



Fakultet for helse- og sosialvitenskap

**Robin Vikaune Ciovina**

## **Masteroppgave**

# **På majoritetens premisser**

En kvalitativ studie av mennesker med  
kjønnsidentitetstematikk og deres  
karriereutvikling

## **On the Majority's Terms**

A qualitative study of people with gender incongruence  
and their career development

Master i karriereveiledning - dybde

Vår 2023

*“But the first thing I had it in my mind was not career firstly,  
but what was first; like one day it might happen me being in  
this body no more, you know.”*

## Sammendrag

Mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres karriereutvikling har hittil vært et relativt ukjent fenomen i Norge. Disse menneskene står ovenfor unike overganger, livserfaringer, karriererelaterte utfordringer og berikelser som ikke tilstrekkelig har blitt empirisk belyst og satt i sammenheng. På karriereveiledningsfeltet mangler det dermed målgruppekunnskap som gjør at vi kan møte denne gruppen med innsikt, forståelse og tilpassede tjenester.

Denne masteroppgaven har utforsket åtte mennesker med kjønnsidentitetstematikk gjennom kvalitative personlige dybdeintervjuer og undersøkt deres opplevelser knyttet til egen karriereutvikling. Det har blitt benyttet en induktiv og åpen tilnærming til forskningsprosessen, og datamaterialet har blitt analysert gjennom refleksiv tematisk analyse.

Undersøkelsen viser til erfaringer som kan knyttes til fem hovedtema: 1) Utfordrende valgprosesser 2) Benyttelse av ulike fluktstrategier 3) Utfordrende erfaringer tilknyttet arbeidslivet 4) Den sosiale overgangsperioden 5) Styrkende sosial interaksjon og oppfattelse.

Informantene gir uttrykk for at de erfarer et krysspress mellom egne yrkes- og utdanningsønsker og hva som sosialt er forventet av dem. Flere forteller de også erfarer hyppige avbrudd og overganger i løpet av sin karriereutvikling.

Flere av informantene forteller om både en bevisst og ubevisst undertrykkelse av kjønnsidentiteten, og utspiller dermed sine karrierer i kjønnsuttrykk som tilfaller det tildelte kjønn ved fødsel. Undertrykkelsen beskrives å kreve betydelig med energi av informantene, og kan senere føre med seg en sorg rundt tanken om å ikke ha fått fullstendig utnyttet sitt potensial. Informantene forteller de gjerne trekker seg bort fra kollegaer og medstudenter før de har kommet ut som seg selv autentisk, og de forteller videre at de gjerne søker arbeid og studier langt unna oppvekstmiljøet. Flere av informantene forteller at de sterkt fordyper seg i karriererelaterte oppgaver og ved dette erfarer at ikke krevende følelser rundt kjønnsidentitetstematikken opptar de under utførelsen av handlingene.

Informantene forteller videre om en sårbar periode hvor de kommer ut som seg selv autentisk. Denne overgangen ser ut til å både kunne ha en positiv og mindre heldig påvirkning når det gjelder jobbfastholdelse. Informantene er gjerne prisgitt hvordan de blir møtt av andre i denne perioden. Informantene som erfarte støtte fra enten familie og arbeidsgivere i denne overgangsfasen, ser ut til å erfare høyere grad av jobbfastholdelse. Informantene som på sin side erfarte manglende støtte, forteller de gjerne falt ut av arbeidslivet, og noen mister også kontakt med sin familie i denne perioden.

Studiens funn viser at å komme ut som seg selv autentisk, bidrar til en karrieremessig ny giv for flere av informantene. Enkelte beskriver at de gjerne tar opp igjen yrker de tidligere hadde avskrevet i barndommen, og noen forteller at de engasjerer seg stort i eksisterende arbeidsoppgaver i kjølvannet av den sosiale overgangen.

Enkelte av informantene forteller om direkte diskrimineringserfaringer i arbeidslivet. Det fortelles i større grad om erfaringer med arbeidskollegaer og medstudenter som ikke benytter korrekt pronomen i deres omtale overfor dem selv. Manglende overholdelse av korrekt pronomen beskrives å ha en negativ effekt på flere.

Deltakelse i fritidsaktiviteter og nettverk med likesinnede ser ut til å ha hatt en positiv påvirkning på den enkeltes karriereutvikling i form av bedret selvfølelse. Informantene beskrev det også som betydningsfullt for selvfølelsen i arbeids- og studiesammenheng, at de ble oppfattet av andre som kjønnet de identifiserer seg som.

Undersøkelsens funn bidrar med innsikt i hvordan karriereforløpet til mennesker med kjønnsidentitetstematikk kan utspille seg. På bakgrunn av denne undersøkelsen har karriereveiledere mulighet til å møte målgruppen med en ny kunnskapsbasert forståelse. Informantenes perspektiver synliggjør hvordan deres karriereutvikling er priggitt kontekstuelle- og relasjonelle betingelser, noe som understreker omverdenens påvirkningskraft på karriereutvikling. Undersøkelsen bidrar dermed med universelle perspektiver på hvordan praksisutøvere på karriereveiledningsfeltet både bør forstå karriereutvikling og karrierebegrepet for å kunne utøve karriereveiledning.

## Abstract

People with gender incongruence and their career development have so far been a relatively unknown phenomenon in Norway. These people face unique transitions, life experiences, career-related challenges and enrichments that have not been sufficiently empirically elucidated and put into context. In the career guidance field, there is thus a lack of target group knowledge that enables us to meet this group with insight, understanding and customized services.

This master's thesis has investigated eight people with gender incongruence and their experiences related to their own career development through qualitative personal in-depth interviews. An inductive and open approach to the research process has been used, and the data has been analyzed through reflexive thematic analysis.

The study's findings refer to experiences linked to five main themes: 1) Challenging choice processes 2) The use of various escape strategies 3) Challenging experiences in relation to working life 3) Aspects related to the social transition period 4) Empowering social interaction and perception.

The informants express that they experience a cross-pressure between their own professional and educational wishes and what is socially expected of them. Several say they also experience frequent interruptions and transitions during their career development.

Several of the informants talk about both conscious and unconscious suppression of their gender identity, and thus play out their careers in gender expression that accrues to the sex they were assigned at birth. The repression is described as requiring considerable energy from the informants and can later bring with it a sadness around the thought of not having fully utilized their own potential. The informants say that they withdraw from colleagues and fellow students before they have come out as their authentic selves, and they also tell that they looked for work and studies far away from the environment they grew up in. Several of the informants say that they deeply immerse themselves in career-related tasks and do not experience gender dysphoria during the execution of the actions.

The informants tell of a vulnerable period where they come out as their authentic selves. This transition seems to be able to have both a positive and a less fortunate impact when it comes to job retention. The informants are often at the mercy of how they are met by others during this period. The informants who experienced support from either family or employers in this transition phase seem to experience a higher degree of job retention. The informants who experienced a lack of support, say that they often dropped out of work, and some also lose contact with their family during this period.

The study's findings indicate that coming out as one's authentic self contributes to a new career related boost for several of the informants. Some describe that they take up occupations that they had previously written off in childhood, and some say that they become heavily involved in existing work tasks in the wake of the social transition.

Some of the informants talk about direct experiences with discrimination in working life. Experiences with work colleagues and fellow students who do not use correct pronouns in their mentioning of the informants are reported to a greater extent. Non-compliance with the correct pronoun is described as having a negative effect on several people that participated in the study.

Participation in leisure activities and networking with like-minded people seems to have had a positive impact on the individual's career development in the form of improved self-esteem. The informants also described it as significant for their self-esteem in work and study contexts, that they were perceived by others as the gender they identify as.

Based on this study's findings, career counselors now have the opportunity to meet the target group with a new knowledge-based understanding. This as the survey's findings particularly contribute with insight into how the career course of people with gender identity issues can unfold. The informants' perspectives highlight how their career development is at the mercy of contextual and relational conditions, which emphasizes the influence of the outside world on career development. The survey thus contributes universal perspectives on how practitioners both should understand the concept of career and practice career guidance.

# Forord

Denne masteroppgaven avslutter et kapittel i mitt liv. Et kapittel som har vært fylt av høyt engasjement, ny kunnskapstilegnelse og mye glede.

Jeg har mye å være takknemlig overfor. Jeg er først og fremst takknemlig for at masterforløpet i karriereveiledning har åpnet øynene mine for viktige perspektiv som jeg vil ta med meg videre i mitt eget liv. Det har vært en åpenbaring overfor meg selv som fagperson at valgene vi tar (eller som kanskje er tilordnet oss), måten vi lærer og arbeidet vi gjør, er helhetlig sammenvevd med kompleksiteten som livene våre innehar. Jeg anser meg som privilegert som har fått delta på denne erkjennelsesreisen.

Arbeidet med denne oppgaven kan defineres som en berg-og-dal-bane. Det har rett og slett vært et privilegium å ha fått anledning til å kunne fordype meg i karriereveiledningsfeltet, og videre å ha fått anledning til å bygge karrierefaglig innsikt overfor en målgruppe som har opptatt meg over flere år. Skytingen rettet mot LHBTIQ+-befolkningen i Oslo den 25. juni 2022, mens analysearbeidet med denne oppgaven pågikk, traff en nerve hos flere i den norske befolkningen. I mitt tilfelle utgjorde hendelsen at arbeidet med denne oppgaven ble tillagt dypere mening, og det ble særlig vondt for meg å gå inn i de sårbare skildringene til informantene.

Jeg vil først og fremst takke Høgskolen i Innlandet for å ha gitt meg ny innsikt, faglig selvtilitt, verktøy og en forståelse for dypere meningsbærende aspekter for det som kommer til uttrykk som karrierevalg og handling. Takk for alle dørene dere har åpnet for meg. Jeg vil rette en direkte takk til Marion Arntzen, Tone Maria Hansen og Jannicke van der Ros, både for faglige innspill og bistand til rekrutteringsarbeidet til denne studien. En spesiell takk til min studieveileder, May Kunz, for tilbakemeldinger, tålmodighet og innspill av stor betydning. Takk til gode kollegaer ved Karriere Oslo som har bidratt med gjennomlesninger og innspill i prosessen.

På det personlige plan vil jeg rette en takk til Mamma. Du lærte meg å sette pris på det som var annerledes i perioder der ingen andre gjorde det. Videre vil jeg takke min ektemann Gheorghe Ciovina som har vært min klippe og støttespiller gjennom masterløpet. Ikke glem at du er uvurderlig, og at dette har vært teamarbeid på flere områder.

Den største takken ønsker jeg imidlertid å rette til de sterke og modige informantene som har delt sine karrierehistorier under arbeidet med denne oppgaven. Tusen takk for alt dere har lært meg! Uten deres bidrag ville ikke oppgaven sett dagens lys. Jeg dedikerer denne oppgaven til dere.

Langhus, 14.5.23

# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Innledning</b> .....	<b>1</b>
1.1	<b>Karriere og karriereutvikling</b> .....	<b>2</b>
1.2	<b>Problemstilling og forskningsspørsmål</b> .....	<b>2</b>
1.3	<b>Bakgrunn for oppgaven</b> .....	<b>3</b>
1.3.1	Egne erfaringer .....	3
1.3.2	Et lite utforsket område .....	4
1.4	<b>Oppgavens struktur</b> .....	<b>5</b>
1.5	<b>Begrepsavklaringer</b> .....	<b>5</b>
1.5.1	Kjønnsidentitet .....	5
1.5.2	Kjønnsidentitetstematikk.....	6
1.5.3	Tildelt kjønn ved fødsel .....	6
1.5.4	Kjønnsrolle .....	7
1.5.5	LHBT(IQ+) .....	7
1.5.6	Kjønnsdysfori .....	7
1.5.7	Kjønnsuttrykk .....	7
1.5.8	Binær og ikke-binær .....	8
1.5.9	Cisperson.....	8
1.5.10	Hetero- og cisnormativ.....	8
1.5.11	Å passere .....	8
1.5.12	Kjønnsbekreftende behandling .....	9
1.5.13	Sosial overgang.....	9
1.5.14	Feilkjønnning.....	9
1.5.15	Benyttelse av navn og pronomen.....	9
1.6	<b>Et historisk og juridisk bakteppe</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Kunnskapsgrunnlag</b> .....	<b>11</b>
2.1	<b>Karriereteori</b> .....	<b>11</b>
2.1.1	Theory of work adjustment .....	11
2.1.2	Teorien om avskrivning og kompromiss.....	12
2.1.3	Supers lifespan/life space approach .....	14
2.1.4	Sosial kognitiv karriereteori .....	15
2.1.5	Community interaction theory .....	18
2.1.6	The Happenstance Learning Theory .....	19
2.2	<b>Positiv psykologi</b> .....	<b>20</b>
2.2.1	Flytsoneteorien .....	20
2.3	<b>Teori knyttet til minoritetsstatus</b> .....	<b>22</b>
2.3.1	Skeiv teori .....	22



2.3.2	Teori om minoritetsstress .....	24
2.3.3	Teori om interseksjonalitet.....	24
<b>2.4</b>	<b>Forskning og litteratur .....</b>	<b>25</b>
2.4.1	Nasjonalt .....	25
2.4.2	Internasjonalt .....	28
<b>3</b>	<b>Metode .....</b>	<b>31</b>
<b>3.1</b>	<b>Metodiske valg.....</b>	<b>31</b>
3.1.1	Et induktivt forskningsopplegg.....	31
3.1.2	Kvalitativ metode.....	31
3.1.3	Det personlige intervjuet .....	32
3.1.4	Semistrukturert intervjuguide.....	33
<b>3.2</b>	<b>Informantene .....</b>	<b>33</b>
3.2.1	Tilgjengelighetsutvalg.....	33
3.2.2	Rekruttering.....	34
3.2.3	Utvalget.....	35
<b>3.3</b>	<b>Gjennomføring av intervjuene .....</b>	<b>36</b>
3.3.1	Refleksjonslogg .....	37
<b>3.4</b>	<b>Analyse.....</b>	<b>37</b>
<b>3.5</b>	<b>Litteratursøk.....</b>	<b>40</b>
<b>3.6</b>	<b>Vurdering av forskningsprosessen.....</b>	<b>40</b>
3.6.1	Min posisjon som forsker.....	40
3.6.2	Vitenskapsteoretisk grunnlag .....	42
3.6.3	Etisk vurdering av metode.....	43
3.6.4	Validitet, reliabilitet og overførbarhet.....	45
<b>4</b>	<b>Presentasjon av resultater .....</b>	<b>46</b>
<b>4.1</b>	<b>Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre: De vanskelige valgene som må tas.....</b>	<b>46</b>
4.1.1	Vanskelige vekstforhold.....	46
4.1.2	Krysspess i valgsituasjoner .....	48
4.1.3	Flere overganger og omvalg.....	54
<b>4.2</b>	<b>La meg slippe unna: Fluktstrategier fra kjønnsdysfori.....</b>	<b>55</b>
4.2.1	Tilbaketrekning.....	56
4.2.2	Forflyttelse .....	58
4.2.3	Fordypning .....	59
4.2.4	Undertrykkelse.....	62
<b>4.3</b>	<b>Jeg vil jobbe som meg selv: Om møter med utfordrende aspekter i arbeidslivet .....</b>	<b>64</b>
4.3.1	Manglende gjennomslag i jobbsøkerprosesser .....	64
4.3.2	Direkte diskriminering .....	65
4.3.3	Bruk av feil pronomen .....	67
<b>4.4</b>	<b>Jeg brer ut mine vinger: Om såre og befriende sosiale overganger .....</b>	<b>69</b>

4.4.1	Flere identitetstap.....	69
4.4.2	Prisgitt omverdens respons.....	70
4.4.3	Ny giv.....	73
<b>4.5</b>	<b>Min karriere er ingen tragedie: Styrkende sosial interaksjon og oppfattelse.....</b>	<b>75</b>
4.5.1	Fritidsaktiviteter.....	75
4.5.2	Nettverk med støtteorganisasjoner og likesinnede.....	76
4.5.3	Å komme til syne som den man er.....	78
<b>5</b>	<b>Oppsummering:.....</b>	<b>82</b>
<b>5.1</b>	<b>Styrker og svakheter.....</b>	<b>84</b>
<b>5.2</b>	<b>Forslag til videre forskning .....</b>	<b>85</b>
<b>5.3</b>	<b>Implikasjoner for praksis.....</b>	<b>86</b>
<b>6</b>	<b>Litteratur:.....</b>	<b>87</b>

### **Figurliste:**

Figur 1 – Avskrivningsmodellen.....	13
Figur 2 – Valgmodellen.....	17
Figur 3 – Community- interaction påvirkningsfaktorer på karriereutvikling.....	18
Figur 4 – Flytsonmodellen.....	21
Figur 5 – Egen gjengivelse av stegene til Braun og Clarke.....	38
Figur 6 – Tidlig tematisk kart.....	39
Tabell 1 – Oppsummering av studiens resultater.....	81

### **Vedlegg:**

Vedlegg 1: Forespørsel om bistand til rekruttering
Vedlegg 2: Facebook-innlegg
Vedlegg 3: Intervjuguide
Vedlegg 4: Intervjuguide (engelsk)
Vedlegg 5: Informasjonsbrev og samtykkeskjema
Vedlegg 6: Informasjonsbrev og samtykkeskjema (engelsk)
Vedlegg 7: Meldeskjema til Sikt
Vedlegg 8: Godkjenningsbrev fra Sikt
Vedlegg 9: Prosjektplan

# 1 Innledning

Mennesker som ikke opplever samsvar mellom kjønn og de ble tildelt ved fødsel og deres kjønnsidentitet (heretter definert som mennesker med kjønnsidentitetstematikk) har historisk sett vært ansett som en av de mest undertrykte minoritetene i de vestlige samfunn, hvor de både har vært ekskludert fra sosiale og kulturelle strukturer (Monro, 2000, s. 34).

I de senere årene har mennesker med kjønnsidentitetstematikk opplevd et betydelig større offentlig søkelys. Selv om de har fått styrket sine rettigheter de seneste årene (Kulturdepartementet, 2021, s. 13), gjenstår fortsatt flere rettighetskamper i dag (Bakke, 2021; Gjestvang og Jentoft, 2022). På bakgrunn av at denne gruppen og deres behov har kommet sterkere til syne for offentligheten, befinner vi oss nå i en periode som har synliggjort en nødvendighet av å reflektere rundt hvordan vi definerer og ser på kjønnsidentitet på flere samfunnsnivå (Schiappa, 2022, s. 35).

Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling er sparsommelig undersøkt. Det som eksisterer av nasjonal forskning peker mot at mennesker med kjønnsidentitetstematikk særlig er karriereutsatt i forhold til generelle levekår, nedsatt arbeidsevne, under skolegangen og på arbeidsmarkedet (Anderssen et al., 2021; Bue, 2014; Eggebø et al., 2018, 2019; van der Ros, 2013b). Videre foreligger det internasjonale stemmer som fremholder at perspektivene og de karriererelaterte erfaringene til mennesker med kjønnsidentitetstematikk kan differensiere betydelig fra majoritetsbefolkningen (Chen og Zhou, 2021, s. 15; Datti, 2009, s. 54). Kunnskapsmangelen på feltet, beskrevne karriererelaterte utfordringer og en tydelig differensiering fra befolkningen ellers, aktualiserer nå behovet for økt målgruppekunnskap på karriereveiledningsfeltet.

Da Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning ble innført i Norge i 2019, ble det for første gang presisert at målgruppe og kontekst var en av kompetansestandardene karriereveiledere på det tverrsektorielle karriereveiledningsfeltet burde inneha kunnskap om (Bakke et al., 2020). I kvalitetsrammeverket står det spesifisert at karriereveiledere i Norge bør ha innsikt i hvordan sosiale kategorier påvirker individets karriereutvikling (Bakke et al., 2020). Kompetansestandarder i rammeverket peker på et behov for målgruppekunnskap blant karriereveiledere i Norge, og impliserer dermed at en tilhørighet til en sosial kategori ikke er en uavhengig variabel fra individets karriereutvikling. Gjennom å standardisere, går kompetansestandarder langt i å uttrykke at det ikke bare er et behov for slik kunnskap, men at målgruppekunnskap forventes av utøvende karriereveiledere. Kunnskapsforventning om målgruppekompetanse trekkes også frem av Datti (2009, s. 59) som hevder at karriereveiledere bør inneha kunnskap om seksuelle og kjønnslige minoriteters unike utfordringer. Disse unike utfordringene som LHBTIQ+-personer (lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, intersex, queer, questioning og andre) står overfor, er ikke viet stor oppmerksomhet i foreliggende karriereforskning. Dette styrker betydningen av at karriererelatert kunnskap om mennesker med kjønnsidentitetstematikk nå bringes på banen og gjøres tilgjengelig for praksisfeltet.

## 1.1 Karriere og karriereutvikling

Både karriereveiledning og forståelsen av begrepet karriere kan kritiseres for å ha hatt et for høyt individualistisk fokus på bekostning av kontekstuell påvirkning (Hooley et al., 2018, s. 2). Individet har dermed blitt ansvarliggjort for å selv hanskles med karriererelaterte oppgaver, noe som kan ha begrenset vårt kollektive syn på karrierebegrepet til smalt å handle om hvordan individet selv håndterer sin arbeids- og studiedeltakelse. Karrierebegrepet som ligger til grunn for denne oppgaven tar derfor utgangspunktet i Kvalitetsrammeverkets brede definisjon. Definisjonen legger seg opp mot at begrepet forstås som et spekter av sekvenser og roller man innehar i løpet av livet: «*Karriere forstås som noe alle har. Det er ikke bare menneskers relasjon til utdanning og arbeid, men også øvrige roller og livssekvenser mennesker inngår i.*» (Bakke et al., 2020, s. 52). Til tross for kvalitetsrammeverkets relativt brede definisjon av karrierebegrepet, trekkes det frem at karrierekompetansebegrepet er mer avgrensende da begrepet primært knyttes til arbeid og utdanning. Allikevel anerkjenner også kompetansebegrepet andre meningssskapende aktiviteter man inngår i som en del av en karriere (Bakke et al., 2020, s. 53).

