste av oss tenker lite over vår kjønnsidentitet i det daglige, og spesielt når kjønnsidentiteten samsvarer med den tildelt ved fødsel. Dette er annerledes for de som opplever kjønnsinkongruens og opplever at deres indre overbevisning av sin kjønnsopplevelse er ulik den ytre kroppslige realitet (Aaserud, 2021, s. 38). De fleste informantene trekker frem at problematikk rundt egen kjønnsidentitet ble så omfattende i ungdomsårene spesielt, at det førte til utfordringer for egen karriere. Tatt i betraktning Krumboltz «Task Approach Skills» eller «tilnærming og ferdigheter», så vil vår planlegging for fremtiden være påvirket av troen på egne evner. Når flere av informantene forteller om usikkerheten de følte inni seg og det at de ikke helt klarte å finne seg selv, kan føre til at man gir slipp på troen på egne evner og hva man faktisk kan få til. Man mister troen på sine egne ferdigheter, både medfødte og tillærte, på grunnlag av gjentatte negative opplevelser. Dette kan for eksempel være å få negativ oppmerksomhet rundt sin egen person og identitet, ikke klare å leve opp til familiens forventninger og/ eller ikke klare å tilfredsstill skolens krav for gjennomføring. Disse karrierebeslutningene spiller inn på hvorfor man tar de karrierevalgene som man tar (Krumboltz, 1976).

## **Avskrivning og kompromiss**

En annen stor karriereutfordring som kom frem blant informantene var ulike overganger, og da ble ungdomsskolen nevnt som spesielt problematisk. De fleste hadde kommet gjennom barneskolen på en grei måte, men i møte med overgangen til ungdomsskolen så kjente de ekstra på belastningene. I forhold til påvirkninger av kjønnsidentiteten så blir det midt i ungdomstiden, rundt ungdomsskolealder, et merkbart større press på de unge til å oppfylle stereotypiske kjønnsrollemønster. Den største innvirkningen på denne kjønnsrolleatferden vil komme fra jevnaldrende unge, og dette vil være en avgjørende alder for å konsolidere egen





er med på å vise vår dikotome forståelse av kjønn, og når de to kjønnene blir sett på som motsetninger, så vil dette være med på å gjøre opplevelsene i møte med karrierevalg mer utfordrende enn nødvendig for unge transpersoner.

Flere av informantene trekker frem at de i denne overgangsperioden opplevde ensomhet og ikke hadde noen i omgangskretsen som de kunne identifisere seg med. I tillegg til dette ble det heller ikke gitt noen felles informasjon i klassene på skolen som kunne ført til mer kunnskap om emnet. Dette blir støttet av rapporten «Alskens folk» hvor det kommer frem at informantene savner forbilder de kunne identifisere seg med, og at de ikke hadde undervisning på skolen om kjønnsidentitet (Van Der Ros, 2013a, s. 84). I tillegg til dette kommer det frem i den tidligere nevnte VIVE rapporten fra Danmark, at LHBTQ- elever i ulike skoleslag opplever å bli møtt av fordommer og diskriminering fra både medelever og lærere. Dette er med på å gjøre at de føler seg både ensomme og utrygge på skolen. Det kommer i tillegg frem at denne gruppen elever savner et tydeligere regelverk på utdanningsinstitusjonene, som er gjeldende for god oppførsel når det gjelder skjellsord og mobbing på bakgrunn av kjønnsidentitet og seksuell legning (Greve, 2024, s. 8-10).

## **Overgang fra utdanning til arbeidsliv**

Den siste av de tre store karriereutfordringene som kom frem blant informantene var overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Det kan være flere årsaker til en overgang og den kan være planlagt og ønsket fra individets side, eller den kan også være påført utenifra ved at man må slutte i arbeidet eller får helseutfordringer (Bakke et al., 2020, s. 64).

De yngste informantene hadde gjennomgått systemoverganger fra skole til bedrift, det vil si planlagte overganger. Et par av de eldre informantene hadde selv tatt initiativ til endringer innen arbeidslivet, hvor de begge hadde valgt å avslutte arbeidsforholdet de sto i. En informant fikk påført endringen utenifra på grunnlag av helseutfordringer, og måtte avslutte arbeidskarrieren (Bakke et al., 2020, s. 106).

Datti har anvendt Krumboltz' «sosiale læringsteori om karrierebeslutninger» når han har studert unge LHBTQ- personer og spørrende unge voksne. Han så innen «generalisering og verdenssyn» at det eksisterte mange forhold og hendelser som blir sett på som ordinære for heterofile unge, men som kan påvirke LHBTQ- unge mer intenst og skape sammenfattede utfordringer (Datti, 2009a, s. 56- 57). Dette gjelder blant annet støtten individet får fra opprinnelsesfamilien, som ofte er avgjørende for om den unge føler seg forpliktet til å holde

sin kjønnsidentitet skjult, eller om den unge føler det er akseptert å være åpen. Datti trekker også frem at geografisk plassering og bosted kan spille inn for den unge. Det er ulikt startsted om man bor i et område hvor det er generell aksept for det å være annerledes og hvor det er større populasjon av andre innen LHBTQ- gruppen, enn det vil være i et lite tettsted med mindre synlighet og aksept og hvor dette kan legge begrensninger på karrierebeslutninger på grunnlag av samfunnets normer (Datti, 2009a, s. 57- 58). Informantene i denne mastergradsavhandlingen er delt innen disse punktene, de fleste har vært åpne om sin kjønnsidentitet til de nærmeste i familien- men det gjelder ikke alle. Grunnen til dette er engstelse for å bli avvist og ikke bli akseptert. Når det gjelder bosted så har flere av informantene kjent på det Datti trekker frem, at det er ulikt å være åpen transperson i større byer enn små tettsteder.

Jamfør DOTS- modellen til Watts og Law som fokuserer spesielt på overgangene mellom utdanning og arbeid, er den med på å kunne vise utfordringer som kan oppstå i ulike valgprosesser. I Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning er modellen «Karrierelæring i kontekst» opprettet og 4 av 5 kompetanseområder er hentet fra DOTS- modellen (Bakke et al., 2020, s. 69). Det er kompetanseområde 4 «Transition Learning» eller «Kompetanser til å håndtere overganger» som jeg velger å trekke inn i dette punktet. Her legges det vekt på at individets bevissthet og ferdigheter som trengs til å takle overganger, som følge av den oppveksten eller de beslutninger de tar underveis (Haug, 2018, s. 51). De yngre informantene forteller at de har fått informasjon og kunnskap om overgangen til arbeidslivet under utdanningen, og har dermed opparbeidet seg ferdigheter mot dette. Her blir det nevnt at de har hatt samtaler på skolen om denne overgangen som venter, slik at de skal ha et så realistisk forståelsesbilde på hva som ventet dem. En av informantene skulle starte i arbeidsforholdet ikke lenge etter vår samtale, og var derfor veldig spent på mottakelsen hen ville få på arbeidsstedet. Informantene som hadde avsluttet arbeidsforhold etter egen avgjørelse la begge vekt på at dette hadde med kjønnsidentitetsproblematikk å gjøre. Det å føle at man ikke passer inn eller bli utnyttet på grunnlag av sin kjønnsidentitet, gjorde at de ikke orket å stå i det.