Karriereutvikling kan på sin side forstås som en livslang prosess som inkorporerer et spekter av faktorer i våre levde liv: «*Karriereutvikling er i dette perspektivet en kontinuerlig skapelsesprosess som foregår hele livet, hvor yrkesvalg og rollen som arbeider er én blant mange deler av en større helhet*» (Haug, 2018, s. 26). I følge Law (1981, s. 152) handler nettopp karriereutviklingsteori om å forklare, beskrive og forutse hvorfor vi ender opp slik vi gjør i våre individuelle karrierereiser. Dette er ansett som uavhengig av om man er i arbeid eller utdanning på nåværende tidspunkt. Jeg har i denne studien valgt å legge meg tett opp mot sistnevnte definisjon hvor et spekter av ulike livsroller utforskes, men hvor relasjonen til arbeid- og utdanning står i kjernen av selve utforskningen.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne studien har tatt utgangspunkt i følgende problemstilling:

*Hvordan kan karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk oppleves?*

Videre har disse forskningsspørsmålene blitt benyttet for å kunne bidra til å konkretisere og presisere problemstillingen:

- *Hvilken innvirkning har omverdenen på den enkeltes karriereutvikling?*
- *Hvordan håndterer informantene valg og overganger?*
- *Hvilke strategier benytter informantene for å navigere egen karriere?*

Som problemstillingen indikerer, utforsker jeg i denne studien kjønnsidentitetstematikkens innvirkning på enkeltindividenes karriereutvikling. Dette er med et bakenforliggende ønske om å forklare og synliggjøre hvorfor man ender opp i posisjoner og situasjoner på ulike stadier av livet. Her står arbeid og utdanning sentralt, men også andre roller, handlinger og overgangsperioder som kan være av betydning for den enkeltes karriereutvikling. Det var derfor tidlig klart for meg at individenes kognitive håndtering av valgprosesser og de bakenforliggende mekanismene til valgprosessene man er en del av, ville stå sentralt i dette arbeidet. Å håndtere overganger fremholdes som kjernen av karriereveiledningsfaget (Bakke et al., 2020, s. 12), og derfor vil også overgangshåndtering særlig rettes søkelys mot i denne studien. Navigasjonsaspektet var viktig for meg å trekke frem for å kunne forstå hvordan de undersøkte handler i sitt liv og i arbeids- og utdanningskontekst. Dette er ikke nødvendigvis knyttet til valg-, eller overgangshåndtering.

Gjennom problemstillingen søker jeg å komme nærmere opplevelsen av informantenes egen karriereutvikling, noe som både retter seg inn mot forståelse av seg selv og egne opplevelser. Valg- og overgangsprosesser kan derimot ikke utelukkende forstås som kognitive prosesser, men må også sees i lys av kontekstuelle forhold som påvirker hvordan disse fasene håndteres (Law, 1981; Patton og McMahon, 2014; Robertson, 2021; Svendsrud, 2015). Karriereutviklingen oppleves og erfares dermed individuelt, men påvirkes av både samspill med andre og kontekstuelle faktorer som befinner seg utenfor egen kontroll. Det var derfor vesentlig å rette fokus mot både psykologiske og sosiologiske aspekter i undersøkelsen.

Forskningsspørsmålene kan sees på som sekvensielle, men vil i realiteten kunne være sammenvevde. Gjennom spørsmålene søker jeg å gi et helhetlig bilde av hvilke kontekstuelle og individuelle forhold som påvirker individet, men også samvirker i et karriereutviklingsperspektiv. Gjennom problemstillingen og forskningsspørsmålene ønsker jeg nettopp å få frem bredden av karriereutviklingsperspektivene til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Her med et bredt søkelys på de ulike rollene informantene inngår i. Dette brede perspektivet ansees som vesentlig for å kunne gi et helhetlig og nyansert bilde av hvordan informantene ender opp i ulike posisjoner i løpet av livet.

## **1.3 Bakgrunn for oppgaven**

### *1.3.1 Egne erfaringer*

Til daglig jobber jeg som karriereveileder ved Karriere Oslo. Karriere Oslo fungerer som Oslos fylkeskommunale karrieresenter, hvor en av oppgavene som er tillagt senteret er karriereveiledning av nyankomne flyktninger. Her opplever jeg at et økende antall mennesker med kjønnsidentitetstematikk henvises til karriereveiledning. Dette kan skyldes at flere mennesker med kjønnsidentitetstematikk enn tidligere blir bosatt som overføringsflyktninger fra et tredjeland. Bosettingen er i tråd med den foregående og nåværende regjeringens uttaksprioritering av LHBTIQ+-kvoteflyktninger (Justis- og beredskapsdepartementet, 2020). LHBTIQ+-flyktninger, må i likhet med øvrige flyktninger,

gjennomføre karriereveiledning som et lovfestet og obligatorisk element i deres integreringsprosess forut for deres deltakelse i introduksjonsordningen etter Integreringsloven (Integreringsloven, 2020, § 11).

Møtet med en ny målgruppe har både fordret og utfordret min karrieremessige innsikt og kunnskap. Da jeg selv erfarte kunnskapsmangel for å utøve karriereveiledning ut fra gruppens unike behov, anså jeg det raskt som en sosial rettferdighetsagenda å bringe mer kunnskap på banen. Derfor skal det nevnes at mennesker med kjønnsidentitetstematikk også er en gruppe jeg tidligere har skrevet om både i studiesammenheng og på veilederforum.no (Ciovina, 2020, 2022; Ciovina og Stenumgaard, 2021). Før jeg gikk i gang med arbeidet med denne studien har jeg derfor innehatt kunnskap på området, selv om jeg tidligere ikke har samlet egne empiriske data.

### 1.3.2 Et lite utforsket område

Når det kommer til selve kjønnets betydning for karriereutvikling, er dette relativt godt forankret i foreliggende forskning og teori. Kjønnet vårt innvirker på flere aspekter av livene våre og har en omfattende betydning for våre levde liv:

*Kjønn er gjennomgripende. Det strukturerer livet på grunnleggende måter og virker inn på alt fra aktivitetene vi blir oppfordret til å drive med og adferden vi forventes å vise som barn, til fagene vi studerer som unge, yrkene vi går inn i og ansvaret vi påtar oss som voksne. (Taylor, 2022, s. 11)*

Kjønn beskrives som en av de viktigste påvirkningsfaktorene for navigasjon i vår menneskelige- og karrieremessige utvikling. Man kan utfra dette stille seg spørsmål om hva det karrieremessig vil bety når man ikke opplever samsvar mellom kjønnet man identifiserer seg med, og kjønnet man ble tildelt ved fødselen. Sørli og Hellum (2021, s. 18) peker på hvordan forskningsfeltet generelt nærmest ukritisk utelukkende forsker på kvinner og menn som eneste to alternativ. Her mener forfatterne at rådene kjønnsstrukturer gjerne kommer til syne ved forskning på mennesker som bryter med normer for kjønn. Vestlige og europeiske tradisjoner knytter en forståelse av kjønn til den tradisjonelle forståelsen av biologien (dickey et al., 2016, s. 360), noe som diskursivt kan bidra til usynliggjøring av perspektivene til kjønnslige minoriteter.

Det internasjonale karriereveiledningsfeltet mangler nettopp tilstrekkelig kunnskap og forskning om seksuelle- og kjønnsminoriteters karriereutvikling (Chung, 2003; Ciovina og Stenumgaard, 2021; Hancock og Taylor, 2019; Lyons et al., 2020; Robertson, 2021; Sangganjanavanich, 2009). Det eksisterer desto mindre forskning dersom man utelukkende ser på personer som opplever kjønnsidentitetstematikk (Budge et al., 2010; Chen og Zhou, 2021, s. 16; dickey et al., 2016, s. 360; Grossman og D'augelli, 2006, s. 113; Lyons et al., 2020, s. 376; Pepper og Lorah, 2008, s. 330). Vi ser derfor en tendens til at kjønnslige minoriteter ofte kommer i skyggen av både majoritetsbefolkningen, men også av seksuelle minoriteter i både karriereforskning og

faglitteratur. Karriereutviklingsteori står dermed i fare for å kunne overse kjønnsminoriteters opplevelser, og dermed også overgeneralisere ut fra majoritetsbefolkningens perspektiver og erfaringer (Davey, 2021, s. 150). Dermed ansees det som vesentlig at gruppespesifikke erfaringer nå synliggjøres.

Ønsket med dette arbeidet er å gi oppmerksomhet til menneskene hvis perspektiver ofte blir usynlige og glemt, og på denne måten gi en stemme til denne gruppen på karriereveiledningsfeltet. Jeg har inntatt et «nedenfra og opp»-perspektiv i denne studien. Grunnen til dette perspektivet var at jeg ønsket at mennesker med kjønnsidentitetstematikk selv skulle få gi uttrykk for sine egne perspektiv på sine karrieremessige erfaringer. Dette har vært avgjørende for meg da jeg tenker at kunnskapstilegnelsen på karriereveiledningsfeltet burde begynne med å lytte til de levde erfaringene. Det er disse menneskene som best kjenner sin egen karriereutvikling.

## **1.4 Oppgavens struktur**

I det følgende underkapittelet vil jeg redegjøre for studiens terminologi. Deretter vil jeg redegjøre for oppgavens historisk-juridiske bakteppe, og vise til foreliggende forskning.

I kapittel 2 vil jeg redegjøre for studiens kunnskapsgrunnlag. Deretter vil kapittel 3 ta for seg forskningsdesign og metodisk forankring. I kapittel 4 vil det redegjøres for undersøkelsens resultater, og hvor resultatene samtidig drøftes opp mot foreliggende teori og forskning. Avslutningsvis vil kapittel 5 komme med en oppsummering av studiens funn, og deretter komme med anbefalinger for videre forskning og vise til studiens implikasjoner for praksisfeltet.

## **1.5 Begrepsavklaringer**

Da en stor del av begrepsbruken som benyttes i denne oppgaven vil kunne ansees som ny for flere, vil jeg i det følgende avsnittet komme med enkelte begrepsavklaringer. For å bevare leservennlighet, anbefaler jeg å aktivt henvende seg tilbake til dette avsnittet dersom den videre begrepsbruken i studien fremstår som ukjent på et senere tidspunkt.

### *1.5.1 Kjønnsidentitet*

Stryker (2017, s. 27) beskriver vår identitet som både noe vi grunnleggende sett er, men også hva vi betegner oss selv som overfor andre. Vår kjønnsidentitet dannes gjennom et bredt samspill mellom biologiske, individuelle og sosiale faktorer (NOU 2019: 19, s. 72). Hele livet definerer vi oss i ulike kategorier, og sammensatt utgjør disse kategoriene hvem vi er som mennesker (Stryker, 2017, s. 27). Vi kan eksempelvis definere oss selv som kvinner, menn, mødre, fedre, arbeidstakere osv. Vi benytter identitetskategorier om oss selv på bakgrunn av vår subjektive oppfattelse av hva som både kjennetegner og hva som er viktig for oss. Disse kategoriene betegner overfor oss selv, men også

overfor omverden hva som er viktig i våre liv. Vi kan inneha mange ulike identiteter, og vår kjønnsidentitet er en av dem. Når vi snakker om kjønnsidentitet snakker vi om vår subjektive identitetsopplevelse av å tilhøre en kjønnskategori (Jessen, 2023b). Denne opplevelsen tilfaller ofte innenfor modellen om at det grunnleggende sett finnes to kjønn, mann og kvinne. Opplevelsen er imidlertid ikke slik for alle. For mennesker med kjønnsidentitetstematikk samsvarer ikke den subjektive opplevelsen av eget kjønn, altså deres kjønnsidentitet, med deres kroppslige kjennetegn.

### 1.5.2 *Kjønnsidentitetstematikk*

Når jeg i denne studien benytter begrepet «mennesker med kjønnsidentitetstematikk», refererer jeg til opplevelsen av manglende samsvar med kjønnnet man ble tildelt ved fødsel og egen kjønnsidentitet. Jeg har tidligere selv benyttet både begrepet *transperson* og *kjønnsinkongruent* i min omtale av denne gruppen. Bakgrunnen for valget av kjønnsidentitetstematikkdefinisjonen i denne studien, er at begrepet utgjør en mer inkluderende og subjektivt orientert benevnelse av gruppen. Begrepsbruken representerer ikke en medisinsk diagnose, et opplevd stigma eller utgjør en reduserende merkelapp. Begrepsbruken er inspirert av van der Ros (2013b) som trekker frem at kjønnsidentitetstematikkbegrepet ikke oppleves som problemorientert, stigmatiserende og reduserende for den man er som person, men heller som inkluderende og mangfoldsorientert. van der Ros (2013b, s. 16) skriver at begrepet mennesker med kjønnsidentitetstematikk omforener et spekter av mennesker som definerer seg som menn, kvinner, kjønnsflytende eller ikke binære. Forfatteren hevder at fellesnevneren er at de på enten nåværende eller historisk tidspunkt har opplevd manglende samsvar mellom kjønnnet de ble tillagt ved fødsel og egen kjønnsidentitet. Flere av informantene og støtteorganisasjonene som var involvert i denne studien ga uttrykk for at de ikke ønsket at begrepene *transperson* eller *kjønnsinkongruent* skulle bli benyttet. Enkelte av informantene hadde gjennomgått kjønnsbekreftende behandling, og definerte seg på intervjutidspunktet som enten mann eller kvinne, og noen benyttet begrepet «*født i feil kropp*» i sin omtale av seg selv. I tråd med studiens design som retter seg inn mot opplevelser av egen karriereutvikling, er det nettopp denne subjektiviteten som er interessant i dette arbeidet. Kjønnsidentitetstematikkbegrepet anerkjenner at opplevelsen er reel, men fremhever det personlige opplevelsesbaserte aspektet ved det faktum at man ikke opplever samsvar mellom tillagt kjønn ved fødsel og kjønnsidentitet.

### 1.5.3 *Tildelt kjønn ved fødsel*

Når jeg gjennomgående bruker begrepet tildelt kjønn ved fødsel i denne studien, refererer jeg til at barn blir tildelt kjønn ved fødselen basert på deres genitalier, og som enten oppfattes som jente- eller guttekjønn (Aaserud, 2021, s. 30). Jeg benytter ikke betegnelsen biologisk kjønn eller fødselskjønn. Her ønsker jeg å gjøre en viktig distinksjon mellom at barnet ikke er født som kjønnnet deres genitalier kan antyde, men altså tildelt kjønnnet basert på ytre kjennetegn.



#### *1.5.4 Kjønnssrolle*

Kjønnssroller defineres som aspekter ved et menneske som tillegges enten feminine eller maskuline egenskaper innen en gitt kultur eller et samfunn (Aaserud, 2021, s. 123). Dette kan for eksempel dreie seg om måten man uttrykker seg på, hvilke utdanningsvalg man forventes å ta, og den forventede posisjonen innenfor familien. For eksempel kan foreldre forvente at barn tillagt guttekjønn ved fødsel uttrykker maskulinitet ved klesstil og uttrykksformer, eller velger en viss type yrker. Å bryte med det tradisjonelle kjønnssrollemønsteret vil dermed si at man bryter med forventningene som knyttes opp mot rollen som tilhører det kjønn man ble tillagt ved fødsel.

#### *1.5.5 LHBT(IQ+)*

LHBT-akronymet er en betegnelse som tradisjonelt står for lesbiske, homofile, bifile og transpersoner (Grasmo, 2021). Enkelte ganger henvises det også til LHBTI, LHBTIQ eller LHBTIQ+ for å også inkludere interkjønn, queer, questioning og andre som bryter med normer for kjønn og seksualitet i akronymet. Begrepet transperson blir som nevnt ikke benyttet i omtale av målgruppen i denne studien, men jeg har valgt å ikke endre på akronymet der det benyttes. Dette er på bakgrunn av at akronymet er forholdsvis etablert. Bruken av akronymet i denne oppgaven må allikevel forstås som å favne om mennesker med kjønnsidentitetstematikk.

#### *1.5.6 Kjønsdysfori*

Kjønsdysfori viser både til en medisinsk diagnose, men samtidig til den subjektive følelsen av manglende samsvar mellom kjønnsidentitet og kjønn man ble tillagt ved fødsel (Jessen, 2022a). I denne oppgaven knyttes begrepet opp mot en følelse av ubehag som er knyttet til kjønnsidentitetstematikken. Begrepet er gjerne benyttet i beskrivelser av indre følelser som har skapt indre uro eller ubehag hos informantene. Dysforien forstås derfor i denne oppgaven som en negativt assosiert subjektiv tilstand knyttet til kjønnsidentitetstematikk.

#### *1.5.7 Kjønnsuttrykk*

Der begrepet kjønnsuttrykk benyttes, handler dette om hvordan den enkelte uttrykker enten kjønnsidentiteten eller det tillagte kjønn ved fødsel overfor omverdenen. Dette kan for eksempel være gjennom hvordan man bruker stemmen, klær, kroppsspråk eller utsmykning (Sørli og Hellum, 2021, s. 24).

### 1.5.8 *Binær og ikke-binær*

Enkelte mennesker opplever at deres kjønnsidentitet ikke samsvarer med kategoriene mann eller kvinne, som for mange kan defineres som binære kjønnskategorier i dagens samfunn. Noen mennesker med kjønnsidentitetstematikk opplever at de befinner seg utenfor de binære kategoriene, og definerer seg selv som mennesker med ikke-binær kjønnsidentitet. Mennesker med ikke-binær kjønnsidentitet opplever at de ikke passer inn i kjønnsdelingene i samfunnet, og kan enten avvise kjønnskategorisering, helt eller delvis, eller befinne seg i et flytende spekter mellom kategorien mann eller kvinne (Jessen, 2022b). Min forståelse av begrepet kjønnsidentitetstematikk omfavner også ikke-binære mennesker, til tross for at denne gruppen ikke er representert som informanter i denne undersøkelsen.

### 1.5.9 *Cisperson*

Begrepet cisperson, brukes i denne studien ved omtale av mennesker som på sin side opplever samsvar mellom kjønn og de ble tildelt ved fødsel, og kjønn de identifiserer seg med (Jessen, 2023a). Disse kan sies å være en motsetning til mennesker med kjønnsidentitetstematikk, men cispersoner har like fullt en kjønnsidentitet (som mann og kvinne) (Jessen, 2023a). Dette til tross for at de ikke har en *tematikk* som opptar dem selv i det daglige rundt egen kjønnsidentitet.

### 1.5.10 *Hetero- og cisnormativ*

Heteronormativitet og cisnormativitet er betegnelser bestående av to forhold som tar for seg at man normativt og dikotomt ansees som enten kvinne eller mann, samt forventningen om at alle i samfunnet er heterofile og cispersoner (Eggebo et al., 2019, s. 20). Samtidig ansees heller ikke kjønnsidentiteter som er grenseoverskridende med tokjønnsmodellen som legitime identiteter (Almås et al., 2021). Begrepene hetero- og cisnormativ benyttes om hverandre med samme betydning i denne studien.

### 1.5.11 *Å passere*

Flere av informantene i studien bruker begrepet «å passere» om opplevelsen av å bli oppfattet av omverden i tråd med egen kjønnsidentitet. Å passere handler om at man leses av de man møter i det daglige som det kjønn man identifiserer seg som, gjennom måten man uttrykker seg på (Fri Oslo og Viken, 2021a). Begrepet er noe kontroversielt (Nagoshi et al., 2023, s. 3), men benyttes i denne studien da begrepet særlig blir brukt i informantenes egenomtale.

### 1.5.12 *Kjønnsbekreftende behandling*

Begrepet kjønnsbekreftende behandling benyttes i denne studien om ulike former medisinsk eller kirurgisk behandling som gjennomføres for å kunne bekreftes som det kjønnnet man identifiserer seg som (Fri Oslo og Viken, 2021b).

### 1.5.13 *Sosial overgang*

Den sosiale overgangen som det henvises til i denne studien, er definert som overgangen da informantene går fra å leve i tråd med kjønnnet tildelt ved fødsel, til å leve og uttrykke seg i tråd med kjønnsidentiteten overfor omverden. For noen kan denne overgangen skje gradvis og på ulike arenaer, og markerer nødvendigvis ikke et absolutt skille. Begrepene pre- og post-transisjon benyttes om tiden før og etter den sosiale overgangen.

### 1.5.14 *Feilkjønnning*

Begrepet feilkjønnning knyttes til benyttelse av feil kjønn i omtale av en person, enten tilsiktet eller utilsiktet (Steine og Berteussen, 2023). Flere av informantene i denne studien benytter begrepet om erfaringene de gjør seg ved å bli kalt «han» eller «hun» når de identifiserer seg med det motsatte kjønn.

### 1.5.15 *Benyttelse av navn og pronomen*

I min omtale av informantene som deltok i studien, har jeg benyttet meg av tradisjonelle pronomen tilhørende deres egen kjønnsidentitet. Flere informanter ga uttrykk for hvilket pronomen de foretrakk å bli omtalt som i intervjusituasjonen, mens andre kun ga uttrykk for deres kjønnsidentitet. Da informantene utelukkende definerte seg i binære kjønns kategorier, blir det også utelukkende benyttet pronomenene *han* og *hun* i deres omtale i denne studien. I den grad egne eller tidligere navn benevnes i sitatene hentet fra det transkriberte materialet, har disse blitt endret av anonymitetshensyn.

## 1.6 **Et historisk og juridisk bakteppe**

Hvis vi skal kunne forstå karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk, ansees det som vesentlig å kunne plassere de levde livene inn i en historisk og juridisk kontekst. Det finnes spor fra mennesker med kjønnsidentitetstematikk fra flere tusen år tilbake (Agoramoorthy og Hsu, 2015, s. 1451–1452), men det eksisterer ellers lite eldre historie vedrørende mennesker med kjønnsidentitetstematikk både nasjonalt og internasjonalt. Sandal (2021, s. 45) skriver at de første internasjonale forsøkene på å kirurgisk endre kjønnskarakteristika kan dateres tilbake til århundreskiftet mellom 1800- og 1900-tallet. Forfatteren skriver at det i kjølvannet av de første

operasjonene som ble ansett som vellykket, ble oppnevnt flere utvalg i Norge fra 1950-tallet som skulle vurdere behandlingstilbudet for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Her ble særlig hensynet til omverden tillagt sterk vekt i de etiske resonnementene rundt de restriktive avgjørelsene som ble fattet (Sandal, 2021, s. 49). Sandal (2021, s. 49) skriver videre at det blant annet ble henvist til at omverden kunne oppfatte en tradisjonell maskulin mannsoppbygning som grotesk i kvinneuttrykk. Videre trekker forfatteren fram at det også ble vurdert av hensyn til omverden at sterilisering av mennesker med kjønnsidentitetstematikk var nødvendig for å ivareta samfunnsorden. Det eksisterte ikke et medisinsk behov for denne steriliseringspraksisen (Sørli og Hellum, 2021, s. 27). Det ble imidlertid vurdert som sterk risiko overfor samfunnet dersom menn kunne risikere å bli gravide hvis de beholdt reproduksjonsevnen gjennom å beholde kvinnelige reproduksjonsorganer (Sandal, 2021, s. 49–57). Den inngripende og restriktive praksisen har blitt stående over lang tid, og det er også ført en stram linje med et trangt nåløye på behandlingstilbudet til mennesker med kjønnsidentitetstematikk frem til i dag (Sandal, 2021, s. 49). Det eksisterer en tydelig historisk argumentasjon som skåner samfunnets kjønnsnormativitet, fremfor i større grad å vektlegge individets ønsker og behov.

De siste tjuefem årene har det imidlertid skjedd mye på rettighetsfronten for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. I 2002 ble det tillatt for mennesker å skifte til navn tradisjonelt tilhørende det motsatte kjønn av det de ble tildelt ved fødsel, dette til tross for at de enda ikke hadde gjennomført kjønnsbekreftende behandling (Justis- og politidepartementet, 2002). I 2013 fikk mennesker et sivilrettslig vern mot diskriminering basert på kjønnsuttrykk og kjønnsidentitet (Diskrimineringsloven om seksuell orientering, 2013). I 2016 ble Lov om endring av juridisk kjønn innført (Lov om endring av juridisk kjønn, 2016). Loven åpnet for at man selv kunne endre juridisk kjønn ved søknad, men ga ingen rett til kjønnsbekreftende behandling (Prop. 74 L (2015–2016), s. 32). Lov om endring av juridisk kjønn utgjorde at man ikke lenger måtte gjennom irreversibel sterilisering for å juridisk kunne endre kjønn (Helse- og omsorgsdepartementet, 2015, s. 12). Så sent som i 2020 ble kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk innlemmet i straffeloven om forbud mot hatefulle ytringer og diskriminering i Norge (Straffeloven, 2005, §§ 185 og 186).

Som dette avsnittet synliggjør, har det foregått en samfunnsmessig utvikling som har styrket rettighetene for mennesker med kjønnsidentitetstematikk den senere tiden. Dette kapittelet har vist til studiens utgangspunkt, begrepsbruk og historiske bakteppe. I det følgende kapittelet vil jeg ta for meg studiens kunnskapsgrunnlag, herunder foreliggende teori og forskning.

## 2 Kunnskapsgrunnlag

I dette kapitlet ønsker jeg å trekke frem kunnskapsgrunnlaget denne studien bygger på. Det er vanskelig å kategorisere teorier som tar for seg LHBTIQ+-perspektiver da eksisterende karriereutviklingsteori ikke har ivaretatt disse perspektivene i særlig høy grad (Patton og McMahon, 2014, ss. 16–17). Når kjønnsidentitetsperspektiver ikke er hensyntatt i tidligere teoretisering, har det vært en avveining for meg hvor mye foreliggende karriere teori som skal inkluderes i forståelsen av fenomenet. Utradisjonelle liv trenger et utradisjonelt kunnskapsgrunnlag dersom vi skal kunne forstå deres karriereutvikling. Dette mener jeg har fordret et eklektisk perspektiv, hvor jeg også har benyttet teori som befinner seg utenfor tradisjonell karriere teori for å kunne styrke forståelsen av informantenes historier. Det er allikevel viktig for meg å understreke betydningen av å fremholde informantenes perspektiver som det mest vesentlige bidraget til denne studien (Bue, 2014, s. 35).

I de følgende underkapitlene vil jeg presentere teori fra henholdsvis karriere teori, positiv psykologi, og teorier jeg har valgt å knytte til minoritetsstatus. Avslutningsvis vil jeg presentere den nasjonale og internasjonale forskningen denne oppgaven bygger sitt empiriske grunnlag på.

### 2.1 Karriereteori

#### 2.1.1 *Theory of work adjustment*

Theory of Work adjustment (TWA) (Dawis et al., 1964) vektlegger hvordan individets tilpasning til arbeidsmiljøet henger sammen med hvor godt evnene til den enkelte korresponderer med kravene som stilles på arbeidsplassen (Dawis et al., 1964, s. 8). Teorien er relevant ovenfor problemstillingen da den særlig kaster lys over valgprosesser og navigasjon i arbeid og utdanning. Teorien bygger på trekk- og faktortankegangen til Parsons (1909) som mente at det var vesentlig å reflektere over forhold både ved seg selv og i arbeidslivet for å kunne gjennomføre et godt karrierevalg. I tråd med TWA vil individet ofte bli værende i et arbeidsforhold over tid ved en god tilpasning, og det motsatte skjer dersom tilpasningen ikke var tilstrekkelig (Dawis et al., 1964, s. 8). Indikatoren for tilpasningen blir korrespondansen mellom arbeidstakeren og kravene i arbeidsforholdet, hvor særlig arbeidspersonligheten som består av unike behov og evner, står sentralt (Dawis et al., 1964, s. 8). Der det er en gjensidig korrespondanse mellom individ og kravene som stilles, vil både individet og arbeidsgiver være tilfreds, men også ulike forsterkere eller belønninger har en innvirkning på individets tilfredshet over tid (Dawis et al., 1964, ss. 8, 18). Over tid vil også individet eller arbeidsplassen utvikle nye behov, noe som også vil kunne påvirke tilfredsheten til den enkelte (Dawis et al., 1964, s. 18). Altså har korrespondansen endret seg.

Trekk og faktorteorier har et relativt positivistisk syn på karriereveiledning, der statiske objektive kriterier ligger til grunn for et godt karrierevalg (Savickas, 2015, s. 131). Teoriene kan allikevel særlig gjøre seg gjeldende i forståelsen av karriereutvikling og valg hos mennesker med

kjønnsidentitetstematikk (Lyons et al., 2020). Her kan det tenkes at mennesker med kjønnsidentitetstematikk vektlegger og evaluerer egen selvkjennskap i tråd med identitetstematikken, opp mot forhold de kan møte i arbeidslivet. Gjensidig korrespondanse mellom individ og arbeidsmiljø pekes på som viktig av Dawis et al. (1964). Hypotesen forstått gjennom TWA blir dermed at et støttende miljø både blir attraktivt for den enkelte å søke seg til, men bidrar også til trivsel og jobbfastholdelse over tid.

### *2.1.2 Teorien om avskrivning og kompromiss*

Gottfredsons (2005) teori om avskrivning og kompromiss beskriver hvordan barn og unge håndterer valgprosesser gjennom oppveksten, og teorien kaster lys over hvordan den dikotome forståelsen av kjønn innvirker på valgoverveielser. Teorien er interessant ovenfor problemstillingen, da den særlig kan vise til utfordringer for kjønnsminoriteter i valgprosessene de står overfor.

Det sentrale for teorien er at barn gradvis avskriver flere yrker på bakgrunn av relativt overfladiske forhold som kjønn og prestisje, noe som senere påvirker deres valgrepertoar (Gottfredson, 2005). Avskrivningen skjer gjennom det Gottfredson (2005) definerer som fire faser.

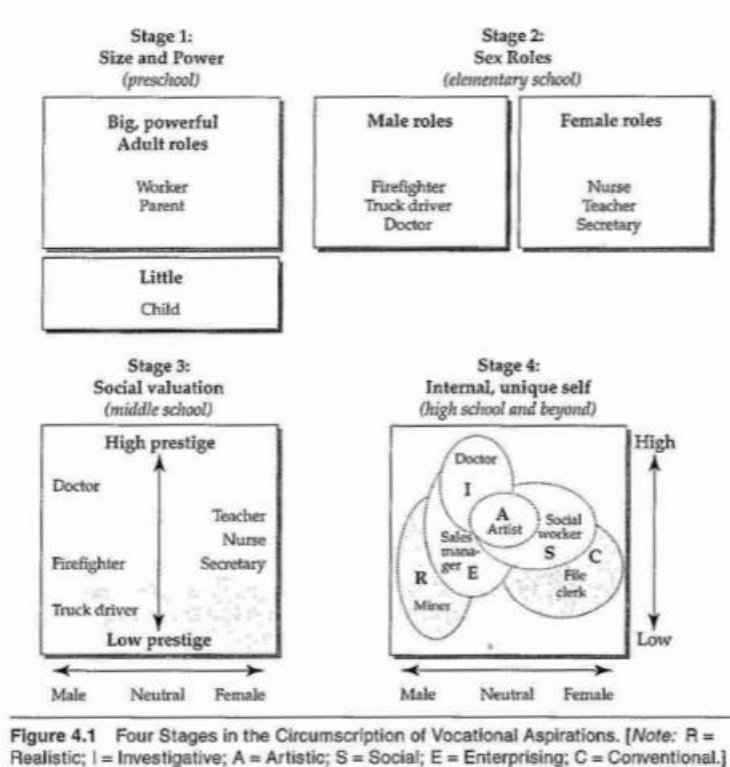
Den første fasen, hvor barnet er mellom tre og fem år gammel, hevder hun at barnet går fra å tenke relativt magisk og fantasifullt omkring framtidvalg, til å begynne å identifisere ulike roller intuitivt og klassifisere mennesker på en forholdsvis enkel måte. For eksempel svak-sterk og liten-svak (Gottfredson, 2005, s. 77).

Gottfredson (2005, s. 77) trekker frem at under den andre fasen, når barn er mellom seks og åtte år gamle, blir kjønn en sterk identifikasjonsmarkør for barna. Her hevder hun at kjønnslige attributter som hvordan man kler seg, og andre typiske kjønnskarakteristika tilskrives ett av kjønnene mann eller kvinne som de eneste to alternativ. I denne fasen tillegger barnet fremtidsscenarioer en dikotom kjønnsforståelse, der barnet definerer yrkene de legger merke til i manns- og kvinneyrker, og avskriver valg på bakgrunn av dette (Gottfredson, 2005, s. 77).

I den tredje fasen, da barnet er mellom ni og tretten år gamle, mener Gottfredson (2005, s. 79) at barnet begynner å være orientert mot sosial status og andres evalueringer, og avskriver yrker på bakgrunn av disse forholdene.

I den fjerde og siste fasen, som inntreffer fra barnet er fjorten år, mener Gottfredson (2005, s. 81) at barnet begynner å evaluere om yrkesvalg passer overens med selvforståelsen, samt hvordan det potensielle karrierevalget passer inn i det livet de ønsker ellers. Valg kan være krevende i den fjerde fasen, fordi ungdommen nå må sette seg inn i hva yrket konkret innebærer, og hvilke kvalifikasjoner de er i behov av for å kunne oppnå karriereretningen (Gottfredson, 2005, s. 12–13). Her mener Gottfredson at ungdommene har dannet seg et idealistisk ønske som kan være vanskelig å oppnå, men også et realistisk ønske som kan være mulig å få til. I denne fasen blir tilgjengeligheten til yrket vurdert, men innenfor valghorisonten som allerede bærer preg av at mange yrker har blitt avskrevet på

bakgrunn av flere forhold siden barnet var lite (Gottfredson, 2005, s. 82). Sentralt for teorien er at barna ikke bruker tid på å evaluere de tidligere bortvalgene senere, dersom de ikke blir oppfordret til å gjøre det (Gottfredson, 2005, s. 81). De fire fasene gjengis nedenfor:



Figur 1 Avskrivningsmodellen fra *Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. I Career development and counseling: Putting theory and research to work* (Bd.1, s.78) (Gottfredson, 2005) Copyright 2005 ved John Wiley and Sons. Gjengitt med tillatelse fra linsensgiver gjennom PLSclear.

Gottfredson (2005, s. 73) hevder i sin teori at alle barn har et unikt selvkonsept. Gecas (1982, s. 3) beskriver selvkonseptet som det kognitive bildet mennesker har av seg selv. Selvkonseptet mener han er et resultat av refleksiv interaksjon med andre, og hevder at konseptet handler om hvordan man ser seg selv som fysisk, psykisk, moralsk og spirituelt eksisterende vesen.

Kompromissdimensjonen til Gottfredson innebærer at barn og unge begynner å gi slipp på karriereønskene de definerer som mest idealistiske, men vanskelig å skulle oppnå (Gottfredson, 2005, s. 82). Disse byttes ut mot aspirasjoner som i utgangspunktet passer mindre overens med ens selvkonsept, men som oppfattes som mer oppnåelige (Gottfredson, 2005, s. 82). Aspirasjoner som knyttes opp mot prestisje, kjønn og interesseområde gis senest slipp på da de vil være knyttet til det sosiale handlingsrommet til den enkelte, og ansees som grunnleggende for selvkonseptet (Gottfredson, 2005, s. 83–84). Gottfredson (2005, s. 84) sier at barn først og fremst vil velge i tråd med hva som er forenlig med det fødselsdefinerte kjønnets dersom de må inngå et kompromiss med opprinnelige



idealistiske ønsker og interesser. Valg som er forenlig med det tildelte kjønn ved fødsel overstyrer derfor ofte både ønsket prestisje og interessenivå (Gottfredson, 2005, s. 84). Selv om teorien kan bidra med innsikt i informantenes valgprosesser, fremstår teorien i denne sammenheng som noe generaliserende. Dermed ansees teorien ikke som fullgod i forståelsen av karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk som ofte vil kunne være kvalitativt annerledes enn den øvrige befolkningen (Eggebo et al., 2019, s. 74; Freeman et al., 2010).

### 2.1.3 *Supers lifespan/life space approach*

Donald Super er en av de første karriere teoretikerne som anerkjente flere av menneskets livsarenaer, livssekvenser og konteksten som betydningsfullt for karriereutvikling (Super, 1980, s. 282–283). Super anså selve karrieren som en rekkefølge av flere posisjoner man inntar i løpet av livet, og hvor disse posisjonene både befinner seg innenfor og utenfor arbeidslivet (Højdal, 2018, s. 15; Super, 1980, s. 282). Disse rollene har videre en gjensidig innvirkning på hverandre (Super, 1980, s. 287). På denne måten blir Supers teori interessant ovenfor problemstillingen, da også forhold utenfor utdanning og arbeidslivet tilskrives betydning. Karriereutvikling ble av Super ansett som en del av en kontinuerlig livslang prosess, hvor hans teori innebar et skifte fra fokuset på det konkrete valget, til å fokusere mer inngående på det velgende subjektet i et utviklingsperspektiv (Haug, 2018, s. 26; Herr, 1997, s. 239; Savickas, 2015, s. 133; Super, 1980, s. 282).

Det velgende subjektet forsøker i tråd med Supers teori å omforene livstemaene personen innehar, hvor blant annet verdier, prioriteringer og interesser kobles sammen med yrkes- og utdanningsvalget (Højdal, 2018, s. 16). Det er rollene som utspilles på flere scener som samlet sett utgjør en karriere (Super, 1980, s. 284). Ifølge Højdal (2018, s. 15–28) kan man i tråd med Supers teori ikke forstå karrieren eller karrierevalget, uten å sette seg inn i hele menneskets livssituasjon og hvilke roller personen samtidig innehar. Dette mener hun fordi det er konteksten den enkelte befinner seg i som gjør karrierevalget meningsfylt for den enkelte.

Både konteksten og psykologiske prosesser blir i Supers teori betydningsfullt for hvordan karriereutviklingen håndteres (Schmidt og Nilsson, 2006, s. 24). Konteksten endrer imidlertid seg også på bakgrunn av de ulike utviklingsoppgavene man innehar i løpet av livet (Højdal, 2018, s. 15–28).

Super anså selve karrierevalget mindre som en enkeltstående handling, men mer som et resultat av en større prosess, som besto av det han beskrev som mini- og maksisykluser (Herr, 1997, s. 239; Super, 1980, s. 293). I følge Højdal (2018, s. 29) er maksisykluser beskrevet som større standardiserte overganger, som for eksempel overgang fra videregående skole til universitetsutdanning, og universitetsutdanning til arbeid. Minisykluser fremholder forfatteren på sin side som overganger som er vanskelige å forutse og kan oppstå når som helst, som for eksempel avskjedigelse på nåværende arbeidssted, eller at man endrer interesser eller prioriteringer i livet som gjør et skifte nødvendig. Det



som ansees som felles for disse overgangene er at man står overfor det å måtte reutforske egenskaper og ressurser, og/eller karrieremuligheter (Højdal, 2018, s. 29).

Maksisyklusene beskrives som knyttet til fem ulike livsfaser som hver for seg favner om ulike utviklingsoppgaver, hvor utviklingen formes av individuelle faktorer og situasjoner i leverommet til den enkelte (Højdal, 2018, s. 49). Maksisyklusene beskrives som knyttet til fasene vekst (4-13 år), utforskning (14-24 år), etablering (25-44 år), opprettholdelse (45-64 år) og løsrivelse (over 65 år) (Haug, 2018, s. 27; Højdal, 2018, s. 49).

Højdal (2018, s. 47) fremholder at man ifølge Supers teori, for første gang møter på en maksisyklus i det man i barndommen går over fra grunnskole til videre utdanning. Hvordan man håndterer denne overgangen, mener forfatteren at beror på hvilke andre roller og oppgaver som opptar barna i denne fasen av livet. I tråd med Supers teori hevder forfatteren at dersom det er mye annet som opptar individet, vil ikke individet ha tilstrekkelige ressurser til å kunne sette søkelys på overgangen de står overfor. Et meningsfullt valg henger sammen med at det ikke er andre motstridende og presserende utviklingsoppgaver som krever engasjement og fokus (Højdal, 2018, s. 61). Super (som gjengitt i Højdal, 2018, s. 52) trekker frem begrepet karrieremodenhet, som et psykososialt fenomen som foregriper individets ressurser til å håndtere forventningene og kravene som omgivelsene stiller ut i fra hvilke livsstadier og kontekst den enkelte befinner seg i.

Ifølge Super (som gjengitt i Højdal 2018, s. 60) handler et karrierevalg om å iverksette sin selvoppfattelse som tillæres gjennom sosiale samspill og tilbakemeldinger fra omverden. Mennesker blir kjent med seg selv gjennom den sosiale deltakelsen på ulike arenaer og roller, og ser dette i forhold til hvordan dette kan kobles opp mot hvilke muligheter som finnes i forhold til utdanning og arbeid (Højdal, 2018, s. 60). Da både de kontekstuelle og psykologiske aspektene vektlegges for karriereutvikling, blir Supers teori spesielt relevant ved forståelsen av karriereutviklingen til de som opplever marginalisering og/eller diskriminering (Schmidt og Nilsson, 2006, s. 24). For Super blir karrierevalget en bekreftelse av hvordan man ser på seg selv, og hvor man implementerer selvkonseptet i yrkesvalget (Lovèn, 2011, s. 38). Karriereutviklingen blir ansett som en pågående prosess hvor man kontinuerlig forbedrer sammenhengen mellom egen identitet og situasjonen man står overfor (Savickas, 2015, s. 134).

#### *2.1.4 Sosial kognitiv karriereteori*

Sosial kognitiv karriereteori baserer seg på, men utgjør en karrieremessig adaptasjon av Albert Banduras (1986) mer generelle sosialkognitive læringsteori (Lent et al., 1994, s. 79–80). Sosialkognitiv karriereteori inkluderes i denne studien, da den bidrar til å rette fokuset mot hvordan interesseutvikling, valg og handling henger sammen med læring gjennom den enkeltes unike kontekst, der både situasjonen og faktorer hos den enkelte har en innvirkning på læringsutbyttet (Højdal og Poulsen, 2012, s. 211; Lent et al., 1994, s. 86). Forståelsen av sosial kognitiv karriereteori har

videreutviklet seg flere ganger (Brown og Lent, 2017; Lent et al., 1994; Lent og Brown, 2006, 2019) til å også omfatte trivsel i arbeid og utdanning, samt håndtering av karrieremessige utviklingsoppgaver (Lent og Brown, 2019, s. 2). Teorien bygger grunnleggende sett på tre sosialkognitive mekanismer: 1) self-efficacy, 2) resultatforventninger og 3) målrepresentasjon (Lent et al., 1994).

Sosial kognitiv karriereteori fremholder at den kognitive troen man har både på seg selv og på hvilke resultater man kan oppnå, særlig er avgjørende for både handling og hvilke valg man kontinuerlig tar gjennom livet (Højdal og Poulsen, 2012, ss. 189–200). Dette beskrives av Lent et al. (1994) som self-efficacy. Self-efficacy påvirker hvilke aktiviteter vi deltar i, miljøer vi oppsøker og hvordan vi håndterer utfordringer (Lent et al., 1994, s. 83). Når troen på seg selv i denne karriereteorien tillegges sterk vekt, fremholdes det at dette henger sammen med individets tidligere resultater, indirekte læring, men også av sosial overtalelse og tidligere følelsesmessige reaksjoner (Højdal og Poulsen, 2012, s. 193). Højdal og Paulsen (2012, s.195) hevder at under en valgsituasjon vil den enkeltes subjektive tro på seg selv og målsetning spille inn, men motstanden den enkelte møter på vil også ha betydning ved valgavveielser. Her har blant annet den direkte påvirkningen fra samfunnet for øvrig en innvirkning på hva den enkelte tror om seg selv (Højdal og Poulsen, 2012, s. 195). Højdal og Poulsen (2012, s. 195–197) viser til at teorien peker på tidligere resultater som den mest innvirkende faktoren for utviklingen av self-efficacy, men at påvirkning utenfra også tilskrives betydning for utvikling av tro på seg selv.

I denne teorien pekes det på at flere kontekstuelle faktorer og bakgrunnsvariabler påvirker individets kognitive valgprosesser i et relativt komplekst og sammensatt system, men for å forstå valgene som tas må både individets unike kontekst, situasjon og personlige forhold sees i sammenheng (Højdal og Poulsen, 2012, ss. 189–194). Her blir individets evne til selvrefleksjon sammenholdt med sosiale prosesser utslagsgivende for karriereutviklingsprosessene som utspiller seg i livene til de enkelte (Højdal, 2018, s. 191).

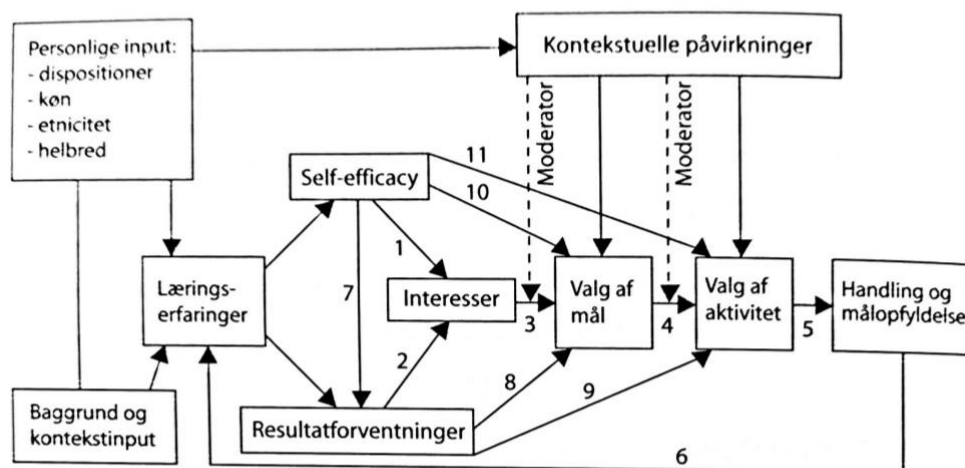
Sosialkognitiv karriereteori vektlegger at læring skjer i en sosial ramme hvor tilbakemeldinger fra omverden står sentralt for læringsutbyttet (Haug, 2018, s. 75). Teorien peker også på en gjensidighet der personen selv har en innvirkning på konteksten som igjen former læringsutbyttet (Lent et al., 1994, s. 82). Haug (2018, s. 75) hevder i tråd med teorien at gjentakende positive tilbakemeldinger på enkelte aspekter vil kunne forsterke ønsker om å forfølge enkelte forhold. Dette mener også Bandura (som gjengitt i Haug, 2018, s. 75) kan være et resultat av å observere andre gjennom det han beskriver som overført læring. Å være vitne til andres suksess og tilbakemeldinger som mottas, gjør at man selv imiterer den andres adferd for selv å kunne oppnå det samme (Haug, 2018, s. 75).