Ser man dette opp mot oxymoronet «Endring – Stabilitet» som er brukt i «Karrierelæring i kontekst», så handler dette om hva slags forandringer i eget liv og egne omgivelser som kan endre forutsetninger for valg man velger å ta i en søking mot stabilitet (Bakke et al., 2020, s. 74). Informantene fortalte om en positiv utgang på dette valget nå i ettertid, og at det hadde ført til at de nå hadde det bedre.

## Møte med familie, venner, skole og samfunn

Et av forskningsspørsmålene mine er «Hvordan opplever transpersoner å bli møtt av skole, familie, venner og samfunnet generelt?». I datamaterialet kommer det frem at de fleste informantene har opplevd det som vanskelig å «komme ut» for den nærmeste familie og venner. Utfordringer nevnt er at man ikke ønsker å skuffe de man har nær fordi det er bygget opp en forventning til hvordan ting er, og flere var engstelige for reaksjonene blant de nærmeste. Dette blir støttet i forskningsrapporten «Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår» hvor det kommer frem, at det blant transpersoner viste den høyeste andelen som hadde et dårligere forhold til sine foreldre og søsken (Anderssen, 2021, s. 55).

### Tro på egne evner

Jamfør Krumboltz' faktor «Genetic Endowment and Special Abilities» eller «Selvoperasjonsgeneralisering» har individet nedarvede egenskaper som kan være med på å sette opp grenser eller barrierer for utdanning og/ eller yrkesreferanser. Her spiller også tro på egne evner inn og vil ofte være med å påvirke individets fremtidige planlegging (Krumboltz, 1976, s. 72). De fleste informantene i denne undersøkelsen forteller om sårbare faser der man var usikker på hvem man egentlig er, og at det var vanskelig å fortelle dette til noen siden man var usikker på sin egen identitet.

Datti trekker frem spesielle evner som for eksempel kjønn, er en viktig faktor som kan påvirke ulike karrierebeslutninger. Dette har grunnlag i forskning som støtter at seksuell legning har genetisk disposisjon, og at man har iboende egenskaper på grunnlag av dette som sannsynligvis vil påvirke egne beslutninger innen karriere (Datti, 2009a, s. 56). Flere av informantene har søkt seg mot utdanninger og yrker som er nærmere det kjønnen for egenopplevd kjønnsidentitet og ikke medfødt kjønn, og enkelte har møtt på diskriminerende tilbakemeldinger i forhold til dette. Eksempelvis at denne utdanningsretningen ikke passer for jenter eller denne arbeidsplassen ikke er «klar for en som meg» (jamfør kjønnskifte).

Ut ifra individets åpne og skjulte observasjoner om sine egne evner og prestasjoner, kan de på grunnlag av at informantene er en del av en marginalisert gruppe bli påvirket av minoritetsstress. Dette minoritetsstresset kan påvirke deres virkelighetsforståelse og

handlingsmåte basert på tidligere internaliserte opplevelser (Ciovina, 2024). Flere av informantene forteller om ungdomsår som var preget av lav selvtillit, ensomhet og en frykt for å bli avvist. For flere av dem førte dette til en tilbaketrekning fra det sosiale fellesskapet og skolemiljøet. Minoritetsstress kan omfatte ulike erfaringer som trakassering, mobbing, diskriminering, psykisk og fysisk vold og internaliserte negative oppfatninger mot ens egen minoritetsgruppe slik at man føler på en manglende anerkjennelse av det individet man er (Aaserud, 2021, s. 141). Aaserud trekker også frem temaet internalisert transfobi (skam) hvor mange unge går og føler på at de ikke er normale og ikke passer inn, og samtidig er engstelige for ikke å bli anerkjent for sin kjønnsidentitet. Dette kan være med på å øke stressfaktorene for den enkelte ungdommen og man kan få tanker om at de rundt ville fått det bedre om man var død (Aaserud, 2021, s. 249). Et fåtall av informantene har kommet inn på dette temaet, og fortalt om at de på enkelte tidspunkt var på et veldig mørkt sted hvor de var usikre på om det var noen vits i å fortsette og leve. Livet føltes der og da veldig vanskelig.

Et par av informantene har fortalt om ulike diskriminerings erfaringer på skole og i arbeidslivet, som har ført til at de fikk et negativt bilde av for eksempel utdanning. Dette har for noen av dem gjort at det har tatt lang tid før de igjen startet med utdanning, og at veien tilbake til arbeidslivet har vært lang. Dette blir støttet av ny dansk forskning blant elever i grunn- og videregående skole, hvor det kommer frem at dobbelt så mange elever innen LHBTQ- gruppen dropper ut fra utdannelse. Mange elever innen denne gruppen opplever manglende aksept og støtte på skolen og føler at de ikke kan være seg selv på skolen (Greve, 2024, s. 8).

## **Meg i kontekst**

«Meg i kontekst» kan forklares ut ifra den tidligere nevnte modellen «Karrierelæring i kontekst» hvor et av ordparene er oxymoronet «Meg i kontekst». Dette vil man kjenne igjen fra DOTS- modellens «Self Awareness» eller «Selvinnsikt» og hvor individet retter fokuset mot seg selv og sine egne kvalifikasjoner (Haug, 2018, s. 47- 48) (Bakke et al., 2020, s. 69- 70). Når man her ønsker å se nærmere på hvordan informantene ble møtt av familie, venner, skole og samfunn - vil dette være en stor del av informantenes omgivelser og kontekst. Her vil både den nære familien, lokalmiljøet individet ferdes i og landet man bor i være med å påvirke hver enkelt sin forståelse av og syn på verden (Bakke et al., 2020, s. 70- 71). De eldste informantene hadde brukt ungdomsårene til utforskning av egen kjønnsidentitet ofte

med hjelp og støtte fra den nærmeste familie. Dette hadde vært viktig for dem slik at de kom sterkere og tryggere mot ung- voksendelen av livet.

Samtlige informanter var inne på at de ønsket å leve sitt liv, men var samtidig klar over at de gjør det i en del av et større samfunnsfellesskap (Bakke et al., 2020, s. 70- 71). Det å tilhøre en minoritet i samfunnet trekker informantene også frem som negativt, da de kjenner på en engstelse for å bli møtt med fordommer. Jamfør Young`s «Undertrykkelsens 5 ansikter» som viser til hvordan noen grupper i samfunnet kjenner på undertrykkelse som blir utført på grunn av hverdagspraksis i samfunnet (Young, 2014, s. 7- 9). Enkelte av informantene har en oppfatning om at de som transpersoner blir sett på av samfunnet som en person med feil, og at man kan føle seg som utkastet fra samfunnet. Dette utfra Young`s «Kulturell imperialisme» hvor det skapes en normalisering av den kulturen som er dominerende i et samfunn og hvor det som er annerledes fra dette blir sett på som avvikende (R. Sultana, 2018, s. 49). De fleste av informantene kjenner på en trygghet slik de blir møtt av samfunnet i dag, men samtidig så vet de at det kan skje ting og de ønsker ikke å sette seg i potensielt farlige situasjoner.