Resultatforventninger tilskrives også betydning i interesseutvikling, valg- og handlingssituasjoner (Lent et al., 1994, s. 83). Her menes altså troen på sannsynligheten av å oppnå ønsket resultat. Både rollemodeller, respons, belønning på konkrete oppgaver og egen stolthet over å ha løst noe vanskelig har en innvirkning på resultatforventningene (Højdal og Poulsen, 2012, s. 195–

197). Ifølge Lent et al. (1994, s. 84) kan resultatforventningene være overstyrende for personlige evner. Dette mener forfatterne at særlig kan være gjeldende dersom det vil koste for mye for den enkelte ved at man eksempelvis ikke får støtte fra omverden på et konkret yrkesvalg. Det nytter ikke å være dyktig til noe og ha en høyt utviklet self-efficacy, dersom man forventer å bli møtt med manglende støtte eller forakt for valget eller handlingene man skal foreta seg.

Højdal og Poulsen (2012, s. 197) viser til at målsetning kan ha en viktig innvirkning på den enkeltes karriereforløp, og kan overstyre påvirkninger utenfra og bidra til å handle intensjonelt. Dette knytter Lent et al. (1994, s. 85) sammen med at målsetning har en selvregulerende effekt på handlingsmønster, og at målsetning kan bidra til å holde på handlingene over lengre tid til tross for manglende støtte slik at målene nås. Samtidig er ofte disse målene på et paradoksalt vis preget av forventninger og personlige forutsetninger som igjen er påvirket av kontekst (Højdal og Poulsen, 2012, s. 197). Måltrettet handling er ofte både påvirket av self-efficacy og resultatforventninger (Lent og Brown, 2006, s. 239). Nedenfor gjengis den sosialkognitive valgmodellen:

**Figur 8.3 Valgmodellen<sup>280</sup>**



Figur 2 Valgmodellen fra Karrierevalg (Bd.2, s. 209) (Højdal og Poulsen, 2012) Copyright 2012 ved Schulz. Gjengitt med tillatelse fra forlag.

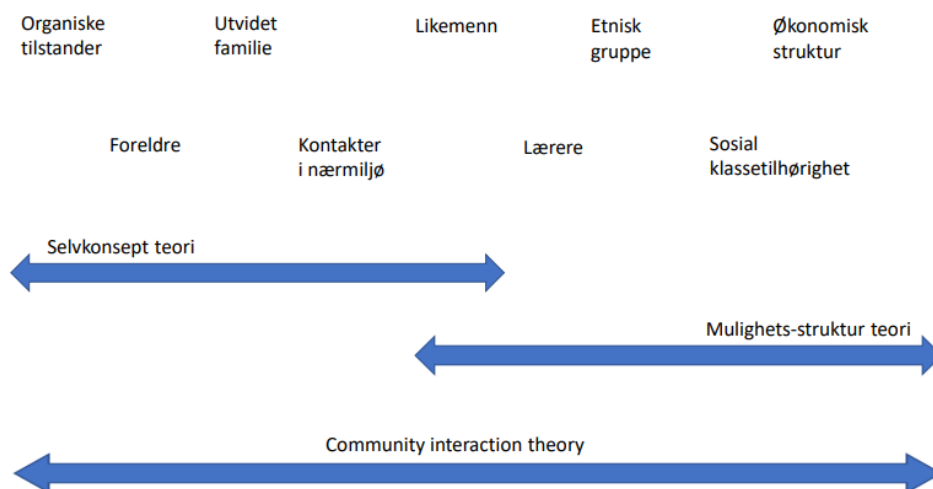
Sosialkognitiv karriere teori fremholder at mennesker vil velge aktiviteter som vi både føler vi kan mestre, og samtidig kan oppnå et positivt utbytte av å gjennomføre (Højdal og Poulsen, 2012, s. 199).

Højdal og Poulsen (2012, s. 201–205) tillegger kjønn betydning innenfor teorien, da kjønnen ofte har en innvirkning på individets sosiale konstruksjon av seg selv. Dette hevder forfatterne skjer gjennom at samfunnsmessige føringer ofte tillegges bestemte kjønnsroller og hva som ansees som akseptable interesser, og som igjen internaliseres og påvirker den enkeltes framtidforventninger. I

forlengelse av dette fremhever forfatterne at manglende støtte fra omgivelsene fører til at enkelte må gå på kompromiss med egne interesser når det kommer til utdannings- og arbeidsvalg.

### 2.1.5 Community interaction theory

Bill Laws «Community interaction theory» utgjør en metateori som peker mot at utviklingen av selvet i stor grad er påvirket av den sosiale interaksjonen med omverden, og mot påvirkningskraften andre kan ha på den enkeltes karriereutvikling (Law, 1993, s. 31, 2009, s. 1). Ved at konteksten tilskrives betydning blir teorien særlig relevant ovenfor problemstillingen. Teorien fokuserer på hvordan sosiale strukturer påvirker individet, og ser dermed ikke individuelle og strukturelle forhold sekvensielt (Law, 2009, s. 5). På denne måten foregår ikke individuelle valg upåvirket av sosiale faktorer, og man må på bakgrunn av dette både se det psykologiske og sosiologiske aspektet ved karriereutvikling i sammenheng (Law, 1981, s. 142). Karrierevalget skjer gjennom en rekke intrapersonlige handlinger som utfolder seg i en lokal kontekst, og på bakgrunn interaksjoner med og mellom grupper av mennesker som den velgende er en del av (Law, 1981, s. 145). Figuren under viser hvordan Community-interaction theory omforener et spekter av sosiale variabler på karriereutviklingen:



Figur 3: Community interaction-påvirkningsfaktorer på karriereutvikling. Fritt gjengitt etter min oversettelse (Law, 2009, s. 17)

Law (1981, s. 150) mener det er vanskelig å skulle tegne opp et totalt bilde av alle intrapersonlige og kontekstuelle innvirkninger på valgprosesser, da dette alltid vil være situasjonsbetinget. Forfatteren hevder at store deler av karriereutviklingen er påvirket gjennom interaksjon med familie, likemenn og andre grupper individet er en del av. Disse mener han igjen vil

være påvirket av andre strukturer og gruppetilhørigheter. Law (1981, s. 150) mener at fellesskapets påvirkende faktorer på valget kan knyttes sammen med fem dimensjoner:

- *Forventninger* mener Law (1981, s. 150) er knyttet til hva foreldre eller likemenn ofte overfører til den velgende. Dette hevder han kan være knyttet til press og påvirkninger til å gjøre det riktige valget.
- *Tilbakemeldinger* mener Law (1981, s. 150) overføres gjennom beskjeder individet mottar i forhold til om de selv oppfattes å skulle passe til en rolle. Han hevder man derfor oppnår et bilde på om man passer inn i en bestemt rolle gjennom å delta i enkelte gruppesammensetninger
- *Støtte* hevder Law (1981, s. 150) har betydning i den forstand at gruppemedlemmer ofte forsterker enkelte valgasperker gjennom oppmuntring og støtte.
- *Rollemodeller* mener Law (1981, s. 150) vil ha betydning i den forstand ved at man kan oppdage og identifisere seg med andre utenfor opprinnelsesmiljøet, noe som har betydning for den videre karriereutviklingen.
- *Informasjon* hevder Law (1981, s. 150) samles gjennom den direkte hverdagslige samhandlingen innad i gruppene man er en del av. Informasjonen tilegnes ofte gjennom samtaler og observasjon (Law, 1981, s. 150).

Både selvkonseptet og mulighetshorizonten kan endre seg, og derfor er heller ikke påvirkningsfaktorene på valget statiske og kan derfor også endre seg over tid (Law, 1981, s. 151). Å oppnå flere samhandlingsarenaer og andre måter å se seg selv, trekkes også frem av teorien å kunne være lenket til større grad av personlig autonomi og selvtillit til karrieremessig handling (Law, 1981, s. 154).

### 2.1.6 *The Happenstance Learning Theory*

I følge Krumboltz (2009, s. 152) skjer flere både planlagte og ikke-planlagte læringserfaringer fra man er barn av. Sentralt for teorien er at dagens samfunn er preget av ustabilitet og lite forutsigbarhet, og dermed tillegges det å stake ut et fremtidsbilde mindre betydning (Haug, 2018, s. 78).

Jeg mener det er læringssynet til denne teorien som nettopp er interessant ovenfor problemstillingen ved at særlig relasjonell innvirkning på karriereutvikling vektlegges. Læringssynet til denne teorien består av at læring skjer gjennom relasjon til andre mennesker (Haug, 2018, s. 79). Læringsutbyttet beskrives på sin side som ferdigheter, interesser, kunnskap, tro, preferanser, sensitivitet til ulike forhold, følelser og fremtidig handling (Krumboltz, 2009, s. 135). Teorien deler opp læringserfaringer i både direkte og indirekte erfaringer (Chen og Zhou, 2021, s. 20). Krumboltz (2009, s. 137–138) hevder at enkelte læringserfaringer skjer ubevisst ved at vi knytter følelser med

observasjoner, og ved at våre handlinger mottar reaksjoner fra omverden. Teoretikeren hevder at instrumentell læring skjer når andre observerer det vi gjør, og gir bekreftelse på at det vi gjør er bra eller dårlig, men dette fordrer tilgjengeligheten til slike læringsarenaer. Assosiativ læring skjer gjennom å observere miljøet rundt seg, og videre ved å observere hvordan mennesker forholder seg og oppfører seg i verden (Krumboltz, 2009, s. 138) I dette perspektivet skjer mye læring utenom vår kontroll, men erfaringene påvirker hvordan vi håndterer våre liv og karriereutvikling.

Krumboltz (2009, s. 138) mener at hva vi lærer er formet av konteksten vi lever i, som igjen på makronivå er påvirket av politiske maktinnehavere. Videre mener han at konteksten vår er påvirket på mikronivå av foreldre og andre i vår omverden, og disse har stor innvirkning på våre læringserfaringer.

## **2.2 Positiv psykologi**

Retningen positiv psykologi kjennetegnes av at den tar for seg aspekter som fremmer utvikling og vekst fremfor å ha et lidelsesfokus (Skre og Svartdal, 2023). Retningen er inkludert da den i forhold til problemstillingen belyser hvordan psykologiske prosesser innvirker på karriererelaterte handlinger.

### *2.2.1 Flytsoneteorien*

Flytsoneteorien har sitt utspring i positiv psykologi (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021, s. 279). I følge Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 279–280) beskriver flytsoneteorien en tilstand der man er totalt oppslukt i hva man holder på med, og hvor man glemmer både tid og sted i kraft av å gjennomføre selve handlingen. Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 279–280) hevder at man kan oppleve å komme i flytsonen i flere aspekter av livet; både i arbeid, aktiviteter og lek. Her mener de at det fellesbetegnende er at det å utføre handlingen er en motivasjonsfaktor i seg selv. Forfatterne beskriver eksempler på opplevelser av flytsoner der basale behov som hvile og sult blir ignorert til fordel for å gjennomføre pågående arbeidsoppgaver, nettopp fordi man finner glede i å utføre handlingen. Forfatterne beskriver videre tre forutsetninger for å havne i flytsonen:

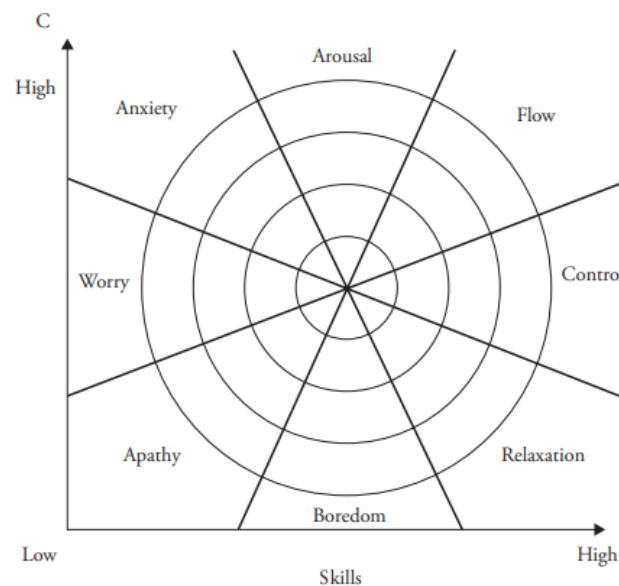
- Handlingen utfordrer deg, men overgår ikke ferdighetene dine
- Målsetning som kan være raskt oppnåelig (proksimale mål)
- Umiddelbar tilbakemelding på fremgangen, gjerne av aktiviteten selv (Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 279–280)

Når disse forutsetningene ligger til grunn, kjennetegnes flytsonen ifølge Nakamura og Csikszentmihalyi, (2021, s. 280) av en subjektiv opplevelse der følgende står sentralt:

- Intens og fokusert konsentrasjon
- En sammensmeltning av handling og oppmerksomhet
- Tap av refleksiv selvbevissthet

- En opplevelse av kontroll på egne handlingsmuligheter
- Opplevelse av at tiden går raskere
- Opplevelsen av at handlingen er en belønning i seg selv (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021, s. 280)

Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 280) hevder at det sentrale for å komme i flytsonen er en hårfin balanse mellom egne ferdigheter og de utfordringene man møter. Forfatterne hevder at man ofte vil kjede seg dersom ferdighetene er høyere enn oppgaven som gjennomføres, og motsatt vil man oppleve stress og angst dersom man møter en for krevende oppgave i forhold til ferdighetene man innehar. Flytsoneteorien beskriver derfor på denne måten et hårfint skjæringsfelt mellom handling og ferdigheter, der man akkurat opplever oppgaver som utfordrer en nok, men samtidig ikke opplever oppgavene som for krevende. Flytsonemodellen gjengis nedenfor:



Figur 4 Flytsonemodellen fra Flow Theory and Research. I *The oxford handbook of positive psychology* (Bd. 3, s. 285) (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021). Copyright 2021 ved Oxford University Press. Gjengitt med tillatelse fra linsengiver gjennom PLSclear.

Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 280–290) hevder at både utfordringer i livet og utvikling av ferdigheter over tid, kan gjøre at man ikke opplever å inntreffe flytsonen. Forfatterne hevder at et positivt aspekt ved å befinne seg i flytsonen er at man utvikler nye ferdigheter og selvtilitt på bakgrunn av gleden av å delta i oppgaven, eller at man opplever trivsel i situasjonen man befinner seg. Motsatt kan det tenkes at et tap av refleksiv selvbevissthet ikke nødvendigvis ansees som positivt i alle situasjoner.



## 2.3 Teori knyttet til minoritetsstatus

I dette underkapittelet retter jeg fokus mot teorier som særlig kan knyttes opp mot minoritetsstatus. Jeg har valgt å inkludere teori som også omhandler seksuelle minoriteter, eller rettet mot LHBTIQ+-personer mer generelt. Flere forhold kan være sammenfallende mellom grupper innad i LHBTIQ+-akronymet på bakgrunn av marginalisering og levde liv i en kultur som fremmer heteroseksualitet og cispersoner som norm (Lyons et al., 2020, s. 377; Sørli og Hellum, 2021, s. 18). Andre hevder på sin side at forholdene mellom seksuelle- og kjønnsminoriteter også kan utgjøre en vesensforskjell (dickey et al., 2016, s. 362; Eggebø et al., 2019, s. 35). Jeg har valgt å inkludere de teoretiske perspektivene knyttet til seksuelle minoriteter i denne studien, men med en samtidig kritisk bevissthet rundt overførbarhet når disse perspektivene benyttes.

### 2.3.1 Skeiv teori

Skeiv teori (engelsk: queer theory) kan forstås på flere måter. Et av hovedtrekkene innenfor denne teorien er at den ofte ikke oppfattes som en teori, men mer som et kritisk standpunkt som dekonstruerer virkeligheten, og utfordrer hva som er ansett som normalitet innenfor et gitt samfunn (Ryan, 2020, s. 80). Skeiv teori mener identiteter er mangefasetterte, og kritiserer dikotome identitetsdefinisjoner, da man ved å definere både ekskluderer og overser andre identiteter (Ryan, 2020, s. 82). Gjennom skeiv teori ansees dikotome identitetskategorier som for eksempel heterofil-homofil, mann-kvinne som mer flytende og mindre som fastlåste og hugget i stein (Kristiansen et al., 2022). Dette står i kontrast til mer essensialistiske teorier som mener at forskjellene mellom kvinner og menn er basert på nevrologiske og hormonelle forskjeller (Taylor, 2022, s. 22)

Gjennom dette perspektivet vil heteronormative identitetskategorier som mann, kvinne, homofil og heterofil utelukke andre identitetsoppfattelser. Kategorisering gjør det vanskeligere for de som definerer seg utenfor kategoriene å fremholde sin livsrealitet. De dikotome kategoriene forstås gjennom skeiv teori som diskursive kategoriseringer (Monro, 2000, s. 37). Perspektivet kan også anvendes innad i LHBTIQ+-miljøene. Eksempelvis i identitetsdiskusjoner rundt kjønnsidentitet, der kjønnsidentitetstematikk - cis forstås som dikotome identitetsforståelser. Her kan ikke-binære føle seg underkjente innad i miljøene som omfattes av mennesker med kjønnsidentitetstematikk (van der Ros, 2020, s. 95).

West og Zimmerman (1987, s. 136) peker på et performativitetsaspekt ved binær kjønnskategorisering, der det å gjøre kjønn i tråd med samfunnets forventninger blir viktig for individet i alle livsaspekter. Her mener de at avvik fra kjønnskategoriene blir tillagt et stigma som er lite forenlig med enten maskulinitet eller feminitet. På denne måten blir det normativt forventet av individet å gjøre kjønn riktig i sosiale interaksjoner (Taylor, 2022, s. 43). En identitetskategori kan gjennom skeiv teori sees på som samfunnets måte å regulere individet ved at man får en oppskrift på hvordan det er sosialt akseptabelt å skulle opptre, og hvor man i kraft av dette også andregjør de som



faller utenfor disse kategoriene (Klatran, 2019, s. 221; Ryan, 2020, s. 82; Taylor, 2022, s. 86; West og Zimmerman, 1987, s. 137).

Skeiv teori søker å dekonstruere normative identiteter i samfunnet ved å stille spørsmål ved kategoriseringsnødvendighet (Kristiansen et al., 2022). Her mener teorien at kjønn og seksualitet må sees inn i en større diskusjon av hvordan og hvorfor samfunnet kategoriserer, og på denne måten bidrar til å skape avvik. På denne måten ønsker skeiv teori å undersøke selve opphavet til kategoriseringer og den diskursive avhengigheten til andre kategorier (Ryan, 2020, s. 84). Vi må altså i tråd med skeiv teori se utover hva som fremstår på et gruppespesifikt nivå for å komme frem til hvorfor ting fremstår som det gjør. Dette skjer gjennom å analysere diskursive og samfunnsmessige fremholdelser. Skeiv teori prøver å se bort fra tradisjonelt sett skeive identitetskategorier, og fokuserer heller på samfunnets cis- eller heteronormativitet som identitetsproduksjonsagent (Kristiansen et al., 2022). For eksempel kan en binær heteronormativ kjønnsdiskurs komme til uttrykk i den sosiale verden gjennom religion, media og politikk. Dette er arenaer som fremholder hetero- og cisnormativitet, og dermed undertrykker og marginaliserer alternative kjønnslige forståelser. På denne måten er det cis- og heteronormativiteten som skaper behovet for alternative kjønnskategorier. Skeiv teori stiller på denne måten spørsmål ved hvordan ulike diskurser har oppstått, hvordan de reproduseres og gransker ulike kategoriers ontologiske fundament (Ryan, 2020, s. 86–88).

Der skeiv teori er opptatt av det sosialt skapte aspektet ved minoriteters liv, mener transteori på sin side at vi ikke kan se bort fra det fysiske aspektet ved kjønnsidentitet (Nagoshi et al., 2023, s. 1). Kjønnsidentitetstematikk er både definert av medisinen, samtidig som det også eksisterer som et sosialt fenomen skapt av kultur (van der Ros, 2013a, s. 382). Det er altså både et sosialt og kroppslig aspekt over kjønnsidentitetstematikk. Det sentrale for transteori er at det finnes flere måter å inneha kjønnsidentitetstematikk på, hvor særlig de levde livene til disse menneskene synliggjør en variasjonsnødvendighet (Monro, 2000). Dette stiller seg både i kontrast til feminisme, som ofte har tatt utgangspunkt i en dikotomisk essensialistisk forståelse av kjønn som to variabler (Monro, 2000, s. 36). Transteori står også i en kontrast overfor skeiv teori som ikke vektlegger de biologiske, kroppslige erfaringene mennesker med kjønnsidentitetstematikk erfarer. Mennesker som erfarer kjønnsidentitetstematikk kan derfor ikke bare forstås ut fra et performitetsaspekt, men hvor selvet også parallelt må forstås gjennom en essensialistisk ramme (Monro, 2000, s. 39–40). Elementer av selvet må altså forstås som noe uforanderlig og upåvirkelig av diskursive føringer. Jeg mener transteori er vesentlig i totalforståelsen av livene til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Til tross for dette mener jeg i tråd med problemstillingen at perspektiver inspirert av skeiv teori kan benyttes som kritisk verktøy for å avdekke hetero- og cisnormativitetens betydning for karriereutvikling.

### 2.3.2 Teori om minoritetsstress

I følge Meyer (1995, s. 38) beskrives minoritetsstress som erfart stress utløst av minoritetsstatus. Forfatteren trekker frem at minoritetstress utløses av minoriteters ofte gjentakende konfliktfulle møter med dominerende verdier i samfunnet. Ovenfor problemstillingen bidrar teorien med å belyse både handlingsmønster og kontekstuell innvirkning på karriereutvikling. Meyer (1995, s. 40, 2003, s. 676–682) beskriver fire prosesser som samlet utgjør minoritetsstress:

- *Internalisert fobi.* Denne prosessen trekkes frem av Meyer (1995, s. 40, 2003, s. 682) å handle om negative følelser som er rettet mot individet av samfunnet, og som individet igjen internaliserer mot seg selv. Internaliseringsprosessen mener forfatteren at ofte starter før man selv blir klar over egen identitet, hvor man tar inn over seg samfunnets negative følelser rettet mot sin minoritetsstatus. Forfatteren sier man etter hvert ser seg selv som en avviker, på samme måte som man tenker at samfunnet oppfatter en selv.
- *Forventet stigmatisering.* Denne prosessen beskrives av Meyer (1995, s. 41, 2003, s. 680) som en forventning av å ikke bli akseptert av samfunnet rundt seg. Han mener en årvåkenhet oppstår rundt hendelser som kan komme til å inntreffe, og som mulig kan være stigmatiserende og diskriminerende. Årvåkenheten beskrives av Meyer (1995, s. 41, 2003, s. 680) som kronisk i møte med omverden, og krever betydelig med energi av den enkelte.
- *Diskriminering, vold og avvising.* Dette beskrives av Meyer (1995, s. 41, 2003, s. 680) som den mest tydelige kilden til minoritetsstress. Han mener diskriminering, vold og avvising fører med seg viktisering som gjør at de utsatte mister tillit til omverden. Dette fremhever han at ofte fører til et brutt bilde av verden som menings- og tillitsskapende, og at man devaluerer seg selv. I et cis- og heteronormativt samfunn hevder Meyer (1995, s. 42) at diskriminerende handlinger vil være kulturelt meningsbærende for den som utsettes for handlingene, noe som gjør at selv små slengbemerkinger kan få stor negativ betydning for den utsatte.
- *Skjule identitet for omverden.* Dette aspektet kan ifølge Meyer (1995, 2003, s. 681) forstås som en mestringsstrategi i hverdagen, men følger i realiteten paradoksalte nok med seg stress. Det utvikles ofte unngåelsesadferd og undertrykkelsesmekanismer, hvor man også kan holde seg borte fra andre med samme identitet (Meyer, 1995, s. 40, 2003, s. 676–682).

### 2.3.3 Teori om interseksjonalitet

Crenshaw (1991) var den første til å introdusere interseksjonalitetsbegrepet gjennom å se på hvordan ulike kategoritilhørigheter som rase og kjønn har en gjensidig innvirkning på et menneskes liv. Teorien er inkludert da den kan bidra med forståelse ovenfor karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk og samtidig innvandrerbakgrunn. I dag benyttes interseksjonalitet til å skape forståelse av hvordan diskriminering og marginalisering kan inntreffe og samtidig oppleves for

flere forhold (Akin et al., 2022, s. 20). Interseksjonalitetsbegrepet omfatter en holistisk ikke-reduksjonistisk måte å se på hvordan ulike sosiale subjekt kategorier både sameksisterer og samspiller i et menneskes liv (Gressgård, 2013, s. 64). Interseksjonalitet ser ikke sekvensielt på hvordan flere ulike kategorier eksisterer, men heller hvordan kategoriene gjensidig påvirker og krysser hverandre. Innenfor et interseksjonelt perspektiv vil for eksempel en identitetskategori som menneske med identitetstematikk og samtidig menneske med innvandrerstatus utforskes i et helhetlig perspektiv. Her vil det sees nærmere på kategoriernes gjensidige påvirkning på hverandre. Eksempelvis vil en erfaring eller byrde som man erfarer som innvandrer kunne forsterkes av erfaringer man gjør seg som menneske med kjønnsidentitetstematikk, og omvendt. Ifølge interseksjonalitetsteorien kan potensielt ekskluderende prosesser skapes ved at man kun vier fokus til enkeltstående kategorier og subjektposisjoner (Gullikstad, 2013, s. 69–71). Her fremholder Gullikstad (2013, s. 71) at sosiale kategorier både kan styrke og svekke hverandre basert på konteksten de befinner seg i.

## **2.4 Forskning og litteratur**

### *2.4.1 Nasjonalt*

Som nevnt tidligere, eksisterer det lite kunnskap og empiri knyttet til karriereveiledningsfeltet og kjønnsidentitetstematikk. Den foreliggende nasjonale empirien tar i all hovedsak for seg levekårstematikk. Det sentrale for levekårsundersøkelser, er at de undersøker hvordan deler av befolkningen har det, og på denne måten omforener levekårsbegrepet et spekter av livsforhold som økonomi, bosituasjon, arbeidsliv, helse, familiesituasjon og lignende («Levekårsundersøkelse», 2021). Levekårsundersøkelser tar for seg relevante aspekter for karriereutviklingsforskning. Den foreliggende nasjonale levekårsforskningen går allikevel i all hovedsak inn i levekårsaspektene sekvensielt, og har ikke et søkelys på hvordan aspektene kan ha relevans i et karriereutviklingsperspektiv hvor særlig arbeid, utdanning, valg og overganger står sentralt. Da det har skjedd en stor utvikling for mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres rettigheter den senere tiden, har jeg i denne studien valgt å inkludere nasjonal levekårsforskning fra de siste ti årene.

«Alskens Folk» fra 2013 (van der Ros, 2013b) var den første nasjonale kvalitative undersøkelsen som utelukkende tok for seg levekår for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Studien baserer seg på fokusgruppeintervjuer av 19 informanter. Av relevans for denne studien viser undersøkelsen til en sårbar periode både under barndommen, og under prosessen hvor informantene skal fortelle om kjønnsidentitetstematikken til både familie og på arbeidsplassen (van der Ros, 2013b). Fritidsaktiviteter trekkes frem i undersøkelsen som positivt i barndommen, hvor denne arenaen trekkes frem som et fristed. van der Ros hevder også at alle valg barn med kjønnsidentitetstematikk står ovenfor er belastende å skulle gjennomføre (van der Ros, 2013b, s. 77). Undersøkelsens svakhet ligger i at den ikke i stor grad har rekruttert informanter med etnisk minoritetsbakgrunn, noe som står i motsetning til denne studien.

I de senere år har det kommet ytterligere levekårsforskning på LHBTIQ+-området som også omfatter mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Undersøkelsen «Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper» (Elgvin et al., 2014) tar for seg livssituasjonen til LHBT-personer med minoritetsbakgrunn, og er en revidering av rapporten med samme navn fra 2013. Rapporten baserer seg på 28 kvalitative intervjuer av LHBT-personer, hvorav fem utgjør mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Av relevans for denne studien trekkes det frem at etniske minoriteter kan erfare karrieremessige avbrudd i kraft av utfordringer knyttet til kulturen i hjemlandet, samt erfare mobbing og utfordringer med å forholde seg til egen kropp pre-transisjon. Nettverk med likesinnede trekkes også frem av rapporten som betydningsfullt.

«Skeiv på bygda» tar for seg betydningen av levekår og bosted for LHBT-personer (Eggebø et al., 2015). Undersøkelsen baserer seg på 24 kvalitative intervjuer med LHBT-personer fra rurale strøk. Det fremkommer at seks av disse var mennesker med kjønnsidentitetstematikk (Eggebø et al., 2015, s. 26). Undersøkelsen gir ikke noe entydig positivt eller negativt svar på erfaringer knyttet til levekår, men viser til trange rammer for kjønnsutfoldelse på bygda, og særlig under skolegangen. Flere av informantene med kjønnsidentitetstematikk som deltok i undersøkelsen forteller om forflyttelse fra hjemstedet, psykisk uhelse og trange kjønnsnormer.

«Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn» (Eggebø et al., 2018) utgjør en ikke-representativ nettundersøkelse, og en kvalitativ intervjuundersøkelse. Funnene i denne undersøkelsen tilsier at informantene særlig erfarer annerledeshet fra barndommen av, og at skeive nettverksgrupper trekkes frem som positivt. Samtidig viser undersøkelsen at selv om mennesker med kjønnsidentitetstematikk og innvandrerbakgrunn i hovedtrekk møter samme utfordringer som etniske nordmenn, er de mer utsatt for krevende opplevelser i det norske samfunnet (Eggebø et al., 2018, s. 109–110).

«Skeive livsløp» (Eggebø et al., 2019), representerer en kvalitativ levekårsundersøkelse av 99 informanter, hvor flere innehar sammensatte identiteter. Det vil si at de i tillegg til å ha en LHBTIQ+-identitet, også har andre identiteter knyttet til religion, alder, innvandrerbakgrunn, funksjonsevne eller opprinnelse i et bygdesamfunn (Eggebø et al., 2019, s. 4). Av disse 99 informantene oppgis det å være et betydelig mindretall som identifiserer seg med et annet kjønn enn de ble tildelt ved fødselen. Flere av dataene er interessante da de beskriver interseksjonelle perspektiver særlig mellom det å inneha innvandrerstatus og kjønnsidentitetstematikk. Undersøkelsen beskriver «komme ut»-prosesser som særlig betydningsfulle for de undersøkte. Videre fremheves det hvordan enkelte mennesker med kjønnsidentitetstematikk benytter ulike undertrykkelsesstrategier, noe som også gjør seg gjeldende i et karrieresperspektiv. Flere av menneskene med kjønnsidentitetstematikk som deltok i studien fortalte også om mobbing på skolen og diskriminerende utfordringer i arbeidslivet (Eggebø et al., 2019, s. 68). Flere av informantene fortalte at de forflyttet seg til storbyer for å kunne leve som seg selv, og det trekkes frem enkelte arbeidslivsperspektiver av relevans. Noe jeg anser som en svakhet ved studien er

at den benytter data fra tidligere forskning, noe som kan stå i fare for å reprodusere tidligere empiriske funn.

NOU: 2019:19 «Jenterom, gutterom og mulighetsrom» trekker frem hvordan kjønnede forventninger tillegges barn fra fødsel, hvor kjønnsnormer og forventningene knyttet til barnet vedvarer gjennom hele oppveksten, herunder barnehage og skolegang. Utredningen peker på at dette kan være medvirkende til at en stor andel av Norges befolkning blant annet gjør kjønnsstradisjonelle valg (NOU 2019: 19). Utredningen gir relevans til denne studien, da den synliggjør hvordan kjønnsstereotyper også gjør seg gjeldende i en karrieremessig kontekst, gjennom relativt trange handlingsrom for kjønnsutfoldelse.

I 2020 kom den første større nasjonale levekårsundersøkelsen som tar for seg mennesker med kjønnsidentitet og levekår «Seksuell orientering, kjønnsidentitet og levekår» (Anderssen et al., 2021). Her deltar 232 informanter med kjønnsidentitetstematikk i undersøkelsen, og funnene er sammenlignet med cispersoner. Undersøkelsen består av en kvantitativ skjemaundersøkelse basert på 120 spørsmål knyttet til levekårstematikk (Anderssen et al., 2021, s. 28). Hovedfunnene fra undersøkelsen viser at mennesker med kjønnsidentitetstematikk opplever flere levekårsutfordringer sammenlignet med cisbefolkningen, noe som særlig kan knyttes til arbeid og utdanning. Det trekkes også frem at flere opplever støtte og stolthet i hverdagen, samtidig som en høy andel deltar i ulike former for nettverk og i organisasjonsarbeid (Anderssen et al., 2021, s. 121). Sammenlignet med min studie gir ikke denne undersøkelsen nyanserte beskrivelser av opplevelsene.

Det eksisterer også representativ forskning som tar for seg holdninger blant befolkningen generelt i forhold til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Disse undersøkelsene er gjennomført av Bufdir i 2008, 2013, 2017 og 2022 og viser til utviklingen av befolkningens holdninger over tid (Anderssen og Slåtten, 2008; Bufdir, 2020; Opinion, 2022; Slåtten og Anderssen, 2013). I hovedtrekk viser undersøkelsen fra 2022 at befolkningens holdninger til mennesker med kjønnsidentitetstematikk har bedret seg siden 2008, men fortsatt viser undersøkelsen til at en relativt stor andel av befolkningen har negative holdninger til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Dette utgjør mellom 10 og 18 prosent av befolkningen, og aller høyest har befolkningen negative holdninger overfor de som bryter med tradisjonelle oppfatninger av kjønn som enten kvinne eller mann (Opinion, 2022).

Aaseruds (2021) bok «*Kjønnsinkongruens for ungdom*» tar for seg kliniske erfaringer med arbeid med barn- og unge med kjønnsidentitetstematikk. Boken gir denne studien et viktig bidrag i forståelsen av de skjellsettende barndomsårene, men har videre et svakt søkelys på karrierelaterte problemstillinger i kraft av sitt kliniske utgangspunkt.

Rapporten «På leting etter trygghet» trekker frem perspektiver fra 15 LHBTIQ+-flyktninger og 6 fokusgruppeintervjuer av integreringsaktører fra utvalgte kommuner (Akin et al., 2022). Studien sier ikke eksplisitt hvor mange mennesker med kjønnsidentitetstematikk som ble intervjuet. Dette bidrar til å svekke rapportens generelle overførbarhet til denne studien, sett bort fra enkeltperspektivene som kommer frem. Denne kvalitative undersøkelsen viser at LHBTIQ+-flyktninger, og særlig mennesker

med kjønnsidentitetstematikk, er utsatt for marginalisering og stigmatisering på voksenopplæringen. Dette fører ofte med seg minoritetsstress grunnet sterke heteronormative føringene de særlig erfarer fra landsmenn i Norge (Akin et al., 2022). Undersøkelsen trekker videre frem den positive betydningen av LHBTIQ+-nettverk og hvordan dette har en positiv effekt på informantenes livskvalitet og motstandskraft (Akin et al., 2022, s. 50).

#### 2.4.2 Internasjonalt

Ut fra artiklens hovedtema har jeg i dette avsnittet delt opp den foreliggende internasjonale litteraturen og forskningen i kategoriene identitet, karriereutvikling og arbeid. Alle de internasjonale bidragene som inkluderes i denne studien er fagfellevurdert.

##### 2.4.2.1 Identitet

Schmidt og Nilsson (2006) hevder i deres kvantitative studie fra 2006 at lesbiske, homofile og bifile ungdommer som opplever høyere grad av identitetskonflikt og lavere grad av sosial støtte, erfarer større utfordringer knyttet til karriererelaterte utviklingsoppgaver. Studien knytter dette særlig opp mot marginaliseringserfaringer. Der hvor det forekommer en lavere grad av sosiale ressurser og kontekstuell støtte, resulterer dette i lavere grad av psykologisk energi til å kunne hankes med karriererelaterte oppgaver (Schmidt og Nilsson, 2006, s. 31). Fenomenet beskrives av forfatterne som å bekrefte en flaskehalshypotese, hvor kognitive ressurser som benyttes til å håndtere identitetstematikk går på bekostning av ressurser som kunne benyttes til å håndtere karriererelatert tematikk. Selv om studien tar for seg seksuell identitet, mener jeg studiens funn kan være overførbare. Dette i kraft av at mennesker med kjønnsidentitetstematikk i tilsvarende eller høyere grad enn seksuelle minoriteter, kan erfare marginalisering og manglende sosial- og kontekstuell støtte.

Grossman og D'augelli (2006) gjennomførte en fokusgruppeundersøkelse av 24 ungdom med kjønnsidentitetstematikk. Denne undersøkelsen viser til informantenes erfaringer med interseksjonelle utfordringer, vanskelige familieforhold og tilleggsbelastningen av å forsone seg med kjønnsidentitet parallelt med andre aldersbetingede identitetsoppgaver. Undersøkelsen trekker frem hvordan negative erfaringer i barne- og ungdomsalder har en påvirkning på utviklingen av selvtillit, hvor flere dropper ut av skolen grunnet manglende sosial støtte. I tillegg viser undersøkelsen at flere erfarer at korrekt pronomen ikke blir overholdt overfor dem selv, og at flere er deltakende i nettverksgrupper med likesinnede. Undersøkelsen er av relativt eldre dato, men er inkludert som kunnskapsgrunnlag da den bidrar med å gi et relativt rikt overblikk av ungdoms karriereutviklingsoppgaver.

dickey et al. (2016) sin kvantitative undersøkelse utforsker 127 mennesker med kjønnsidentitetstematikk og karriererelatert self-efficacy, eller tro på seg selv, både før og etter transisjon. Undersøkelsen viser at self-efficacy øker etter den sosiale overgangen, og øker videre med graden av gjennomført utdanning. Artikkelen hypotetiserer at selvkunnskapen og utfordringene som

den sosiale gjennomgangen fører med seg, er overførbart til arbeidslivet og beslutningstaking. Undersøkelsen fremstår som troverdig, men bærer svakhet rundt begrunnelsen for sine hypotetiseringer. Her kan det tenkes at de kvantitative funnene burde vært fulgt opp med kvalitative undersøkelser for å gjøre hypotesene mer troverdige.

#### 2.4.2.2 *Karriereutvikling*

Pepper og Lorahs (2008) artikkel definerer fire kompetanseområder karriereveiledere bør ha kjennskap til når det kommer til karriereveiledning av mennesker med kjønnsidentitetstematikk: 1) Kunnskap om inkluderende arbeidsplasser overfor målgruppen, 2) Kunnskap om hvordan den sosiale overgangsfasen påvirker erfaringer på arbeidsplassen 3) Sensitivitet når det kommer til bruk av ulike testverktøy og kartlegginger som kan fremme cis-normativitet 4) Kunnskap og benyttelse av virkemidler som tradisjonelt har vært benyttet på seksuelle minoriteter. Sistnevnte kompetanseområde ansees av artikkelen som vesentlig på bakgrunn av kunnskapsmangelen på kjønnsidentitetstematikk og karriere. Artikkelen viser også til ulike erfaringer den enkelte kan gjøre seg på arbeidsplassen knyttet til den sosiale overgangen. Artikkelen er eldre og er skrevet med tanke på en amerikansk kontekst, noe som gjør at enkelte aspekter ikke er like aktuelle i Norge. Artikkelen er allikevel en hyppig brukt henvisningskilde i foreliggende litteratur, noe som indikerer fortsatt relevans. I en karriereutviklingskontekst knytter artikkelen særlig forståelsen av den sosiale overgangen opp mot en parallell arbeidslivsdeltakelse, noe som ansees som relevant for dette arbeidet.

Dattis (2009) artikkel trekker frem hvordan Krumboltz sosiale læringsteori kan benyttes i forståelsen av karriereutviklingen av LHBTIQ+-personer. Her fremmer forfatteren et perspektiv som innebærer at dersom læringserfaringer, genetiske forhold og miljøet differensierer fra majoritetsbefolkningen, vil også karrieremessige handlingsmønstre divergere. Sentrale punkter som trekkes frem i artikkelen er dobbeltminoriteters utsatthet, enkeltes unngåelse av visse karriereretninger, og at flere kan vektlegge potensielt ubehag ved arbeidsmiljøet i sine valgavveielser. Selv om artikkelen er av eldre dato, er den godt teoretisk forankret og av relevans for denne studien.

Lyons et al. (2020) bokkapittel viser til en omfattende litteraturgjennomgang av empirisk og teoretisk arbeid på karriereveiledning og LHBTIQ+-området. Kapittelet synliggjør særlig hvordan etablerte karriereteorier kan gjøre seg gjeldende i forståelsen av karriereutviklingen til LHBTIQ+-personer. Av relevans for denne studien viser kapittelet til hvordan etablerte karriereteorier som trekkfaktor, utviklingsteorier og læringsteorier kan gjøre seg særlig gjeldende i forståelsen av karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk.

Chen og Zhou (2021) sin artikkel benytter seg av perspektiver fra henholdsvis Gottfredson (2005), Krumboltz (2009) og Supers (1980) tidlige arbeider for å synliggjøre de unike karriererelaterte utfordringene til LHBTIQ+-ungdom. Utfordringene beskrives som knyttet til arbeidsmiljø, erfaringer og evalueringer med å komme ut, samt identitetsforvirring. Da artikkelen benytter etablert



karriereteori for å forklare karriereutviklingen til LHBTIQ+-personer, kan artikkelen kritiseres for å utelukkende benytte teori som i hovedsak er basert på majoritetsbefolkningen i forståelsen av minoritetsperspektiver.

Johns et al.' (2021) artikkel tar for seg minoritetsstress og mestringsstrategier i skolen blant ungdom med kjønnsidentitetstematikk i USA. Artikkelen baserer seg på 33 dybdeintervjuer og to fokusgruppeintervjuer, og viser til høy grad av både distale og proksimale stressorer i løpet av skolegangen. Studiens svakhet er at den kun dekker informanter fra et geografisk område i USA. Flere av deltakerne i studien hadde også avsluttet skolegangen for en stund tilbake, noe som kan skape manglende presisjon i gjenfortellingen.

#### 2.4.2.3 *Arbeid*

Sangganjanavanich (2009) benytter i sin artikkel foreliggende litteratur og forskning i sin argumentasjon, hvor hun trekker frem at arbeidsrelaterte utfordringer kan erfares samtidig som mennesker med kjønnsidentitetstematikk gjennomgår en sosial transisjon eller kjønnsbekreftende behandling. Dette knytter forfatteren både opp mot utfordringer med å søke nytt arbeid, men også utfordringer med å bli værende i det arbeidsforholdet man allerede har. Erfaringene som kommer frem i artikkelen er knyttet til diskriminerings erfaringer, et tilvenningsaspekt for arbeidsgiver, kollegaer og eventuelt kunder, samt reetablering som seg selv autentisk. Artikkelen er skrevet i en eldre amerikansk kontekst, med et svakere diskrimineringsvern enn hva vi har i Norge i dag. Enkelte av de beskrevne utfordringene er allikevel relevante i forståelsen av denne studien.

Budge et al. (2010) gjennomførte en kvalitativ undersøkelse av de arbeidsrelaterte opplevelsene til 18 mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Funnene i undersøkelsen knyttet særlig opp mot utfordringer knyttet til den sosiale overgangsfasen både før, under og etter transisjon. Funnene i studien inkluderer blant annet bekymringer rundt å passere, og ulike reaksjoner man blir møtt med på arbeidsplassen. Både tap av arbeid og avveininger rundt yrkesmuligheter trekkes frem av informantene. Videre viser studien til kontekstuell påvirkning på valgprosesser gjennom samfunnsmessig kjønns sosialisering. Til tross for artikkelens amerikanske opprinnelse og alder, gir den dyptgående forståelse i informantenes kognitive karrierevalgprosesser og opplevelser på arbeidsplassen.

Dette kapittelet har tatt for seg studiens teoretiske og empiriske fundament. I det følgende kapittelet vil jeg nå rette fokuset mot studiens design og metodiske valg.



## 3 Metode

Denne studien er godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør, prosjektnummer 246390. Sikt har vurdert at studiens tiltenkte fremgangsmåte og design forholder seg innenfor gjeldende personvernlovgivning. Dette kapittelet vil starte med en redegjørelse for studiens metodiske valg<sup>1</sup>. Deretter vil det redegjøres for forskningsprosessen og analysearbeidet, hvor jeg også vil vise til studiens vitenskapsteoretiske grunnlag. Sist vil jeg trekke frem etiske vurderinger ved forskningsprosessen, samt vurdere studiens reliabilitet, validitet og overførbarhet.

### 3.1 Metodiske valg

#### 3.1.1 *Et induktivt forskningsopplegg*

Problemstillingen jeg har formulert i denne studien kan defineres i tråd med Jacobsen (2015, s. 64) som en eksplorerende problemstilling som søker å gå i dybden på individuelle perspektiv og forståelse hos informantene. Samtidig er problemstillingen åpen for at både kontekst og individuelle forhold har innvirkning på informantenes egen karriereutvikling (Jacobsen, 2015, s. 64). En eksplorerende problemstilling taler for et induktivt forskningsopplegg, der en åpen tilnærming til forskningen vil være avgjørende for å utføre forskningen (Jacobsen, 2015, s. 29).

Et viktig prinsipp innenfor induktiv forskning er at det er dataene undersøkelsen genererer som skal danne grunnlaget for analyse, og som igjen skal kunne skape teori og hypoteser (Jacobsen, 2015; Knutsen, 2015; Thagaard, 2018, s. 172). Det skal dermed ikke legges vekt på å bekrefte egen forhåndskunnskap eller annen teori. Induktiviteten forskningsprosjektet baseres på, tilsier at jeg som forsker tilstrebet meg å inneha en høy grad av åpen personlig innstilling til forskningsprosessen, og liten grad av forutinntatthet. Som jeg også skal komme tilbake til senere i dette kapittelet, var et induktivt forskningsopplegg også styrende for hvilke metodiske valg jeg gjennomførte i løpet av forskningsprosessen.