## Styrker og svakheter ved studien

I denne studien har jeg valgt å benytte meg av tematisk analyse som er en metode for å utvikle, analysere og tolke mønstre på tvers av kvalitative innsamlede data. Dette skjer ved hjelp av systematiske prosesser av datakoding for å utvikle de ulike temaene, og det er disse utarbeidede temaene som har blitt mine analytiske formål videre i arbeidet (Braun & Clarke, 2022, s. 4). Tematisk analyse har vært gjenstand for kritikk, og den går ut på at det er utfordrende å vurdere temaene når de blir løsrevet fra konteksten datautsnittene er en del av (Thagaard, 2018, s. 171). Når jeg har sammenlignet utsnitt av intervjuene fra mine informanter, så har disse bruddstykkene blitt tatt ut av den sammenhengen de sto i, og på den måten kan jeg forstå kritikerne. Men for å kunne utvikle et helhetlig perspektiv av de ulike enhetene, har jeg forsøkt å sette de sammen med andre passende utsnitt fra datamaterialet, for å utvikle en dypere forståelse for hvert av temaene (Thagaard, 2018, s. 171). Ved å arbeide på denne måten med datamaterialet så har muligheten for å være anonym blitt best ivarettatt for informantene, noe jeg har sett på som særs viktig i arbeid med sårbare minoritetsgrupper. Det har vært viktig for meg å legge vekt på troverdighet og pålitelighet når det gjelder måten arbeidet har vært gjennomført på - fra empiri, gjennom koding og kodegruppering og frem til

resultat. Jeg har prøvd å kommunisere mine tanker og følelser som har oppstått underveis i arbeidet så klart som mulig, og har vært åpen og transparent for å involvere deg som leser av denne mastergradsavhandlingen i hele prosessen (Tjora, 2023, s. 259- 260) (Thagaard, 2018, s. 187- 188).

Når det kommer til gyldighet har jeg bestrebet meg på å svare på problemstillingen og forskningsspørsmålene som ble stilt, ved å forklare dette forskningsprosjektets teoretiske utgangspunkt og de beslutninger som er foretatt underveis i tolkningen av det innsamlede forskningsdata (Thagaard, 2018, s. 200). Tjora viser til at ved publisering av datamateriale kan man på grunnlag av etterrettelighet sette ulike typer «merkelapper» på informantene og/eller sitater som er brukt. Dette for å være mest mulig åpen for sine lesere, men på grunnlag av et lite antall informanter og at ikke alle var klare for en kategorisering, har jeg valgt å ikke benytte meg av slik kategorisering (Tjora, 2023, s. 266). Her kom også etiske hensyn i henhold til anonymisering inn i vurderingen.

Jeg har hatt min egen arbeidsplass som utgangspunkt for dette forskningsprosjektet og med dette er det både fordeler og ulemper. En av fordelene er kontekstuell ekspertise, som for eksempel at jeg har et godt nettverk med skolens karriereveiledere, rådgivere og de ulike hjelpetjenestene, som for eksempel helsesykepleiere og pedagogisk psykologisk tjeneste (PPT). Fordelen med dette har vært at de allerede hadde et tillitsforhold til flere passende kandidater for mitt masterprosjekt, så når spørsmålet om å delta ble stilt kom det fra en person som kandidatene stolte på. Dette gjorde at det ble trygt for de som ble spurt, å takke enten ja eller nei til deltakelse, uten å føle at de skuffet meg. En ulempe med å ta utgangspunkt i egen arbeidsplass kan være at man har opparbeidet seg «blinde flekker», det kan gå ut på at man har utviklet en automatikk i hvordan ting gjøres i organisasjonen uten å tenke over det (Jacobsen, 2022, s. 59). For å unngå og komme i denne fellen, har mitt forskningsprosjekt hatt hovedfokus på informantenes egne opplevelser både når det gjelder karriereutfordringer og i møte med utdanning og skole.

Når det kommer til at jeg privat har kjennskap til miljøet jeg forsker på, ved at jeg har truffet på enkelte av de samme utfordringene innad i egen familie, kan dette være både en styrke og en begrensning for forskningsprosjektet. Jeg har derfor vært opptatt av, under hele prosessen, å ikke la tidligere opplevde erfaringer farge eller påvirke resultater som kom frem underveis. På denne måten har jeg brukt min innsikt fra tidligere erfaringer for å bedre forstå informantenes situasjon, og strebet etter at de skulle føle seg så trygge og godt ivaretatt som mulig. Samtidig med dette så er det også en fallgrube at man selv som forsker, med kjennskap

i miljøet, kan komme i fare for å identifisere seg med de som intervjues og reprodusere egne oppfatninger. En slik parallellforståelse kan da føre til at man mister sin egen evne til å kritisk vurdere funnene som er gjort, og heller forsvarer de som er med i undersøkelsen (Jacobsen, 2015, s. 132). Det faktum at jeg både har lang arbeidserfaring som karriereveileder og rådgiver fra videregående skole og har familiær kjennskap til utfordringer som denne masteroppgaven tar opp, har ført til at jeg i forskningsarbeidet har forholdt meg kritisk til egen forskning. Dette spesielt for å unngå at det skulle blitt stilt spørsmål til forskningens validitet.

## Forslag til videre forskning

Basert på resultatene fra denne studien kan det være verdifullt å utforske og analysere de ulike karrierevalgene og overgangsprosessene som transpersoner ofte opplever, og som skiller seg fra majoritetsbefolkningen. En spennende mulighet for fremtidig forskning kan være å se nærmere på de ulike overgangsfasene med et annet blikk og et større antall detaljer enn det jeg har hatt mulighet for i mitt arbeid. Videre kan innsikt som er oppnådd gjennom denne studien fungere som en verdifull ressurs for videre teoretisk utvikling for hvordan man best kan tilpasse karriereveiledning for personer med kjønns mangfoldig erfaring.

En annen potensiell videreføring av studien kan være å inkludere karriereveiledere som har erfaring med å veilede unge- og unge voksne transpersoner, da det kunne tilført ny innsikt og være med på å bidra til en dypere forståelse for målgruppen.

Innen karriereveiledningsfeltet i dagens Norge finnes fortsatt mangler innen ulike kunnskapsområder for LHBTQ- gruppen. Det er skrevet en tidligere mastergradsavhandling innen karriereveiledning for transpersoner som setter søkelys på ulike utfordringer og kjønnsidentitetstematikk, og denne gir også et viktig bidrag til forskning på området, men her vil det være behov for mer.