#### 3.1.2 *Kvalitativ metode*

Et dyptgående subjektivt fokus har særlig vært viktig for meg med tanke på at jeg med denne studien bidrar til å gi en stemme til en gruppe mennesker som historisk sett har vært marginalisert og neglisjert. På bakgrunn av dette har det vært viktig for meg å tilstrebe en så fyldig og nyansert beskrivelse som mulig for å kunne forstå og fortolke nyansene, eller «lagene», i den enkeltes karriereutvikling.

Denne masteroppgaven har benyttet kvalitativ metode for å gjennomføre forskningen og samle inn data. I kvalitative undersøkelsesopplegg ønsker man gjerne å få frem både forståelsen og

---

<sup>1</sup> Dette kapittelet bygger på elementer fra eksamensbesvarelse i IMAVITEN (Ciovina, 2022).

fortolkningen hos de undersøkte, for deretter å kunne sette ord på hva disse beskrivelsene kan kjennetegnes av (Jacobsen, 2015, s. 133; Thagaard, 2018, s. 19). Kvalitativ metode kjennetegnes ofte av færre informanter, og et høyt individuelt fokus som kan være tidkrevende og intensivt (Bregnballe og Øvrelid, 2011, s. 375; Thagaard, 2018, s. 12). Valget av kvalitativ metode har vært vesentlig, da det har vært et ønske om å bringe frem forskningsmessige data som kan kjennetegnes av både dybde og subjektivitet. Her kjennetegnes kvalitativ metode av at den gjennom en åpen tilnærming, lar de fremkomne data i forskningen være retningsstyrende for det videre arbeidet med undersøkelsen (Jacobsen, 2015, s. 127). I denne studien bidro kvalitativ metode konkret med å få frem hvordan mennesker med kjønnsidentitetstematikk både fortolket og forsto sin egen karriereutvikling. Det var gjennom det dyptgående intervjumaterialet jeg gjennom analyseprosessen senere kunne finne ut av hva karriereperspektivene kunne kjennetegnes av.

### *3.1.3 Det personlige intervjuet*

I denne studien har jeg valgt å benytte personlige dybdeintervjuer til datainnsamlingen. Valget av å gjennomføre personlige intervjuer har en sammenheng med det induktive forskningsopplegget til denne studien. Det har imidlertid vært enkelte som har uttalt seg kritisk til bruk av intervjuet som forskningsmetode, da det fortalte i intervjuer ofte kan være preget av forglemmelser og upresishet (Atkinson og Coffey, 2003, s. 124). Gjennom dette kritiske perspektivet peker ikke intervjumaterialet på sannhet i seg selv, men hva som er en oppgitt sannhet (Atkinson og Coffey, 2003). I mitt induktive forskningsopplegg som benytter seg av det personlige intervjuet som forskningsmetode, vil også den enkelte informant «levere fra seg» et fortolket materiale gjennom det de velger å dele i intervjusituasjonen (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 80). Her har informantene selv vært med å fortolke sin egen karriereutvikling, noe jeg mener har vært vesentlig for denne studien som har gått dypt inn i det sterkt personlige og sårbare.

Sett bort fra å kunne si noe om det personlige aspektet, har intervjuforskning også anledning til å kunne si noe om kontekst i den forstand at det fortalte vil være preget av kultur og hva som er samfunnsmessig akseptabelt å fortelle (Atkinson og Coffey, 2003, s. 118). Jeg mener derfor at en viktig avveining har vært rundt hva det personlige intervjuet kan bidra med i forhold til problemstillingen. Under denne avveiningen ble det klart for meg at intervjuet utgjør en viktig kilde til kunnskap for min problemstilling. Det er nettopp gjennom det informantene forteller, at den enkelte oppgir sin egenfortolkede mening av seg selv og sin kontekst.

Fokusgrupper kunne bidratt med den samme dyptgående innsikten, men faren er at det ofte kan oppstå dominansforhold i gruppeintervjuer (Jacobsen, 2015, s. 161; Thagaard, 2018, s. 92). Jeg anså det dermed som en mindre egnet metode når man også ønsket å inkludere etniske minoritetsperspektiver i denne studien. Samtidig egner fokusgrupper seg ofte bedre til å undersøke

mer begrensede tema (Jacobsen, 2015, s. 161). Jeg falt derfor ned på valget av det personlige intervjuet som mest forenlig med studiens design.

### *3.1.4 Semistrukturert intervjuguide*

Ved gjennomføring av intervjuene ble det utarbeidet en semistrukturert intervjuguide som var basert på min tidligere kunnskap om både kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling. En semistrukturert intervjuguide oppstiller gjerne ulike tema som er tenkt berørt i løpet av gjennomføring av intervjuet, og står i motsetning til andre mer åpne intervjuformer som det helt åpne intervjuet og narrativt intervju (Halvorsen, 2006; Jacobsen, 2015). Intervjuguiden ble utarbeidet som en temaliste med ulike tema som jeg ønsket å komme inn på i løpet av intervjusituasjonen. Det ble derfor ikke utarbeidet konkrete spørsmål i intervjuguiden. På denne måten ivaretok jeg en høy grad av åpenhet under gjennomføringen av intervjuene, samtidig som også min egen forhåndskunnskap ble gjort mer gjennomsynlig og eksplisitt i forskningsarbeidet (Jacobsen, 2015). Ved å ikke ha noen form for struktur på gjennomføringen av intervjusituasjonen var jeg redd samtalen fort kunne gli ut i digresjoner, og hvor fokuset ville bli på aspekter som ikke nødvendigvis hadde stor relevans for egen karriereutvikling. Helt åpne intervjuer kan også være vanskelig å gjennomføre ved språklige barrierer (Akin et al., 2022, s. 26), hvor det ville eksistere en risiko ved å ikke tilstrekkelig ivareta perspektivene til informantene med etnisk minoritetsbakgrunn. For å komme så nær opplevelsen til den enkelte som mulig, ble det også fremhevet i intervjuguiden at det var ønskelig at informantene holdt seg nær sine egne erfaringer og følelser i intervjusituasjonen.

I intervjuguiden tydeliggjorde jeg karriereutviklingsbegrepet og forskningsarbeidets tema, noe som både ga nødvendig struktur til intervjusituasjonen, og samtidig ivaretok høy grad av åpenhet. Som et ledd i dette, avbrøt jeg aldri informantens refleksjoner i løpet av intervjusituasjonene. Åpenheten ble ivaretatt gjennom temalisten, men også en åpen temakategori hvor informantene kunne dele fritt dersom det var noe de ønsket å dele som de mente var av relevans for studien. Særlig ble denne åpenheten viktig å ivareta i et induktivt forskningsopplegg, hvor kunnskapen skal drives «nedenfra og opp» og hvor temaet er lite utforsket fra tidligere. Her var det viktig at avvikende minoritetsperspektiver også hadde anledning til å komme til syne. Dette mener jeg at forskningsdesignet ivaretok i høy grad.

## **3.2 Informantene**

### *3.2.1 Tilgjengelighetsutvalg*

Prosessen rundt rekruttering av informanter til studien var tidkrevende, og det var tidvis usikkerhet hvorvidt jeg ville få rekruttert et tilstrekkelig antall informanter. Dette gjorde det ikke mulig for meg å benytte meg av et strategisk utvalg av informanter som ville kunne sikre en større grad av diversitet av perspektiver i studien. Da studien tar for seg sensitive tema, ønsket jeg ikke å

legge noen form for press på å skulle delta i studien. Jeg var derfor prisgitt de informantene som selv tok kontakt, og selv ga uttrykk for at de ønsket å delta i undersøkelsen. Dette definerer Thagaard (2018, s. 56) som et tilgjengelighetsutvalg. Thagaard (2018, s. 57) mener tilgjengelighetsutvalg har en svakhet ved at det ofte er mennesker som behersker sin livssituasjon, og er vant med å innta et refleksivt forhold til eget liv som melder seg til å delta i undersøkelser. Samtidig hevder forfatteren at det ofte er mange med høyere utdanning som melder seg til å delta i undersøkelsesopplegg. Dette er som regel mennesker som i stor grad mestrer sin hverdag, og har potensial til å kaste skygge over aspekter som ikke mestres (Thagaard, 2018, s. 57). Derfor kan det tenkes at det er flere som ønsket å delta i studien som hadde et bedre forhold til sitt liv, arbeid og utdanning, enn hva som er representativt for gruppen. Thagaard (2018, s. 57) mener at en slik skjevhet kan påvirke funnene og bør diskuteres. Jeg vil derfor redegjøre og diskutere utvalget i avsnittene nedenfor.

### 3.2.2 Rekruttering

Ved oppstart av studien var jeg av den oppfatning av at å skulle rekruttere informanter til å delta i studien ville by på lite utfordringer. Slik skulle det som nevnt ikke vise seg å bli. Jeg bestemte meg tidlig for å kontakte støtteorganisasjoner for bistand til rekruttering av informanter, da disse ville ha personer med ønsket tematikk tilgjengelig i sitt medlemsregister. Jeg var usikker på hvordan jeg ellers skulle klare å rekruttere informanter, da jeg på daværende tidspunkt ikke hadde egnede informanter jeg hadde kommet i kontakt med på egen arbeidsplass. Mer om de etiske avveielene i forbindelse med dette i underkapittel 3.6.

Jeg mottok til å begynne med ikke respons på mine henvendelser til flere støtteorganisasjoner. Tidlig vår 2022 etablerte jeg kontakt med tidligere forsker på kjønnsidentitetstematikk og førsteamanuensis emeritus ved Høgskolen i Innlandet, Jannecke van der Ros. van der Ros rådet meg til å kontakte «Stiftelsen Steensveen – Trygg i eget uttrykk» for bistand til rekruttering av informanter, slik hun selv hadde gjort ved utarbeidelse av rapporten *Alskens folk*. *Alskens Folk* var den første studien som alene tok for seg mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres levekår i Norge (van der Ros, 2013b). *Alskens Folk* kan sies å ha vært en sterk inspirasjonskilde til dette arbeidet, men rapporten gikk ikke dypt inn i karriereutviklingsperspektiver, da rapporten kan sies å utgjøre mer holistisk levekårsforskning. På bakgrunn av dette opplevde jeg ikke at jeg sto i fare for å reprodusere van der Ros' forskning ved å følge hennes rekrutteringsmetode. Ved Stiftelsen Steensveen kom jeg i kontakt med Marion Arntzen, som bisto meg med å formidle informasjon om studien til personer hun var i kontakt med gjennom sitt arbeid i stiftelsen. Marion Arntzen inviterte meg videre til stiftelsens lokaler på Kapp på Toten, der jeg den 28.4.22 deltok for å fortelle om mitt forskningsopplegg for deltakerne på stiftelsens Mangfolds café. Arntzen viste meg også i retning av Harry Benjamin Ressurssenter. Harry Benjamin Ressurssenter, ved Tone Maria Hansen, bisto meg etter hvert med å sende ut forespørsel om deltakelse i studien til hele sitt medlemsregister. Videre så jeg det også etter

hvert som nødvendig å skulle skrive en åpen post på min personlige Facebook-profil hvor jeg informerte om at jeg søkte deltakere til studien, og hvor posten ble oppfordret til å bli delt videre.

I tillegg til de nevnte rekrutteringskanalene ble det også rekruttert en informant via den såkalte snøballmetoden (Thagaard, 2018, s. 56). Informanten ble oppfordret av en av de allerede rekrutterte informantene i studien om å ta kontakt med meg, noe som skjedde helt uoppfordret fra min side. Initialt ønsket jeg ikke å rekruttere informanter ved bruk av snøballmetoden. Forskningsprosjektet tar for seg sensitive tema, noe som gjør det sårbart dersom elementer kunne være gjenkjennbare av andre informanter. På daværende tidspunkt var jeg i tvil om jeg ville klare å få rekruttert et tilstrekkelig antall informanter til å kunne gjennomføre studien. Jeg godkjente derfor informantens ønske om deltakelse i undersøkelsen. Dersom det skulle være elementer i studien som kunne være gjenkjennbart i forhold til den andre informanten, forsikret jeg meg om en gjensidig taushetsplikt overfor hverandre. En annen utfordring ved benyttelse av snøballmetoden er at informantene kan ligne på hverandre, og at man ikke oppnår variasjon i utvalget (Thagaard, 2018, s 56). Dette var en bekymring for meg, men med tanke på studiens kvalitative og induktive design falt jeg ned på at studien uansett ikke skulle bidra til generalisering. Studien skulle heller representere ulike perspektiver fra mennesker med kjønnsidentitetstematikk, der hvor ytterligere perspektiver uansett ville være berikende. I tillegg var det kun én person som ble rekruttert gjennom snøballmetoden. Da det i utgangspunktet virket utfordrende å få rekruttert et tilstrekkelig antall informanter til undersøkelsen, var dette en avgjørelse som jeg følte var nødvendig for å kunne gjennomføre studien på daværende tidspunkt.

### 3.2.3 Utvalget

Omsider var det totalt åtte personer som meldte seg for å delta i studien. Alle som ønsket å delta i studien fikk anledning til å delta i forskningsopplegget. Fire av informantene henvendte seg gjennom Harry Benjamin Ressurscenters henvendelse til sitt medlemsregister, én av informantene ble direkte oppfordret til å ta kontakt med meg av Marion Arntzen ved Stiftelsen Stensveen. To av informantene henvendte seg til meg etter mitt fremlegg på Stiftelsen Stensveen den 28.4.22. I tillegg var det som nevnt én person som ble rekruttert til deltakelse i studien gjennom snøballmetoden.

Det var totalt fem kvinner (tildelt mann ved fødsel) og tre menn (tildelt kvinne ved fødsel) som deltok i studien. Klatran (2019, s. 220) påpeker at kategorisering av LHBTIQ+-mennesker, som enten menn eller kvinner, representerer en form for diskursiv vold. Den diskursive volden mener han skyldes at man plasserer mennesker i tradisjonelt statisk utelukkende bokser basert på dikotomisk heteronormativitetsoppfattelse. Når jeg allikevel velger å gjøre dette i denne studien, er det på bakgrunn av informantenes oppgitte selvoppfattelse. Det er også for å senere kunne differensiere perspektivene mellom uttrykt maskulinitet og femininitet når funnene presenteres og diskuteres.

Tre av informantene hadde innvandrerbakgrunn, hvorav en av de hadde ikke-vestlig opprinnelse. Når det kommer til kjønnsidentitet, definerte informantene seg utelukkende i binære kjønnskategorier. Det var ingen av informantene som oppga at de hadde ikke-binær kjønnsidentitet.

Noen av informantene oppga imidlertid at de vekslet mellom kjønnsuttrykk, eller tidligere hadde vekslet mellom tradisjonelle kjønnsuttrykk som enten mann eller kvinne.

Flere av informantene hadde innsett sin kjønnsidentitetstematikk tidlig i livet, og gitt uttrykk for dette overfor omverden. Andre valgte eller så seg nødt til å skjule kjønnsidentitetstematikken frem til voksenalder. Det var også noen av informantene som ikke innså kjønnsidentitetstematikken før de hadde rukket å bli godt voksne. Informantenes bakgrunn gir tydelig uttrykk for at dette ikke er en homogen gruppe, og at det derfor er flere måter å inneha kjønnsidentitetstematikk på.

Perspektivene til mennesker med ikke-binær eller flytende kjønnsidentitet ville kunne styrket oppgaven med ytterligere perspektiver av relevans. I likhet med binære mennesker med kjønnsidentitetstematikk, var det også hovedvekt av mennesker i et nåværende arbeidsforhold som tok kontakt og ønsket å dele sin historie. Her ville en større andel av arbeidsledige mennesker med kjønnsidentitetstematikk, kunnet styrket oppgaven med sine perspektiver. Det var imidlertid flere av informantene som hadde ledighetserfaring. I et forsøk på å sikre en viss grad av diversitet i studien ble ikke-binære og arbeidsledige personer spesielt oppfordret til å ta kontakt med meg i min åpne post på Facebook. Sosiale medier ga imidlertid ikke utslag i rekruttering av noen informanter. Omsider meldte det seg to mennesker til å delta i studien via en av de andre rekrutteringskanalene som på daværende tidspunkt ikke hadde et arbeidsforhold. Den ene var arbeidsledig, mens den andre var uføretrygdet.

Flere av informantene var godt voksne, og var over femti år gamle på intervjutidspunktet. Deres oppvekstvilkår kan derfor også sies å ha vært annerledes enn mennesker med kjønnsidentitetstematikk som vokser opp i dag. Derfor må enkelte av funnene i denne oppgaven også sees i en historisk kontekst. Majoriteten av informantene hadde høyere utdanning, og var i arbeid på intervjutidspunktet. Dermed kan informantene ha bidratt med mer positive perspektiver og erfaringer enn hva som kan være representativt for gruppen som helhet.

### **3.3 Gjennomføring av intervjuene**

Ved forespørsel om deltakelse i studien fikk samtlige informanter velge mellom å avholde et fysisk intervju, eller om intervjuet skulle gjennomføres digitalt. Seks av informantene valgte å gjennomføre intervjuet via Microsoft Teams av praktiske hensyn. Dette gjorde at jeg fikk intervjuet personer med stor geografisk bostedsspredning i Norge, noe som kanskje ikke hadde latt seg gjøre dersom intervjuene skulle gjennomføres ved personlig oppmøte. To av informantene gjennomførte jeg imidlertid et personlig intervju med i lokalene til Oslo Voksenopplæring Servicesenter/ Karriere Oslo. Intervjuene ble tatt opp på bånd via smarttelefonapplikasjonen Diktafon. Opptakene ble deretter kryptert og lagret direkte og sikkert i TSD. TSD er et sikkert område, som tilfredsstillende lovens strengeste krav til databehandling og lagring (Akin et al., 2022, s. 30). Hver av intervjuene hadde en varighet på mellom 45 og 90 minutter, og enkelte av intervjuene ble gjennomført på engelsk.

Intervjuene ble transkribert ordrett og løpende anonymisert. Det samlede datamaterialet utgjorde til sammen 160 sider med transkribert tekst.

Flere av informantene hadde mye å gi uttrykk for om egen karriereutvikling, og i enkelte sammenhenger var det vanskelig for meg som intervjuansvarlig å komme til orde uten å måtte risikere å avbryte den enkelte. Alle informantene fikk som nevnt tilsendt intervjuguiden på forhånd, og min opplevelse var at de stort sett forholdt seg innenfor studiens tematikk. Jeg opplevde også at informantene hadde kjennskap til hva karriereutvikling innebar og betydde. Til tross for dette ønsket jeg ikke, i tråd med studiens induktive design, å legge lokk på den enkeltes refleksjoner og dermed opplevelser, som kunne vise seg å være av relevans ved nærmere analyse. Intervjuene oppleves derfor å være gjennomført med en sterk grad av åpenhet, og informantene fikk i stor grad styre hvilken retning intervjuet skulle ta. Når studiens tematikk omfatter informantenes egen opplevelse av sin karriereutvikling, opplevde jeg ikke lav styringsgrad som problematisk. Det utgjorde heller at jeg kunne oppdage nye aspekter ved informantenes karriereutvikling som jeg ikke selv hadde kunne forutsett.

### *3.3.1 Refleksjonslogg*

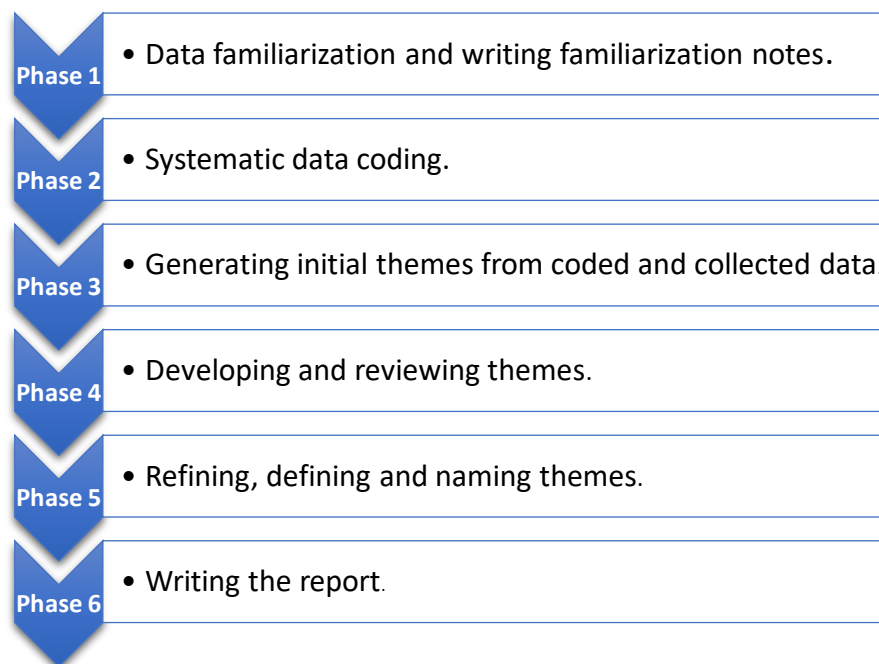
I tillegg til at intervjuene ble tatt opp på lydfil, førte jeg også notater umiddelbart etter at intervjuene var gjennomført. Dette bidro til at de umiddelbare tankene og settingen på intervjuene ble notert mens det enda var ferskt i minne. Thagaard (2018, s. 112) peker på at disse notatene ofte senere kan gi innspill til analysedelen av forskningsopplegget. Jeg forsøkte imidlertid å minimere bruken av notater i intervjusituasjonen for å kunne være mest mulig tilstedeværende og oppfattende i intervjusituasjonen. Dette både for å kunne fange opp nonverbale uttrykk, men også å kunne gi uttrykk for min tilstedeværelse og engasjement overfor informantene. Jeg opplevde at denne tilstedeværelsen tilrettela for en tillitsfull og åpen dialog.

## **3.4 Analyse**

Ved analyse av intervjumateriale ble det benyttet tematisk analysemetode. Dette beskriver Thagaard (2018, s. 152, 164, 177) som en analyseform som ivaretar anonymitet, og ser etter fenomener som sammenfaller på tvers av de ulike intervjuene. Både undersøkelse av personer tilhørende et lite miljø og snøballmetoden øker risikoen for å ikke kunne bevare anonymitet i tilstrekkelig grad når forskningsresultatene fremstilles. Jeg følte på bakgrunn av hensynet til anonymitet at det var helt nødvendig å velge tematisk analysemetode for å kunne sikre undersøkelsens fortrolighet.