Det ville vært interessant å få forskning på barn og unge som føler seg utenfor to-kjønnsmodellen, her ville man da kanskje få resultater som kunne vært til hjelp for unge som føler at noe ikke stemmer. Jamfør flere av informantene som fortalte om tidlig, negativt bilde av seg selv. I Utdanningsnytt i januar 2024 tar Vilde Håkansson opp viktigheten av å vise barn kjønns mangfold i barnehagen, og hun viser til at det er lite forskning på dette område.



Dette kunne vært svært viktig emne å vite mer om så man kan være med på å normalisere kjønns mangfold allerede i barne- og tidlig ungdomsalder (Håkansson, 2024).

Ser man mot Belgia så har Sara Aguirre- Sanchez- Beato, doktor i psykologi ved Universite Libre de Bruxelles, forsket på transfobi og diskriminering av transpersoner. Dette går ikke direkte mot karriereveiledning, men hun trekker frem viktigheten ved at denne gruppen blir mer synlige på grunn av at kjente mennesker «kommer ut» som transpersoner, og at dette fører til mer forståelse og fokus på transgruppen. Dette vil høyst sannsynlig også føre med seg et større offentlig blikk og en økende vitenskapelig interesse for å forske videre på ulike perspektiver og implikasjoner denne gruppen står ovenfor (Aguirre- Sanchez- Beato, 2020). I forlengelse av dette har vi også forskerne Tristram Hooley, Ronald G. Sultana og Rie Thomsen, som de siste årene har fordypet seg i frigjørende karriereveiledning. De har blant annet med boken «Emancipatory career guidance for the multitude» hatt fokus på mangfoldsbegrepet, innbefattet LHBTQ- gruppen. Her kan man se at forfatterne legger spesifikt vekt på behovet for økt synlighet gjennom karriereveiledning for denne målgruppen, men det vises ikke til spesifikk forskning på området. Siden transpersoner utgjør en betydelig minoritet av den generelle befolkningen i alle land, vil karriereveiledere være i kontakt med de regelmessig og vil derfor ha behov for mer kunnskap om denne målgruppen og deres karriereveiledningsbehov.

Det er gjennomført noen store nasjonale forskningsprosjekter hvor også LHBTQ- gruppen har vært innlemmet, men da har emnene helse- og levekår vært fremtredende. Det er derfor fortsatt betydelig kunnskapsmangler innenfor området karriereveiledning for denne minoritetsgruppen. En dypere analyse av denne gruppens karrierevalg, karrieremål og arbeidsmiljøpreferanser i kontekst av deres kjønnsidentitet vil kunne bidra med å fylle et viktig forskningsgap, og kunne muliggjøre et mer målrettet og inkluderende karriereveiledningstilbud for denne gruppen i fremtiden. En slik forskning vil ikke bare tjene den enkelte, men også bidra til en mer mangfoldig og likestilt arbeidskultur.

## 8 Avslutning og konklusjon

I dette siste kapitlet vil jeg sette fokus på hvordan mine resultater kan bidra inn mot en videreutvikling, når det gjelder implikasjoner for karriereveilederfeltet innen temaet karriereutfordringer for transpersoner. Jeg har valgt å avslutte kapitlet med min konklusjon på forskningsprosjektet, som viser forståelse og sammenheng mellom min problemstilling, mitt teoretiske rammeverk og informasjonen som er samlet inn, bearbeidet, analysert og drøftet gjennom denne mastergradsavhandlingen.

### Hvordan kan resultatene bidra til videreutvikling av karriereveiledningsfeltet?

Gruppen som denne mastergradsavhandlingen omhandler har ofte allerede fra ung alder lært å tilpasse seg det gjeldende systemet for ikke å skille seg ut, samtidig som dannelse av negative selvoppfatninger ofte er et faktum (Datti, 2009a, s. 55). Tidligere forskning viser også til at barn med kjønnsidentitetstematikk sliter fra barneskolealder med å føle på annerledeshet som de ikke helt forstår (Van Der Ros, 2013a, s. 72- 86).

En viktig hovedoppgave for dagens karriereveiledere vil være å kunne hjelpe de som ønsker det, med en mulighet for å velge utdannelse eller arbeidsretning utfra hva som passer best for dem uansett kjønn, hudfarge eller funksjonalitet. For at vi som karriereveiledere skal få til dette bør vi være oss selv bevisst våre kulturelle stereotyper (Wegener, 2023).

Flere av informantene ga uttrykk for at de følte behov for økt oppfølging og omsorg fra karriereveiledere og lærere i avgjørende utdanningsår på ungdomsskole og videregående skole. Med utgangspunkt i Krumboltz sosiale læringsteori om karrierebeslutningstaking til anvendelse med tanke på LHBTQ- gruppen blant våre unge, så trekker Datti frem viktigheten av å ha kunnskapsrike og aksepterende karriereveiledere (Datti, 2009a, s. 59- 60).

Normkritisk veiledning kan gi karriereveilederen redskap og begreper til å bli bedre til å veilede, ved å bli mer oppmerksom på forutinntatthet (bias) som vi har med oss uten å tenke over det. Disse ubevisste forestillingene som karriereveilederen kan ha med seg, kan føre til at ulike utdanninger deles opp i «gutte- og jenteutdanninger», og kan være med å påvirke valgene til veisøker (Wegener, 2023). Et viktig poeng med normkritisk veiledning er at vi alle er påvirket av normer og sosiale konvensjoner som vi blir møtt av, både på godt og vondt.

Karriereveiledere kan ikke bestemme seg for å ikke bli påvirket av de ulike strukturene i samfunnet, men man kan ta en avgjørelse på å arbeide med seg selv- slik at man ikke passivt viderefører disse uten å reflektere over det (Wegener, 2023). Frida Wikstrand har argumentert for at nettopp normkritikk, er en måte karriereveiledere kan benytte for å visualisere og utfordre egne oppfatninger og normative ideer knyttet til kjønn, sosial bakgrunn og utdannings- og yrkesvalg (Hooley, 2019). Forklart med Åse Røthing sine ord så kan en normkritisk tenkemåte føre til at man utfordrer og avdekker privilegiene og maktforholdene til majoritetsgruppen, og får vist frem mangfoldet og det foranderlige (Røthing, 2016). Dette kan være med på å øke inkludering og likebehandling for flere minoritetsgrupper, blant annet også for unge transpersoner under utdanning og ut i sitt første arbeidsforhold.

Hancock og Taylor kaster kanskje frem en brannfakkell når de uttrykker at man kan se på karriereveiledningen som medskyldig og fastlåst i utdaterte begreper om kjønn, og dermed er med på å reprodusere heteronormative antakelser om karriere, kjønn og arbeid på veisøkere spesielt innenfor LHBTQ- gruppen. De foreslår at vår karriereveiledningspraksis bør utfordre grunnsetningene i nyliberalismen, som er betinget av heteronormative antagelser, og på den måten være med å bidra til utvikling av mer sosial rettferdighet. Dette vil gjelde både for arbeidslivet og samfunnet generelt (Hancock & Taylor, 2018, s. 47- 48). Videre ser de for seg at skal karriereveiledere jobbe videre mot LHBTQ- befolkningen må de ha mer kunnskap om hensiktsmessige LHBTQ- utfordringer som komme-ut-prosesser, minoritetsstatus, minoritetsstress, familieverdier, identitetsforvirring og kulturelle verdier. Samtidig med dette kan karriereveilederen invitere LHBTQ- positive virksomheter til bedriftsarrangementer og ha ulike mentorordninger blant elever i denne kategorien eller invitere inn rollemodeller også med LHBTQ – legning inn på skolen (Hancock & Taylor, 2018, s. 56- 57).