Som metodisk opplegg for det tematiske analysearbeidet ble det benyttet Braun og Clarkes (2021) refleksive tematiske analyse bestående av seks ledd:





Figur 5 – Egen gjengivelse av stegene til Braun og Clarke (2021)

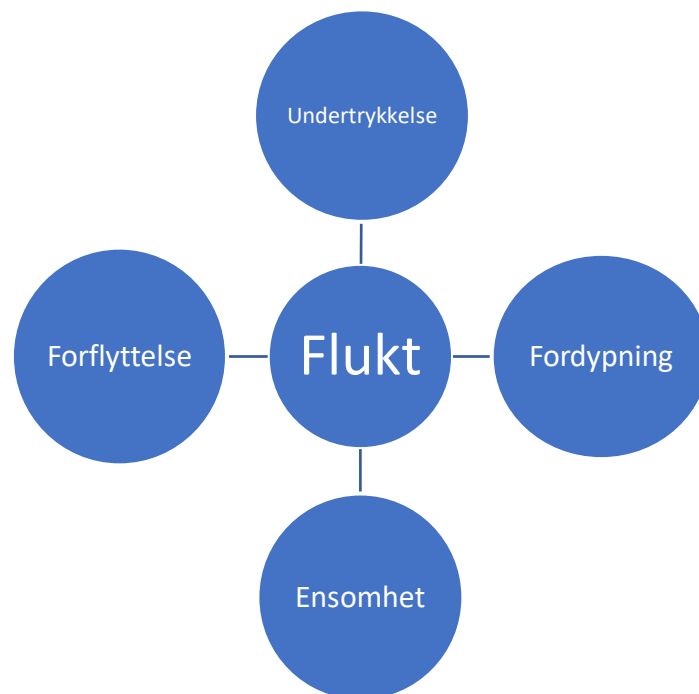
I første omgang gjorde jeg meg kjent med det transkriberte materialet ved å lese gjennom intervjudataene og refleksjonsloggen flere ganger. Deretter ble sekvenser av det transkriberte datamateriale kodet. Kodene ble utarbeidet som en kort frase eller setning som tok for seg betydningen av deler av intervjumaterialet. Ved kodingen ble det, i tråd med studiens induktive design, kodet på bakgrunn av det fremkomne av intervjuene og ikke på bakgrunn av annen teori (Thagaard, 2018, s.154). I kodearbeidet ble det i hovedsak benyttet det som defineres som semantisk koding, som holder seg nær det som eksplisitt ble sagt under intervjuene (Braun og Clarke, 2021, s. 57). Dette mener Braun og Clarke (2021, s. 57) står i motsetning til en mer latent koding, som fortolker og ser etter underliggende mening i det uttalte under kodingsprosessen. Forfatterne mener på sin side at latent og semantisk kodemåte ikke utelukker hverandre, men utgjør heller to ender av et spektrum. Allikevel var det en viktig avveining for meg i denne delen av arbeidet å ikke bevege kodingen for langt fra det opprinnelige datamaterialet. Dette skyldes i hovedsak arbeidets induktive design, som ligger nært opp mot informantenes opplevelsesverden. Jeg var hele veien bevisst å ikke skulle overfortolke før jeg hadde sett de større sammenhengene i denne fasen. Et eksempel på koding av utdrag av datamaterialet gjengis nedenfor:

*Også siden har jeg jobbet som vernepleier med autistiske voksne og folk som det i utgangspunktet tenker at det er fornuftig at vi er små faggrupper rundt. Få personer. I hvert fall i hodet mitt så var det problematisk at jeg da skulle komme på et vis som to identiteter da, så jeg holdt igjen.*



Avsnittet ovenfor viser et utdrag fra datamaterialet. Dette avsnittet ble kodet mer eller mindre semantisk til koden: «*Skjulte sin identitet av hensyn til brukerne*». På denne måten beholdt jeg informantenes meningsbærende opplevelser i denne fasen av analysen.

Under kodingsarbeidet ble datamaterialet i sin helhet gjennomgått to ganger. Deretter ble de utarbeidede kodene sortert og satt sammen i ulike kodeklynger på tvers av de ulike intervjudata for å kunne starte oppdagelsen av initiale tema. Kodeklyngene utgjorde sammensetninger av koder som kunne fortolkes til å ha samme meningsbærende tema. Datamaterialet eksemplifisert ovenfor, ble eksempelvis satt under kodeklyngen «*Undertrykkelse*». Undertrykkelse av egen identitet i arbeid og studiesammenheng var gjenfinnbart i flere av intervjuene, og denne kodeklyngen befant seg derfor etter hvert som en del av en større helhet. Braun og Clarke (2021, s. 85) anbefaler at man utarbeider tematiske kart i denne fasen, for å kunne oppdage sammenhenger og avgrensninger mellom initiale tema. Dette aspektet var svært virkningsfullt under mitt analysearbeid, da plutselig større sammenhenger ble oppdaget. Under arbeidet med kodeklyngene så jeg plutselig sammenhenger mellom flere klynger. Jeg så blant annet sammenheng mellom kodeklyngene «*Undertrykkelse*», «*Tilbaketrekning*», «*Forflyttelse*» og «*Fordypning*». Disse initiale temaene ble tolket til å handle om et større tema som handlet om en slags midlertidig henleggelse av de vanskelige følelsene knyttet til kjønnsidentiteten. Eksempelvis ble dermed disse initiale temaene slått sammen til et nytt første kandidattema jeg valgte å midlertidig kalle «*Flukt*».



Figur 6 – Tidlig tematisk kart

Når den første prosessen med tematisk kartlegging var gjennomført vendte jeg tilbake til datamaterialet i sin helhet for å rette blikket mot aspekter jeg hadde stått i fare for å overse, eller lagt for stor vekt på i løpet av temautviklingen. Jeg leste derfor gjennom hele datamaterialet nok en gang. Da jeg hadde benyttet mye tid på kodingsarbeidet, opplevde jeg imidlertid ikke at dette ga noen signifikante utslag i forhold til endring av temaene jeg hadde kommet frem til. Jeg opplevde i stor grad at temaene var representative på tvers av datamaterialet. Jeg kom heller ikke frem til nye oppdagelser som var uteglemt eller oversett på dette stadiet. Jeg fortsatte imidlertid å bearbeide de mulige temaene gjennom tankekart og videre sortering, og landet til slutt på fem representative tema for arbeidet:

- Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre: De vanskelige valgene som må tas
- La meg slippe unna: Fluktstrategier fra kjønnsdysfori
- Jeg vil jobbe som meg selv: Om møter med utfordrende aspekter i arbeidslivet
- Jeg brer ut mine vinger: Såre og befriende sosiale overganger
- Min karriere er ingen tragedie: Styrkende sosial interaksjon og oppfattelse

### **3.5 Litteratursøk**

For å finne frem til relevant litteratur som kunne understøtte studiens funn, benyttet jeg pensumlistene til masterprogrammet i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet, gjeldende for perioden 2019 - 2023. Jeg benyttet også søkemotorer som Idunn, Bufdirs nettbibliotek, Oria, Academic Search Complete, DOAJ, DOAB, Google Scholar, Lovdata, Brage, Taylor & Francis og Wiley. I søkene benyttet jeg søkeord i ulike sammensetninger og kombinasjoner: *Transgender, Trans, Career, Career Development, Karriere, Transperson, LHBT, LHBTIQ+, LGBT, LGBTQ+, Karriereutvikling, History, Queer, Theory, Skeiv, Self, Identity, Donald Super, Youth, Minoritetsstress, Interseksjonalitet, Intersectionality. Work, School, Study. Minority stress.*

Jeg benyttet videre litteraturlisten og henvisninger i relevant faglitteratur for å finne frem til ytterligere faglitteratur og primærkilder. Ved Høgskolen i Innlandet ble jeg tipset om relevant faglitteratur av både min studieveileder, May Kunz, samt førsteamanuensis emeritus, Jannicke van der Ros.

### **3.6 Vurdering av forskningsprosessen**

#### *3.6.1 Min posisjon som forsker*

Samtidig som det metodiske valget av å gjennomføre personlige intervjuer henger sammen med problemstilling og studiens design, har også valget av metode et mer personlig aspekt. Ved utførelsen av metodiske valg og refleksjoner rundt fremgangsmåte bør også forskerens egne forutsetninger og ressurser tas høyde for (Eggebo et al., 2015, s. 34; Halvorsen, 2006, s. 2).

Som utøvende karriereveileder vil jeg inneha en nærhet og forforståelse når det i denne sammenhengen forskes på karriereutvikling. Denne nærheten som forskere på eget fagfelt kan inneha, mener Pettersen (2010, s. 35) kan føre til at man overser implisitte sider av datamaterialet, og leter etter aspekter som passer overens med egen forforståelse. Det er derfor en viss risiko for at dette kan ha påvirket utarbeidelse av intervjuguide, intervjusituasjonen og analyseprosessen, selv om jeg har tatt aktive grep for å forholde meg induktivt til prosessen.

Så lenge jeg kan huske har jeg selv definert meg som en homofil mann, og muligens også i kraft av egenopplevde erfaringer vært en aktiv sympatisør og støttespiller for LHBTIQ+-bevegelsen. Ohnstad (2009, s. 41–42) som selv var lesbisk og forsket på lesbiske kvinner, hevder at en person som forsker på LHBTIQ+-området og samtidig selv kan relatere seg, ofte vil kunne inneha en større grad av innenfra-perspektiv i forskningsprosessen. Dette hevder hun at kan innebære at man besitter større kunnskap på fenomenet man forsker på. I tillegg til å besitte kunnskap, mener jeg samtidig at et innenfra-perspektiv også har potensial til å kunne bidra med en større grad av anerkjennelse og fortrolighet i kommunikasjonen i intervjusituasjonen. Paraplybegrepet LHBT benyttes fortsatt i dag på bakgrunn av enkelte felles utfordringer denne gruppen møter (Bufdir, 2022). Dette innenfra-perspektivet mener jeg bidro til at dialogen både var åpen, tillitsfull og anerkjennende i mitt møte med informantene.

Jeg erfarte selv at et LHBTIQ+-perspektiv som forsker hadde betydning for hva en av informantene valgte å dele med meg i en av intervjusituasjonene. I intervjusituasjonene delte jeg ikke uoppfordret hva jeg selv definerer min legning som. Dette gjorde at flere av informantene kan ha tatt for gitt at jeg var en heterofil mann. Når jeg ved gjennomføringen av ett av intervjuene holdt en formell innledning om forskningsopplegget, svarte en av informantene at forskningsopplegget mitt hadde en svakhet. Svakheten lå i at jeg som gjennomføringsansvarlig for forskningen var heterofil. I dette tilfelle så jeg det som naturlig å informere om at jeg definerte meg selv som en homofil mann. Min seksuelle identitet opplevde jeg ble oppfattet som positivt av informantene, som uttalte at forskningsopplegget ikke lenger hadde noen åpenbare svakheter. Denne tilbakemeldingen impliserer at jeg kunne vært tydeligere på min innenfra-posisjon som forsker overfor informantene, men samtidig var det en viktig avveining for meg rundt hva som ble ansett som relevant for gjennomføring av studien. Å tydeliggjøre mitt eget homofile, men cisperson-perspektiv i intervjusituasjonen, kunne både øke graden av distanse i form av ytterligere tydeliggjøring av at jeg selv ikke har opplevd kjønnsidentitetstematikk. På den andre siden kunne åpenhet om seksuell legning bidratt til større fortrolighet fra informantene. Jeg var heller ikke klar over at min seksuelle legning ikke kunne oppfattes av informantene i den grad jeg erfarte at det ikke gjorde. Jeg hadde selv en oppfatning av at dette kunne oppfattes gjennom måten jeg uttrykte meg på.

Det eksisterer også en fare ved at man selv identifiserer seg med de som undersøkes ved at man går inn i en parallellforståelse hvor man reproducerer egne oppfatninger, og dermed mister evnen til å kritisk vurdere og heller forsvare de undersøkte (Jacobsen, 2015, s. 132; Ohnstad, 2009, s. 44).

Det kan ha utgjort en risiko at jeg både i kraft av egen relatering til gruppen og min tidligere kjennskap, kan ha hatt et mer positivt og mindre nøytralt blikk for gruppen, noe som kan ha påvirket forskningsprosessen. Min bakgrunn som karriereveileder og mitt innenfra-perspektiv ble særlig et viktig oppmerksomhetspunkt for meg ved gjennomføring av intervjuene, hvor jeg blant annet unngikk å stille ledende spørsmål. Det ble også viktig for meg å være oppmerksom på å tilstrebe meg nøytralitet i det videre analysearbeidet av de innkomne data. Det ble dermed viktig å ikke vektlegge forhold mer eller mindre ut fra egne subjektive følelser eller forkunnskap. Dette fordret at jeg gjennom hele forskningsprosessen forholdt meg kritisk til egen forskning, for å på denne måten unngå forskningseffekt som ville kunne ha hatt betydning for forskningens validitet (Thagaard, 2018, s. 191).

### *3.6.2 Vitenskapsteoretisk grunnlag*

I dette arbeidet gjennomføres en undersøkelse med en nevneverdig forforståelse og forkunnskap, samtidig som jeg ønsker å undersøke fra et «nedenfra og opp»-perspektiv. Det er derfor vesentlig å redegjøre tydelig for mitt vitenskapsteoretiske grunnlag for denne studien. Dette blir viktig da det vitenskapsteoretiske grunnlaget tilsynelatende kan fremstå som motsetningsfullt. Innenfor den kvalitative forskningen står både fenomenologien og hermeneutikken sentralt, der begge tradisjoner vektlegger selve fortolkningen (Thagaard, 2018, s. 19). Min fortolkning av funnene i denne oppgaven er preget av min forkunnskap, hvor blant annet forforståelsen min er preget av oppfattelsen av at menneskers kontekst synes å være en tydelig innvirkende faktor på karriereutvikling. I følge Thagaard (2018, s. 37) og Thomassen (2006, s. 171) anerkjenner hermeneutikken som vitenskapsteori forforståelsen til forskerens utgangspunkt som medvirkende til både intervjusituasjonen og den senere kunnskapsutviklingen gjennom fortolkningsarbeidet. Samtidig hevder forfatterne at hermeneutikken også tillegger dypere meningsbæring til det som eksplisitt kommer til uttrykk. Her kan for eksempel konteksten ikke alltid komme til syne for informantene selv, men tillegges vesentlighet i karriereutvikling av flere karriere teorier (Gottfredson, 2005; Law, 1981; Lent et al., 1994; Super, 1980).

Fenomenologien fremholder på sin side at vitenskapen ligger i opplevelsene til de undersøkte, og slik de undersøkte selv uttrykker dette (Thagaard, 2018, s. 36). Dette innebærer en mindre grad av forforstående fortolkning av det fortalte. Jeg mener det vil være en umulig oppgave for meg å gå inn i et forskningsopplegg helt betingelsesløst på bakgrunn av min forkunnskap. Til tross for dette har jeg valgt å forsøke å sette min forforståelse til side i arbeidet med fortolkningen av denne studien, gjennom å utarbeide en åpen og undersøkende problemstilling som retter seg mot informantenes opplevelser. Intensjonen og problemstillingen må derfor sies å skulle tilstrebe et fenomenologisk vitenskapsteoretisk grunnlag, men den kontekstuelle vektleggingen og min egen forforståelse er mer forenlig med hermeneutikken. Dette kan defineres som et fenomenologisk-hermeneutisk vitenskapsteoretisk grunnlag, hvor de undersøkte settes i sentrum, samtidig som omverden tilskrives betydning (Thomassen, 2006, s. 161).

Jeg mener det også er av betydning at motivasjonen bak denne studien gjøres eksplisitt. Både min eksamensoppgave i emne 3 og artikkelen «*Karriereveiledning og kjønns mangfold*» viser til maktstrukturer som påvirker karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk (Ciovina, 2020; Ciovina og Stenumgaard, 2021). Dette innebærer at jeg innehar et kritisk grunnlagsperspektiv på individets kontekst, som er mest forenlig med det som defineres som kritisk teori (Fuglsang et al., 2013; Thomassen, 2006, s. 173). Det tidligere studiearbeidet må også sies å ha vært en motivasjonskilde for å frembringe mer kunnskap på området. Dermed kan det også sies at motivasjonen til denne studien kan knyttes opp mot kritisk teori, gjennom å kunne avdekke sammenhenger mellom maktstrukturer (kontekst) og informantenes historier (individ). Verken min forforståelse eller kontekstvektleggelse tilsier at denne oppgaven kan ha et hundre prosent fenomenologisk-hermeneutisk utgangspunkt. Derfor mener jeg det vil være mest treffende å definere min forforståelse under det som beskrives som kritisk hermeneutikk som innebærer et kritisk blikk på undertrykkende maktforhold (Thomassen, 2006, s. 165). Min forforståelse er tydelig kritisk, samtidig som forskningsdesignet og intensjonen bak undersøkelsen ivaretar åpenhet, dyptgående innsikt og induktivitet i tråd med den fenomenologisk-hermeneutiske vitenskapstradisjonen.

Når dette er sagt, stiller en forsker seg aldri helt betingelsesløst i et undersøkelsesarbeid, og her kan min kritiske forhåndskunnskap nok ha satt et preg på undersøkelsen og særlig analysen av de innkomne data. Dette til tross for at jeg aktivt har jobbet for å unngå at min egen forforståelse utgjør høy forskningsmessig påvirkningsgrad.

### *3.6.3 Etisk vurdering av metode*

Denne undersøkelsen ønsker å få frem perspektivene til en særlig sårbar gruppe mennesker. Thagaard (2018, s. 61) fremhever at det å skulle gjengjette en vanskelig erfaring kan risikere å bidra til å eskalere utfordringene rundt erfaringene informantene har gjort seg. Det kan særlig være vanskelig for flere LHBTIQ+-personer å snakke om fortiden, og for mange kan det faktisk også være opprivende og skape nye og problematiske gjenopplevelser (Shidlo og Ahola, 2013). En fare er at forskningen kan fremstå som truende av de undersøkte, og dette gjør seg særlig gjeldende i undersøkelsesforhold som går inn på det som kan ansees som avvikende fra majoriteten (Lee og Renzetti, som gjengitt i Dahl, 2012, s. 10).

Jeg vurderte på bakgrunn av sårbarhetsaspektet tidlig i forskningsprosessen at det ikke ville være forskningsetisk forsvarlig å intervjuer menneskene jeg hadde kommet i kontakt med via egen arbeidsplass. Dette var av hensyn til belastningene det ville kunne ha medført den enkelte å skulle gjengjette deler av sin livshistorie. Flere av de jeg møtte i arbeidssammenheng hadde psykiske tillegg utfordringer på bakgrunn av traumatiske opplevelser. Jeg vurderte derfor at det ville være for belastende for de enkelte å gå inn på forhold som tilhørte fortiden. Selv om dette kan ha medført en viss skjevhet i utvalget, var dette en avgjørelse jeg opplevde som nødvendig av etiske hensyn. Det

kunne også være etisk utfordrende å rekruttere informanter som var inne i et obligatorisk løp og allerede hadde et forhold til meg som karriereveileder. Her kunne min dobbeltrolle som karriereveileder og forsker være uklar.

I intervjusituasjonene ble flere av informantene sterkt følelsesmessig preget av å fortelle om sin fortid, og flere brast ut i gråt i løpet av intervjuene. Dahl (2012, s. 22) viser til at det eksisterer en sårbarhet ved forskning på sensitive tema, som medfører at særlig intervjuundersøkelser ofte kan stå i fare for å ikke la seg gjennomføre. Forfatteren mener at det vil være avgjørende for informanten at forskeren opptrer ikke-dømmende og anerkjennende i intervjusituasjonen. For min egen del opplevdes den anerkjennende holdningen naturlig, slik at det alltid følte kongruent å være empatisk ved gjennomføring av intervjuene. Det var viktig for meg å utvise en lyttende holdning til det fortalte i intervjuene, og jeg tok alltid det informantene fortalte på alvor. Jeg gjorde det alltid klart overfor informantene at det var frivillig å delta i studien, og at de hadde mulighet for å trekke seg fra deltakelse dersom de skulle ønske det. Dette kom også frem i det informerte samtykket som ble utarbeidet, men jeg presiserte dette også muntlig før vi gikk i gang med intervjuundersøkelsen. På denne måten forsikret jeg informantene om fortrolighet, anonymitet og konfidensialitet i forskningsprosessen, samtidig som jeg også forsøkte å ivareta de på et emosjonelt plan (Jacobsen, 2015, s. 48).

Intervjuguiden ble utarbeidet og sendt ut til informantene på forhånd, slik at informantene hadde anledning til å forberede seg på intervjusituasjonen. På denne måten gjorde jeg forskningsopplegget mer transparent overfor informantene, som da hadde mulighet for å forutse og forberede seg på hvilke spørsmål de kunne bli stilt ut fra temalisten. Jeg gjorde det også tydelig overfor informantene at de kunne avstå å svare på spørsmål de ikke følte seg komfortabel med å svare på.

I det informerte samtykket ble det informert om studiens formål. Samtidig kjennetegnes kvalitative undersøkelser av større grad av fleksibilitet, og at det dermed ikke alltid kan forutses hvilken retning studien ender opp med å ta (Thagaard, 2018, s. 23). På bakgrunn av dette var jeg tydelig og åpen overfor informantene om at deres intervjumateriale også ville bli fortolket og sett i sammenheng med de andre informantenes bidrag til studien.

Jeg valgte å kontakte alle informantene i etterkant av intervjuene, hvor jeg orienterte om den pågående prosessen med arbeidet. Kontakten var viktig for meg for å kunne bidra til å ivareta informantene dersom det hadde oppstått vanskeligheter på bakgrunn av deres deltakelse i studien. Informantene fikk også vite at de kunne kontakte meg dersom det skulle oppstå krevende tanker eller opplevelser rundt hva de hadde delt i intervjusituasjonen. Ingen av informantene oppga at de hadde behov for videre bistand for å sikre videre psykososial støtte eller oppfølging mens arbeidet med studien pågikk. Heller ingen informanter trakk seg fra sin deltakelse i studien i løpet av perioden.

### 3.6.4 Validitet, reliabilitet og overførbarhet

Thagaard (2018, s. 19) knytter begrepet validitet til om forskningen er gyldig, reliabilitet til om forskningen er pålitelig, og begrepet overførbarhet til om forskningen kan gjelde overfor andre som ikke omfattes av studien.

Thagaard (2018, s. 19) knytter særlig begrepet reliabilitet til at forskeren redegjør for forskningsprosessen og hvordan datamaterialet har blitt utviklet. I dette kapitlet har jeg stegvis redegjort for forskningsprosessen og særlig vist til rekrutteringsmetode og hvordan intervjuet har blitt gjennomført. Dette mener jeg særlig er av betydning for reliabilitet. Jeg har i det foregående kapitlet også redegjort for de øvrige metodiske valgene jeg har gjennomført i forskningsprosessen, og har forsøkt å gjøre dette så deskriptivt som mulig.

Validitet knytter Thagaard (2018, s. 189) opp mot hvordan vi tolker data. Her trekker hun frem både transparens på fortolkningsprosessen og en redegjørelse av både eget ståsted som forsker og teoretisk grunnlag for fortolkningen. I dette kapitlet har jeg særlig lagt vekt på hvordan jeg har analysert de innkomne data. Jeg har vist til hvordan jeg som forsker med forhåndskunnskap og som selv definerer meg innunder LHBTIQ+-paraplyen, både har potensial til å ha en positiv og mindre heldig innvirkning på forskningsprosessen. Jeg har også vist til hvordan min forkunnskap kan ha satt et preg på fortolkningen av data. Jeg mener at jeg har ivaretatt forskningens validitet gjennom å aktivt motvirke forskningseffekt gjennom å forholde meg åpen og kritisk til eget ståsted gjennom forskningsprosessen.