Ifølge Hochschild (Thagaard, 2018) så er det forventninger hos brukere på hvordan profesjonelle yrkesutøvere utfører «arbeid med følelser». Når man arbeider med mennesker, som karriereveiledere gjør, bør man ha et profesjonelt smil, gi uttrykk for vennlighet og kunne undertrykke følelser som ikke er akseptable (Thagaard, 2018, s. 173- 174). Dette er noe flere av de eldste informantene trekker frem som fraværende når de var elever på videregående skole, og som de tror kunne hjulpet dem mye i den vanskelige situasjonen de sto i. Det at de ikke har vært trygge på om de ville bli mottatt på en grei måte og usikkerheten på om skolens hjelpere var aksepterende i forhold til deres legning og utfordring kommer også godt frem i datamaterialet.

For å sikre at karriereveiledere får mer kunnskap om dette emnet kunne man valgt å ta en del av punktene nevnt i denne masteroppgaven inn i masterstudiet for karriereveiledning. Da kan man for eksempel se for seg en utvidelse av allerede oppsatte tema til å omhandle flere minoritetsgrupper enn flyktninger. I emneplanen der ligger allerede kunnskapsmål inne for «*å ha dypere forståelse av karriereveiledning som kulturell praksis og hvordan kulturelle forskjeller og mangfold kan ivaretas og håndteres i veiledningsprosesser og praksis*». Her ville LHBTQ- gruppen naturlig kunne bli trukket inn, men også funksjonshemmede som gruppe og minoritetspråklige og flyktninger. Karriereveiledere vil stå tryggere i sin arbeidshverdag med å ha med seg ulike typer verktøy og kunnskap som de kan benytte seg av i møte med veisøkere fra eksempelvis disse minoritetsgruppene.

Karriereveiledere bør også være åpne for LHBTQ- gruppens «usynlige minoritetsstatus» både ved å kommunisere sin aksept for mangfold og skape positive miljøforhold ved å for eksempel ha skilt på kontoret som viser at det er fordomsfritt, ha blader eller publikasjoner fremme som viser til aksept for LHBTQ- fellesskap. Opprettelsen av slike LHBTQ- vennlige miljøforhold på karriereveilederens kontor og informasjon som sendes ut, vil kunne bane vei for at alle grupper elever vil føle at de får støtte og veiledning i deres akademiske, karrieremessige og andre emner som opptar de unge på en empatisk og trygg måte (Datti, 2009a, s. 59- 60).

## Konklusjon

Dette masterprosjektet har belyst viktige karriereutfordringer som unge transpersoner møter, med fokus på kjønnsidentitet og overganger i en sårbar brytningstid. Disse punktene ble også særlig omtalt i besvarelsens resultat- og diskusjonskapittel.

I karriereveiledning er det av stor betydning å være oppmerksom på de komplekse utfordringene som unge mennesker med kjønnsidentitetsutfordringer står ovenfor. Disse kandidatene har ofte internalisert negative mønstre og tvil om sin egen identitet, noe som ofte kan påvirke deres selvbilde og karrierevalg. Dette henger sammen med den ekstra belastningen hver enkelt har hatt i forhold til forventninger fra samfunnet og de rundt for utdanningsvalg basert på medfødt kjønn.

Jamfør DOTS- modellens Self awareness/ selvbevissthet som omhandler det å rette fokus mot seg selv og reflektere over egne kvalifikasjoner, vil dette ofte være utfordrende for unge

transpersoner med negativ opplevelse av egen identitet. Her vil det være et viktig aspekt for karriereveiledere å få frem en forståelse for Opportunity awareness/ mulighetsoppmerksomhet hos den unge, som omhandler å ha en innsikt i både mulighetene og begrensningene som eksisterer. Dette, sammen med en økt bevissthet, kan bidra til en mer målrettet tilnærming til karrierevalg og utvikling. Gjennom studien har det blitt tydeliggjort at unge transpersoner står overfor komplekse utfordringer knyttet til identitet, selvbilde og karrierevalg, og disse utfordringene formes av deres unike erfaringer og omgivelser.

Ved å benytte Krumboltz' sosiale læringsteori om karrierebeslutningstaking som rammeverk, har man kunnet se hvordan individets karrierevalg også er påvirket av miljøforhold, tidligere læring og individuelle ferdigheter. Det er av avgjørende betydning at karriereveiledere er bevisst disse utfordringene, og har mulighet for å tilby støtte og veiledning gjennom de ulike overgangsprossene som unge transpersoner ofte møter.

I denne studien kom det frem klare forskjeller mellom eldre og yngre informanter når det gjelder støtte og kunnskap fra skolens rådgivere/ karriereveiledere. Eldre informanter opplevde negative konsekvenser av manglende støtte fra skolen karriereveiledere, rådgivere og lærere. Dette fraværet av støtte og samtidig opplevelsen av å bli stående alene med omfattende utfordringer, førte til at de ikke fikk fullført videregående opplæring innenfor normert tid. Masterprosjektets yngre informanter hadde en mer positiv opplevelse, ved at de hadde karriereveileder/ rådgiver som turte å stille spørsmål til dem når noe var galt. Det var avgjørende for de yngste informantene med kjønnsidentitetsutfordringer å kunne opparbeide tillit til sin karriereveileder/ rådgiver og føle seg trygge på at hen ville deres beste, slik at de fikk noen å dele sine spørsmål og tanker med på utdanningsstedet. Dette er med på å understreke viktigheten av å øke bevisstheten og kunnskapen blant karriereveiledere, for å stå bedre rustet i møte med unge transpersoner og deres karriereutvikling og ulike overgangsprosser.

Videre viser mine funn at overgangen fra utdanning til arbeidsliv avdekket ulike opplevelser blant informantene, og hvor noen møtte diskriminering på grunnlag av sin kjønnsidentitet. Gjennom Krumboltz' tilnærming til karrierebeslutningstaking, sees muligheten for at karriereveiledere bør være forberedt til å møte unge transpersoner som veisøkere, og hjelpe dem til å kunne utnytte sine styrker og ressurser for å navigere seg inn i arbeidslivet. Det blir sett på som avgjørende at karriereveiledere fortsetter å jobbe mot en mer inkluderende og rettferdig praksis, ved å gi unge transpersoner den støtten og veiledningen de har behov for til personlig og profesjonell vekst.

Dette masterprosjektet har bidratt med verdifull innsikt i karriereutfordringer for unge transpersoner, og understreker behovet for en mer bevisst og tilpasset karriereveiledning. For å styrke tryggheten og rettferdigheten i karriereveiledningen, er det avgjørende å fortsette med å utforske og øke forståelsen for karriere- og karriereutvikling for unge transpersoner. Ved å ha fokus på spørsmål om rettferdighet og ulikheter i karriereveiledning, bør karriereveiledere fortsette å jobbe mot en mer inkluderende og rettferdig praksis. Dette økte søkelyset på rettferdighet og individuell støtte for marginaliserte grupper, er med på å gi karriereveiledere en sentral rolle i å styrke unge transpersoners vei mot en meningsfull karriere. Gjennom å gi unge transpersoner den støtten og veiledningen de trenger, kan karriereveiledere bidra til både personlig og profesjonell vekst blant denne gruppen.

Vi som jobber som karriereveiledere er vant til å møte mennesker og deres unike bakgrunn, erfaring og historie. Vi ønsker i vår yrkesrolle å forstå og møte våre veisøkere der de er. Sannsynligheten for at vi møter transpersoner som veisøkere er stor, og jeg har et ønske om at vi skal være bedre forberedt til dette møtet. Karriereveiledere har en stor mulighet til å kunne utgjøre en forskjell for mennesker som bryter med normer for kjønn, ved å bidra med bevisstgjøring av deres sterke sider og egenskaper som de selv kanskje ikke har oppdaget. Jamfør Krumboltz` så handler mye av karriereveiledningen om å oppmuntre veisøkerne til å handle, ikke bare planlegge ved å matche seg selv til en karriere, samtidig må man erkjenne at arbeidsverdenen der ute er i stadig endring.

Avslutningsvis representerer dette masterprosjektet et viktig bidrag innen karriereveiledningsfeltet, og understreker behovet for økt bevissthet og innsats for å møte utfordringene unge transpersoner står ovenfor.



---

**Utfordringene er for store til at en kan stå i det aleine.**

**Jeg føler veldig at hun gikk den ekstra mila for meg.**

**Jeg kunne gå til rådgiveren med alt.**

Sitater fra informanter.

---



# Referanser/litteraturliste

- 74L, P. (2015-2016). *Lov om endring av juridisk kjønn*. H.-o. omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-74-l-20152016/id2479716/>
- Aasen, M. S. (2021). Eksamensbesvarelse Karriereutvikling og karriereveiledning i forandring. *Universitetet i Sørøst- Norge*, 13.
- Aasen, M. S. (2023). Eksamensbesvarelse vitenskapsteori og forskningsmetoder. *Universitetet i Sørøst- Norge*, 14.
- Aaserud, R. (2021). *Kjønnsinkongruens hos ungdom. Hvordan kan man forstå ungdom som er usikre på egen kjønnsidentitet?* Gyldendal.
- Aguirre- Sanchez- Beato, S. (2020). Explaining transphobia and discrimination against trans people: A review of theoretical approaches. *Psicologia & Sociedad*, 32. <https://doi.org/>
- Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud, E., Holmelid, Ø., (2021). *Seksuell orientering, kjønnsmangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Universitetet i Bergen. <https://www.uib.no/lhbtis-levekar2020>
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T. & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning*. Kompetanse Norge. [https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport\\_-\\_nasjonalt\\_kvalitetsrammeverk\\_for\\_karriereveiledning.pdf](https://www.kompetansenorge.no/globalassets/kvalitet-i-karriere/rapport_-_nasjonalt_kvalitetsrammeverk_for_karriereveiledning.pdf)
- Befring, E. (2020). *Sentrale forskningsmetoder : med etikk og statistikk* (2. utgave. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Brandie, U. & Sprogøe, J. (2019). *Det magiske øjeblik*. Hans Reizels Forlag.
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis*. SAGE.
- Braun, V. C., V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77- 101. <https://doi.org/https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. C., V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Ciovina, R. V. (2023). *På majoritetens premisser* [Mastergradsavhandling, Høgskolen i Innlandet, Høgskolen i Innlandet]. <https://brage.inn.no/inn-xmllui/bitstream/handle/11250/3076701/no.inn%3ainspera%3a148101317%3a46761084.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciovina, R. V. (2024). Minoritetsstress i karriereveiledning- Å navigere utfordringer og skape nye veier. *Veilederforum*. <https://veilederforum.no/artikler/praksis/minoritetsstress-i-karriereveiledning-navigere-utfordringer-og-skape-nye-veier>
- Dahl, S. L. (2012). Sensitive tema og hårsåre informantar som metodologiske utfordringar i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 20 (1), 7-26. <https://doi.org/https://www.idunn.no/doi/10.18261/ISSN1504-2928-2012-01-02>
- Datti, P. A. (2009a). Applying Social Learning Theory of Career Decision Making to Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Questioning Young Adults. *The Career Development Quarterly*, Vol.58 (1), 54-64. <https://www.proquest.com/docview/219404320?parentSessionId=IEindw8IOBnQnLq9tmVxb23vdqQ8lmjc9yk0AIAfZbM%3D&pg-origsite=primo&accountid=43239&sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Datti, P. A. (2009b). Applying Social Learning Theory of Career Decision Making to Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Questioning Young Adults. *The Career Development Quarterly*, 58, 54-64. <https://doi.org/https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00173.x>



- Eggebø, H., Stubberud, E., & Anderssen, N. (2019). *Skeive livsløp. En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant lhbtis- personer i Norge* ((NF Rapport) Nordlandsforskning, Issue. [https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2626460/Skeive%2blivsl%25C3%25B8p%2bNF-rapport%2b6\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2626460/Skeive%2blivsl%25C3%25B8p%2bNF-rapport%2b6_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fortellinger om integrering i norske lokalsamfunn. (2021). Universitetsforlaget. [https://www.idunn.no/fortellinger\\_om\\_integrering\\_i\\_norske\\_lokalsamfunn](https://www.idunn.no/fortellinger_om_integrering_i_norske_lokalsamfunn)
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson`s theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career Development and Counseling* (s. 71-100).
- Greve, J., Andersen, D.B., Nicolajsen, J.S., Kolodziejczyk, C. (2024). *LGBT+-elevs trivsel og mentale sundhed samt oplevelser af mobning, vold, chikane og diskrimination. En kortlægning for grundskolen, ungdomsuddannelserne og FGU- institutionerne* (302602). VIVE Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Vælfærd, København. [https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:9e5bd2df-edbd-4cc2-9adb-84c1c0fb6470?fbclid=IwAR0S\\_pl8aSFrKcYoTz9mp4lUp5ZOx-xCSUx6cTHvy629ldNujw5R1s5oXIM&viewer%21megaVerb=group-discover](https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:EU:9e5bd2df-edbd-4cc2-9adb-84c1c0fb6470?fbclid=IwAR0S_pl8aSFrKcYoTz9mp4lUp5ZOx-xCSUx6cTHvy629ldNujw5R1s5oXIM&viewer%21megaVerb=group-discover)
- Hancock, A. & Taylor, A. (2018). I Am What I Am. Queering Career Development and Practice. I S. R. G. Holey T, Thomsen R (Red.), *Career Guidance For Emancipation* (s. 17). Routledge. <https://www-taylorfrancis-com.ezproxy2.usn.no/books/edit/10.4324/9781315110486/career-guidance-emancipation-tristram-hooley-ronald-sultana-rie-thomsen>
- Haug, E. H. (23.06.2015, 02.12.2022). *Karrierekompetanse (CMS): en introduksjon*. Veilederforum.no. <https://veilederforum.no/artikler/teori/karrierekompetanse-cms-en-introduksjon>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning : hva, hvorfor, hvordan, for hvem og hvor?* Erik Hagaseth Haug. Fagbokforl.
- Hofgaard, L. (2022). *Hvordan forstår lærerne deres oppgave med karrierelæring i ungdomsskolen?* [Mastergradsavhandling, Universitetet i Sørøst- Norge]. <https://openarchive.usn.no/usn-xmlui/bitstream/handle/11250/3004781/no.usn%3awiseflow%3a6594028%3a50418961.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hooley, T. S. R. G. T. R. (Red.). (2019). *Career guidance for emancipation. Reclaiming justice for the multitude* (1. utg.). Routledge.
- Håkansson, V. (2024). Det er viktig å vise barn kjønns mangfold i barnehagen. *Utdanningsnytt*, (Kjønns mangfold). <https://www.utdanningsnytt.no/forste-steg-kjonnsideidentitet-kjonnsmangfold/det-er-viktig-a-vise-barn-kjonnsmangfold-i-barnehagen/384225>
- Irving, B. (2018). *Nytt innhold til karrierebegrepet*. Veilederforum. Hentet 2020 fra <https://veilederforum.no/artikler/teori/nytt-innhold-til-karrierebegrepet>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser* (3. utg. utg.). Cappelen Damm.
- Jacobsen, D. I. (2022). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (4 utgave. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Johannessen, L. E. F., Rafoss, T.W. & Rasmussen, E.B. (2018). *Hvordan bruke teori? Nyttige verktøy i kvalitativ analyse?* Universitetsforlaget.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, A. M., Jones, G. B. (1976). A Social Learning Theory of Career Selection. *The Counseling Psychologist*, 6(6:71), 12. <https://www.scribd.com/document/511443507/1976-Krumboltz-A-Social-Learning-Theory-of-career-Selection>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju Steinar Kvale og Svend Brinkmann ; oversatt av Tone M. Anderssen og Johan Rygge* (3. utg., 2. oppl. utg.). Gyldendal akademisk.

- Kversøy, K. S. (2018). *Relevant forskning for hvem? Relevans for dem forskningen involverer gjennom utvidede muligheter for medvirkning. Forskning og forandring, Vol. 1 Nr 2*, 91-109. <https://doi.org/https://doi.org/10.23865/fof.v1.1220>
- Larsen, A. K. (2017). *En enklere metode : veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode Ann Kristin Larsen (2. utg. utg.)*. Fagbokforl.
- Monro, S. (2010). Theorizing transgender diversity. Towards a social model of health. *Taylor & Francis online*, 33-45. <https://doi.org/https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/14681990050001547?n=1&Access=true>
- Nordentoft, H. M., Hvass, H., Mariager- Anderson, K., Bengtsen, S.S., Smedegaard, A., Warrer, S.D. (2019). *Kollektiv Akademisk Vejledning. Fra forskning til praksis*. Aarhus universitetsforlag.
- Nyeng, F. (2012). *Nøkkelbegreper i forskningsmetode og vitenskapsteori Frode Nyeng*. Fagbokforl.
- Oslo, K. s. U. i. (2021, 2021). *Karriereutvikling*. Aker Bemanning. Hentet 31.03.21. fra <http://akerbemanning.no/no/artikler/karriereutvikling>
- Prop. 88L. (2012-2013). *Diskrimineringslovgivning (diskrimineringsloven om seksuell orientering, likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskriminerings- og tilgjengelighetsloven*. B.-l.-o. inkluderingsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop-88-l-20122013/id718741/>
- Røthing, Å. (2016). Normkritiske perspektiver og mangfoldskompetanse. *Utdanningsnytt*. <https://www.utdanningsnytt.no/fagartikkel-pedagogikk/normkritiske-perspektiver-og-mangfoldskompetanse/172404>
- seksualitetsmangfold, F.-F. f. k.-o. (2023, 22 april, 2023, 22 april). *Fri- Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold*. Fri- Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. <https://www.foreningenfri.no/informasjon/begreper/>
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder : planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon (1. utgave. utg.)*. Fagbokforlaget.
- Stenumsgaard, I. & Ciovina, R. V. (2021). Karriereveiledning og kjønns- og seksualitetsmangfold. *Veilederforum.no*. <https://veilederforum.no/artikler/serier/karriereveiledning-og-kjonnsmangfold>
- Sultana, R. (2018). Prekaritet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: Karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. P. Kjærgård, P. (Red.), *Karriereveiledning for individ og samfunn* (s. 38-52). Gyldendal.
- Sultana, R. G. (2018). Prekariatet, innsparinger og samfunnskontrakt i en flytende verden: karriereveiledning i balansen mellom borger og stat. I R. Kjærgård & P. Plant (Red.), *Karriereveiledning : for individ og samfunn* (s. 38-52). Gyldendal.
- Sørli, A., & Hellum, A. (2021). *Frihet, likhet og mangfold: Fra ideal til realitet*. Gyldendal Akademisk.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder (5. utg. utg.)*. Fagbokforl.
- Thurén, T. (2022). *Vitenskapsteori for nybegynnere (3. utgave. utg.)*. Gyldendal.
- Tjora, A. H. (2023). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (4. utgave. utg.)*. Gyldendal.
- Truyens, M. (2019). *Social Learning Theory of Career Selection*. Career Marcr. <https://marcr.net/marcr-for-career-professionals/career-theory/career-theories-and-theorists/social-learning-theory-sltcdm-and-ltcc-krumboltz-mitchell/>
- Universitetssykehus, O. (2023). *Nasjonalt behandlingstjeneste for kjønnsinkongruens*. Oslo Universitetssykehus. Hentet 07.11.2023 fra <https://www.oslo-universitetssykehus.no/fag-og-forskning/nasjonale-og-regionale-tjenester/nasjonalt-behandlingstjeneste-for-kjonninkongruens>
- Van Der Ros, J. (2013a). *Alskens folk. Levkår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*. Likestillingscenteret. <https://likestillingscenteret.no/wp-content/uploads/2016/02/Alskens-folk.pdf>

- Van Der Ros, J. (2013b). Likestillingspolitikk og alskens folk. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37, 378-386. <https://doi.org/https://www-idunn-no.ezproxy1.usn.no/doi/full/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-10>
- Wegener, N. (2023). Du skal bare gjøre, hvad du selv vil: at arbejde med egne og andres normer. *Unge Pædagoger 2(Normkritiske perspektiver)*, 31-35. <https://u-p.dk/vare/2023-nr-2/>
- Young, I. M. (2014). Five Faces of Oppression. I *Five Faces of Oppression* (s. 3-20). State University of New York Press, Albany. <https://results.org/wp-content/uploads/Chapter-Fives-Faces-of-Opression.pdf>

# 9 Vedlegg

## Vedlegg 1: Vurdering av behandling av personopplysninger

17.07.2023, 10:09

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Kariereutfordringer for transpersoner](#) / Vurdering

### Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
531494

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
03.07.2023

**Tittel**

Kariereutfordringer for transpersoner

**Behandlingsansvarlig institusjon**

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

**Prosjektansvarlig**

Petra Røise

**Student**

Merethe Solberg Aasen

**Prosjektperiode**

01.08.2023 - 21.06.2024

**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 21.06.2024.

[Meldeskjema](#)

**Kommentar**

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket. Vi har nå vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene.

TYPE PERSONOPPLYSNINGER

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om seksuelle forhold eller seksuell orientering.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt og hvilke databehandlere du kan bruke. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.).

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringer-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

<https://meldeskjema.sikt.no/04850cd9-8f63-4dd7-b9d-5317c5a31cfc/vurdering>

1/1

## Vedlegg 2: Informasjonsskriv til informanter

### Vil du delta i forskningsprosjektet?

#### Formålet med prosjektet:

- Jeg heter Merethe Solberg Aasen og jobber som rådgiver og karriereveileder på Notodden videregående skole, avdeling Ressurscenteret. Jeg er for tiden også masterstudent ved Universitetet i Sørøst-Norge (USN), og studerer master i karriereveiledning.
- Jeg ønsker å se på hvilke karriereutfordringer transpersoner opplever, da med hovedfokus på unge og unge voksne transpersoner som er under utdanning. Det å finne ut av hva som er spesielt utfordrende, og hvordan de ser for seg at karriereveilederen kan bidra for å være til hjelp og støtte.
- Jeg håper at du ønsker å bidra i denne masteroppgaven med dine opplevelser og din kunnskap for at vi sammen kan lære av hverandre, og at denne kunnskapen kan få positive følger for fremtidige elever.

### Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får denne forespørselen fordi:

- Du er eller har vært elev ved Notodden videregående skole og/ eller Ressurscenteret.
- Du har vært åpen om din kjønnsidentitet til din rådgiver her på skolen, på det grunnlag tar din rådgiver kontakt og du får spørsmål om å være med som informant i min masteroppgave.
- Det er planlagt gjennomført intervju med 6 informanter.

### Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

- Universitetet i Sør Øst Norge (USN) er ansvarlig for personopplysningene som behandles i prosjektet.

### Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### Hva innebærer det for deg å delta?

- Jeg vil foreta individuelt intervju av hver informant, og intervjuet vil ta ca 45- 60 minutter.
- Sammen blir vi enige om tid og sted, det kan være at vi møtes fysisk eller digitalt.

- Personopplysninger som navn, kontaktopplysninger og hvilken kjønnsidentitet informanten benytter vil bli spurt om, og dette blir slettet når masteroppgaven blir levert mai 2024. Alle opplysninger blir anonymisert.
- Dataene blir samlet inn i form av lydopptak i egen godkjent app på telefon.

### **Kort om personvern**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler personopplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

### **Utdypende om personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

- Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt og det er kun jeg og min veileder som vil ha tilgang til opplysningene som blir samlet inn.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data, lagre datamaterialet på forskningsserver, innelåst/kryptert, etc.
- Alle deltakerne vil være anonyme i publikasjonen av masteroppgaven. Ingenting vil kunne spores tilbake til deg.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

- På oppdrag fra USN har personverntjenestene ved Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

- å be om innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende,
- å få slettet personopplysninger om deg,
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Vi vil gi deg en begrunnelse hvis vi mener at du ikke kan identifiseres, eller at rettighetene ikke kan utøves.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes innen 22 mai 2024.

- Opplysningene vil da slettes når prosjektet er avsluttet.

### **Spørsmål**

Hvis du har spørsmål eller vil utøve dine rettigheter, ta kontakt med:

- Masterstudent: Merethe Solberg Aasen, mobil 47683222 [merethe.aasen@vtfk.no](mailto:merethe.aasen@vtfk.no)
- Emneansvarlig USN: Petra Røise [petra.roise@usn.no](mailto:petra.roise@usn.no)
- Personvernombud på USN: Paal Are Solberg [paal.a.solberg@usn.no](mailto:paal.a.solberg@usn.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Sikts vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt på e-post: [personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no), eller på telefon: 73 98 40 40.

Med vennlig hilsen

*Merethe Solberg Aasen*  
Student

*Petra Røyse*  
Emneansvarlig

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet karriereutfordringer transpersoner opplever, og har fått anledning til å stille spørsmål.

Jeg samtykker til:

- å delta i intervju.
- at mine svar anonymiseres i masteroppgaven

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet avsluttes i mai 2024.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide masteroppgave høst 2023



### **Intervjuguide masteroppgave høst 2023.**

#### **Intervjuguide.**

Takk for at du ønsker å delta i dette forskningsprosjektet i forbindelse med min masteroppgave i karriereveiledning og karriereutfordringer for transpersoner. Målet med prosjektet er å øke forståelsen for hvilke utfordringer transpersoner under utdanning kan møte på, og hvordan vi som rådgivere og karriereveiledere kan være en støtte og ressurs.

Jeg mener med begrepet *karriereutfordring* å ha fokus på om det er noe som har vært spesielt problematisk og utfordrende for deg når det gjelder din kjønnsidentitet og karriere.

Det er dine opplevelser og hvordan du beskriver disse som er særs interessant for meg i dette arbeidet.

Helt i starten så ønsker jeg at du kan si litt om din bakgrunn, alder og skolesituasjon slik den er i dag, og nedenfor har jeg en liste over temaer som vi kommer innom i løpet av intervjusamtalen vår:

- Åpenhet om din kjønnsidentitet
- Utdanningsbakgrunn
- Din opplevelse
- Overganger
- Karriereutfordringer
- Rådgiver/ karriereveileder
- Diskriminerings erfaringer
- Støtte familie/ venner/ andre
- Betydningsfulle andre
- Nettverk med andre i lik situasjon
- Sosiale medier
- Dersom du ikke er i utdanning eller arbeid i dag, vil jeg gjerne at du sier noe om din opplevelse rundt dette.

Er det noe annet som du ønsker å fortelle som du tenker er relevant til temaet, vil jeg gjerne at du deler dette.



Kan jeg kontakte deg igjen hvis det blir aktuelt?

Tusen takk for at du stilte opp.

Med vennlig hilsen

Merethe Solberg Aasen  
Masterstudent  
Universitetet i Sørøst- Norge