Når det kommer til generaliserbarhet, er utvalgets størrelse, rekrutteringsmåte og sammensetning slik at funnene i undersøkelsen ikke kan være generaliserbare til å gjelde alle andre med samme tematikk. Undersøkelsen må derfor ikke forstås som generaliserbar, men kan gi innsikt om de undersøkte individenes karriereutvikling. Kvalitative studier kan ofte ikke la seg generalisere da utvalget ikke er strategisk utvalgt og ofte har færre informanter (Thagaard, 2018, s 19). Studien må derfor ikke forstås som å være gjeldene for alle andre i samme situasjon. Undersøkelsen må heller forstås som å kunne representere ulike perspektiver som *kan* være et relevant bidrag til forståelsen av mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres karriereutvikling. Jeg anser studiens kunnskapsgrunnlag som medvirkende til å styrke påstanden om relevans.

I dette kapitlet har jeg redegjort for studiens metodiske vurderinger og fremgangsmåte. I det neste kapitlet vil jeg nå presentere undersøkelsens resultater.



## 4 Presentasjon av resultater

Jeg vil i dette kapitlet redegjøre for undersøkelsens resultater og drøfte hvordan resultatene teoretisk kan forankres. LHBTIQ+-personers liv er ofte kvalitativt annerledes, leves sjeldent etter kronologiske livsløpsfaser, og trenger derfor ofte en annen inndeling når forskning på deres liv presenteres (Eggebø et al., 2019, s. 74; Freeman et al., 2010). Som min undersøkelse vil vise, handler mine informanternes karriereutvikling om faser med motgang, nyorientering, mangfold, men også om å vende tilbake til opprinnelige ønsker. Disse erfaringene trenger ikke være unike for mennesker med kjønnsidentitetstematikk, men viser hvordan det gir lite mening å presentere undersøkelsens funn utelukkende kronologisk etter livsløpsfaser. Kapitlet er delt opp i fem underkapitler, som hver for seg tar opp et avgrenset tema. Hvert tema bidrar til å kaste lys over et eller flere av forskningsspørsmålene som omhandler valg, overganger, navigasjon og kontekstuell innvirkning på karriereutvikling:

- Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre: De vanskelige valgene som må tas
- La meg slippe unna: Fluktstrategier fra kjønnsdysfori
- Jeg vil jobbe som meg selv: Om møter med utfordrende aspekter i arbeidslivet
- Jeg brer ut mine vinger: Såre og befriende sosiale overganger
- Min karriere er ingen tragedie: Styrkende sosial interaksjon og oppfattelse

### 4.1 Jeg vet ikke hva jeg skal gjøre: De vanskelige valgene som må tas

I dette underkapitlet presenterer jeg undersøkelsens funn som særlig omhandler informantenes beskrivelser av krevende valg og overgangsperioder som gjør seg gjeldende på ulike tidspunkt i livet.

#### 4.1.1 Vanskelige vekstforhold

Majoriteten av informantene som er intervjuet i denne undersøkelsen forteller i hovedsak om vanskelige oppvekstvilkår. De forteller om en kjønns sosialisering som startet da de var svært små, der de ble tillagt sterke føringer i tråd med det tildelte kjønn ved fødsel. Flere av informantene forteller om fremmedgjøring fra omverdenen, mobbing i skolen, manglende rollemodeller og manglende støtte fra foreldrene. En av informantene beskriver sin oppvekst slik:

*Altså jeg var feminin av utseende og oppførsel. Så jeg hadde ikke de godkjente i anførsel gutteinteressene. Så jeg ble rett og slett kritisert fordi jeg oppførte meg som jente både av foreldre og av kamerater, så jeg var et mobbeoffer i alle barneskoleårene.*



Også enkelte av informantene med innvandrerbakgrunn forteller på sin side at de har blitt utsatt for krenkende opplevelser av medelever i voksenopplæringen i Norge:

*(...) while at school as well the issues still are happening, because of people that I'm studying with, other immigrants from other countries, other side of the world, who don't know about this transgender or queer you know. They don't know anything about it, so they start again judging here and criticizing you, or to know you, or to ask you more questions about you, and so I'm kind of not accepted.*

Felles for både opplevelsene i barndommen og for innvandrere under etableringsfasen i Norge, er at de gjerne inntreffer før informantene skal ta sine første karrierevalg i konteksten de er en del av.

Opplevelsene kan dermed forstås som å utgjøre vanskelige karrieremessige vekstforhold.

Selvoppfattelsen til flere av informantene kan fortolkes til å bli preget av et negativt internalisert bilde av seg selv, som kan knyttes til omverdens kontinuerlige fremmedgjøring. Fra ung alder fremkommer det at informantene har lært seg å undertrykke sin kjønnsidentitet og sitt kjønnsuttrykk, og der utfoldelse av kjønnsidentiteten ansees som en umulig oppgave. Innenfor et læringsperspektiv og rammen av sosial læringsteori (Krumboltz, 2009) beskriver informantene både om direkte og indirekte læring knyttet til undertrykkelse av deres kjønnsidentitet. Dette skjer både gjennom assosiativ og instrumentell læring, der informantene mottar manglende bekreftelse eller tilsnakk ved utfoldelse av seg selv. Samtidig forteller de at de observerer både samfunnet og andres negative omtale om tematikken, eller erfarer en usynliggjøring av andre med samme tematikk. På denne måten lærer informantene at en identitet som ikke samsvarer med tillagt kjønn ved fødsel, ikke er akseptert. Dette perspektivet synliggjøres også av Elgvin et al. (2014, s. 65) som sier at mobbing og ensomhet ofte står sentralt i barndommen for informantene med etnisk minoritetsbakgrunn i deres studie. I foreliggende forskning finner vi flere eksempler på negative instrumentelle læringserfaringer knyttet til kjønnsidentitetstematikk. I likhet med informantene som deltok i denne studien, beskriver også mange av informantene i «*Skeive livsløp*» og «*Skeiv på bygda*» en annerledeshet knyttet til brudd på kjønnsforventninger i barndoms- og ungdomstid, og flere ble mobbet (Eggebo et al., 2015, s. 46, 2019, s. 33, 68, 71). Også deltakerne i Levekårsundersøkelsen fra 2020 rapporterer om høyere grad av mobbing og ensomhet enn hva cisbefolkningen rapporterer (Anderssen et al., 2021, s. 58, 80).

Grossman og D'augelli (2006, s. 124) skriver på sin side at negative erfaringer som mennesker med kjønnsidentitetstematikk gjør seg i ungdommen, har en svært negativ innvirkning på deres selvtillit. Aaserud (2021, s. 146) beskriver at negative erfaringer barn med kjønnsidentitetstematikk kan oppleve og som er knyttet mot egen kjønnsidentitetstematikk, kan være relasjonelt traumatiserende, skape utrygghet og føre til en negativ opplevelse av seg selv. Dette beskriver forfatteren som kjønnsbasert viktisering. Vi kan videre se kjønnsbasert viktisering gjennom et perspektiv som vektlegger minoritetsstress (Meyer, 1995, 2003), hvor informantene begynner å internalisere de negative erfaringene de gjør seg, og senere utvikler et negativt selv bilde. Forstått

gjennom denne hypotesen går flere av informantene inn i en fase der viktige fremtidige valg skal tas med et utrygt og negativt selvkonsept basert på en rekke negative læringserfaringer, som kan knyttes opp mot kjønnsbasert viktigmisering og minoritetsstress. De vanskelige valgprosessene som senere beskrives, synes dermed å kunne være forsterket av de vanskelige oppvekst og opplæringsforholdene flere av informantene forteller om.

#### 4.1.2 Krysspess i valgsituasjoner

Flere av informantene beskriver et krysspess i de karrieremessige valgsituasjonene de står overfor. Krysspesset ser ut til å være et resultat av samfunnets forventninger til at informanten skal inneha egenskaper og interesser forenlig med kjønnen de ble tillagt ved fødsel. Dette kommer blant annet til uttrykk gjennom informantenes avveininger rundt egne interesser, og deres manglende mulighet for utfoldelse av disse under oppveksten. Noen av informantene forteller blant annet at de ikke turte å gi uttrykk overfor foreldre eller andre at de hadde interesser som tradisjonelt tilfalt jenter på samme alder. Dette skyldes at interessene avvek fra hva som var forventet av dem. van der Ros (2013, s. 77) sier at alle valg barn med kjønnsidentitet må utføre vil være krevende å gjennomføre grunnet samfunnets kjønnsnormer og forventninger knyttet til barnet.

Det beskrevne krysspesset ser særlig ut til å gjøre seg gjeldende i avveininger rundt karrierevalg, der flere av informantene forteller om en vanskelig og krevende avveiningsprosess rundt egne aspirasjoner. Karrieremessige forventninger som sosialt tilfalt det fødselsdefinerte kjønnen, gikk ofte på tvers med informantens opprinnelige yrkesønsker. En informant uttrykker dette slik:

*I: Kan ikke du si litt mer om de drømmene du hadde?*

*B: De var litt forskjellige. De var litt forskjellige fordi jeg drømte om å, å kunne gå den ... altså hvis du snakker om 50-tall og 60-tall. Kvinners rolle på denne tiden. Kvinneollen var ganske snever faktisk i forhold til i dag. Så på en eller annen måte, så fikk jeg, så skjønte jeg at det hvis jeg skulle gå inn i en tradisjonell kvinneolle på denne tiden. Det var ikke noe for meg, det kunne jeg aldri gjøre. Jeg kunne ikke bli husmor, (...) jeg kunne ikke bli sekretær. Jeg måtte ha en... noe som jeg kunne bruke evnene mine. Det skjønte jeg da også. Så, så det var et slags, det var, det ble et skisma mellom det jeg ønsket meg av (...). Det kroppslige begjæret og det intellektuelle begjæret. Om du skjønner hva jeg mener?*

*I: Ja ...*

*B: Som ikke gikk helt i hop. Også var det at jeg måtte tilpasse og skjule hvem jeg var. Og for å overleve så måtte jeg også forsøke å leve opp til manndomsidealet. Det var rett og slett den måten jeg kunne overleve på etter hvert.*

Informanten ovenfor forteller om et ideal hun måtte leve opp til, hvor avveininger rundt yrkesvalg kretser rundt måter for henne å gi uttrykk for maskulinitet overfor omverden. Også usynliggjøring, vanskelige oppvekstforhold, ensomhet og brudd på forventninger ser ut til å påvirke den enkeltes karriereavveininger. Både forventninger fra andre og hva som er sosialt akseptert, ser ut til å innvirke på hva informanten anser som realistiske mål å kunne sette seg i en arbeids- eller utdanningskontekst.

De vanskelige valgprosessene som informantene erfarer kan forstås i tråd med sosialkognitiv karriereteori (Lent et al., 1994). Informantene har opplevd flere læringserfaringer som kan ha påvirket deres generelle self-efficacy, eller tro på seg selv, i negativ forstand. I tråd med funnene kan vi følge en hypotese om en lav kognitiv tro på seg selv når det kommer til å ta et konkret karrierevalg. Dette skjer samtidig som at flere uttrykker at de ikke ser noen farbar vei innenfor det de opprinnelig ønsket seg av karriererelaterte alternativer. Sistnevnte kan knyttes sammen med resultatforventninger, hvor resultatforventningene, eller hva man tror vil komme til å skje dersom man gjennomfører valget påvirkes av en rekke faktorer. Resultatforventningene kan knyttes opp mot manglende rollemodeller, samfunnets usynliggjøring av kjønnsidentitetstematikk, men også manglende støtte av betydningsfulle andre på de opprinnelige yrkesønskene. På denne måten kan det forstås som at menneskene med kjønnsidentitetstematikk vurderer høye konsekvenser av å ta et valg som ikke er forenlig med kjønnen de ble tillagt ved fødsel. Dette kan bidra med en forklaring på hvordan informantene kan streve med å sette seg mål for sin fremtid. Samtidig er det flere av informantene som beskriver høye skoleprestasjoner. Resultatene ville kunne ha påvirket utviklingen av en høy skolerelatert self-efficacy. Flere av informantene forteller om lite annerkjennelse fra betydningsfulle andre rundt de høye akademiske resultatene, noe som kan ha bidratt til en mindre grad av self-efficacy enn hva resultatene i seg selv tilsier. De vanskelige valgprosessene kan dermed forstås som at resultatforventningene blir overskyggende for en mulig høy self-efficacy. Her skal det nevnes at ingen av mine informanter eksplisitt ga uttrykk for at de hadde en høy selvtilitt, eller var helt klare på hvilke valg de skulle foreta seg på et tidlig tidspunkt i livet.

En annen informant trekker frem at hun var redd for konsekvensene av å ta et kjønnsutradisjonelt valg på et tidspunkt i livet:

*B: Når jeg var ferdig der i 76 så reise jeg til sjøs. (...) Seilte i maskinen. Fordi jeg torde ikke å reise ut på kanskje det jeg hadde lyst på i byssa eller forpleiningen.*

*I: Nei? Det turte du ikke? (...)*

*B: Nei. Da hadde min far kommet med noen ganske homofobe kommentarer.*

Forventningene fra foreldrene i forhold til konkrete utdanningsvalg gjør seg også gjeldene i studiens funn. Flere av informantene opplevde et press fra foreldrene sine til å utdanne seg slik de selv hadde sett for seg. Disse forventningene gjenspeilte ikke hva de i utgangspunktet selv ønsket å gjøre. En av informantene oppga at han under ungdomstiden i utgangspunktet ønsket å utdanne seg innen tømrerfaget, noe som ofte knyttes til stereotypien om å være et yrkesvalg som er tilknyttet menn og manndomsideal. Ønsket om å bli tømrer ble imidlertid ikke akseptert av foreldrene på bakgrunn av de kjønnete stereotypiene som gjenspeiles i yrkesvalget:

*B: Og det var tømrer jeg ville bli.*

*I: Tømrer. Ikke sant.*

*B: Så når jeg var ferdig på ungdomsskolen, eller liksom nærma meg det. Slutten på siste året og vi skulle velge og søke skole og sånn. (...) så ville jeg søke tømrer. Og da fikk jeg beskjed av far om at det skulle jeg ikke.*

*I: Okei ...*

*B: For det første var det ikke noe yrke for damer. (...) Det skulle jeg ikke. Så sa jeg «Nei det gjør ikke noe det» sa jeg. «Jeg kan bli bilmekaniker!», og da holdt han jo på å steile. Nei, jeg fikk gå på gymnaset jeg som broren min. Så det gjorde jeg.*

En beslagleggelse av egen kjønnsutfoldelse fremstår som gjennomgående i flere av informantenes barndom og ungdomstid. Slik som informantene ovenfor beskriver, gjør også denne beslagleggelsen seg gjeldende i form av karrieremessige bortvalg av det som fremstår som kjønnsutradisjonelle yrkesønsker. Både direkte avvisning av deres opprinnelige ønsker, samt redselen for reaksjoner fra foreldrene synes å være avgjørende faktorer i de enkeltes valgprosesser rundt de første utdanningsvalgene i barndommen. Selv om flere av informantene forteller om opprinnelige interesser som tradisjonelt tilfaller kjønnene de identifiserer seg som, synes utdanningsvalget gjerne å utføres i tråd med foreldrenes føringer. Dermed tilfaller karrierevalg også ofte på valg som er sosialt aksepterte i forhold til hva som tradisjonelt sosialt tillegges det fødselsdefinerte kjønnene til den enkelte.

Ensomheten som fortelles om av informantene omkring identitetstematikken, gjør at enkelte heller ikke ser sine opprinnelige utdanningsønsker som reelle valgalternativ. Da informantene heller ikke hadde noen de kan identifisere seg med i omgangskretsen under oppveksten, står også valgmulighetene i fare for å bli begrenset av nettopp dette. Noen de reelt sett kunne identifisere seg med i det levde liv i barne- og ungdomstid med samme tematikk, er fraværende i alle informantenes fortellinger. Savnet etter forbilder gjenfinnes også blant informantene i «Alskens folk» (van der Ros, 2013b, s. 84). Eggebø et al. (2015, s. 55) trekker på sin side frem at skolen gjennom undervisning heller ikke synliggjør annet enn dikotome kjønnsforståelser. Rollemodeller kan gjennom et instrumentelt læringsperspektiv (Krumboltz, 2009) forstås som å ville hatt en positiv innvirkning på informantenes valgprosesser. Også forstått gjennom Laws (1981) «Community interaction theory» kunne rollemodeller bli tillagt betydning for den enkeltes valgprosess ved at man fikk andre å identifisere seg med utenfor oppvekstmiljøet. Dette kunne potensielt innvirke på valgprosessene man står overfor ved at man fikk utvidet mulighetshorisonten gjennom sosial deltakelse.

Valgprosessene som informantene beskriver synes også å være preget av krysspisset de har stått overfor store deler av livet. Krysspisset fremstår gjennom deres historier som en dikotom spagat mellom det kvinnelige og mannlige. Flere av informantene beskriver å streve i valgprosessene, og mange beskriver perioder av livet der de ikke visste hva de skulle gjøre når de sto overfor et retningsvalg. Særlig kommer dette til uttrykk i deres beskrivelse av utdanningsvalg:

*B: Eh, så da tok jeg studiespesialisering, men jeg visste ikke helt hva jeg skulle velge.*

*I: Du visste ikke hva du skulle velge.*

*B: Nei. Så det var veldig vanskelig.*

*I: Hva var grunnen til at du syntes det var vanskelig tror du?*

*B: Jeg visste ikke hva jeg ville bli. (...) Og ... Så jeg har prøvd meg litt forskjellig, og alt var egentlig ikke så vellykka. For jeg følte egentlig først at de vanlige.. Gutter kunne velge det, og jenter kunne velge det ... Og da tok jeg et rart valg etter hvert.*

Informanten ovenfor gir uttrykk for at de kjønnsdelte forventningene fra samfunnet rettet mot utdanningsvalg, resulterte i at hun selv ikke visste hva hun kunne jobbe som i fremtiden. Informanten viser tydelig til hvordan samfunnets kjønne forventninger kan gjøre at karrierevalgprosessene vanskeliggjøres. Informantenes identitet fremstår ikke som allment akseptert på bakgrunn av forventningene knyttet til det fødselsdefinerte kjønn. Manglende aksept synes å påvirke deres valgprosesser der også valgutfordringer og vegring kommer til uttrykk gjennom informantenes historier. En annen informant gir uttrykk for dette slik:

*Jeg hadde ikke noen full klarhet i hva jeg ville. Jeg visste bare at jeg ikke ville gå en tradisjonell kvinneverolevei sånn som den var meislet ut. (...) Men jeg gikk befallsskolen fordi jeg, jeg hadde, jeg ville ikke, jeg hadde ikke peiling på hva jeg egentlig ville på det tidspunktet.*

På grunn av valgutfordringer, fremstår enkelte av valgene til informantene med en viss grad av tilfeldighet. De faller ofte i tråd med foreldrenes føringer, og dermed også hva som ansees som sosialt akseptable valg. Dette kan fremstå som stereotype, kjønnsstradisjonelle karrierevalg i tråd med kjønn tillagt ved fødsel. Her tillegges yrkesvalgene maskuline eller feminine egenskaper, og fortolkes til å bli et ledd i informantenes måte å skjule identiteten fra omverden.

I tråd med Gottfredsons (2005) teori har barn allerede i barneskolealder valgt bort yrker basert på en dikotomisk kjønnsforståelse. Disse bortvalgene kan sies å forsterke utfordringene som beskrives i informantenes valgsituasjoner. Her kan det forstås som at yrker som ikke oppfattes som forenlig med det tillagte kjønn ved fødsel er valgt bort på bakgrunn av de kulturelle stereotype forventningene som knyttes til barnet og valget det skal ta. I tråd med Gottfredson (2005) vil ikke disse avskrevne yrkene gjenutforskes senere. Jeg finner holdepunkter i mine funn for at flere av informantene går på akkord med sine opprinnelige ønsker, eller inngår en form for yrkesmessig kompromiss med egne ønsker ut fra omverdens forventninger, noe som særlig er i tråd med Gottfredsons (2005) teori.

En av informantene uttrykker på sin side at valgene han måtte gjennomføre var sekundære til identitetstematikken han strevde med:

*Yeah, like. As a normal kid, or as a trans kid... I can say unique... I believe and I had a lot in my mind and still I have. Doesn't need to seem that that way is successful too. Because to me maybe successful to choose this way. But the first thing I had it in my mind was not career firstly, but what was first; like one day it might happen me being in this body no more, you know.*

Denne informanten forteller om mangelfull kognitiv kapasitet til å kunne sette søkelys på karrierevalg når han opplever kjønnsdysfori. Dette indikerer at å leve med kjønnsidentitetstematikk

kan være svært krevende, og kan skyggelegge for den enkeltes mulighet til å ta helhetlige og veloverveide valg for sin fremtid. Denne informanten beskriver videre en opplevelse av å være fremmed i egen kropp. Hans kjønnsidentitet tilfaller mann, men han oppfattes av omverden som kvinne. Den psykiske belastningen av å leve med utfordringene knyttet til tematikken synes derfor å vanskeliggjøre valgprosessene han står overfor. Selvkonseptets betydning for valg kan knyttes særlig opp mot både Super (1980) og Gottfredsons (2005) teori. Sett gjennom Supers (som gjengitt i Højdal, 2018) perspektiv var også selvoppfattelsen vesentlig for informantene når de som barn og unge skulle gjennomføre karrierevalg. Super (som gjengitt i Højdal, 2018) sier man iverksetter selvforståelsen av seg selv i karrierevalget, og anerkjenner at karrierevalget vil være utfordrende å skulle gjennomføre dersom man har andre presserende livsoppgaver. På denne måten kan utfordringene som informantene beskriver i valgsituasjonene de står overfor, skyldes diskrepansen de opplever i tråd med kjønnsidentitetstematikken. Kjønnsidentitetstematikken kan fortolkes til å være en presserende utviklingsoppgave som krever mye indre ressurser av den enkelte, noe som kan forsinke utviklingsoppgavene knyttet til karriererelaterte oppgaver. Dette kan bidra til å forklare hvorfor informantene i perioder av livet oppgir at de ikke visste hva de skulle gjøre eller velge. Gjennom Supers (som gjengitt i Højdal, 2018) perspektiv kan utfordringene i valgsituasjonene forstås som manglende karrieremodenhet hos informantene, da karrieremodenhet særlig knyttes opp mot evnen til å kognitivt hankses med forventningene og kravene fra omverden til karriererelaterte oppgaver. I utviklingsstadiet de befinner seg er informantene allikevel forventet av omverdenen å skulle ta et valg, der de aller fleste informantene oppgir å streve med nettopp denne utviklingsoppgaven. En manglende karrieremodenhet må i dette perspektivet både sees i lys av uheldige læringserfaringer og et negativt utviklet selvkonsept fra barndommen av, og ikke som statiske egenskaper som kan knyttes til den enkeltes kognitive evner.

Når informantene allerede opplever vanskeligheter og belastninger med å leve i egen kropp, møter de i tillegg belastningen i det å skulle møte manglende aksept fra omverden. Schmidt og Nilsson (2006) trekker frem at manglende støtte fra omverden kan være medvirkende til at valgprosesser hos den enkelte vanskeliggjøres, men at det å streve med identitetstematikk er i seg selv en så krevende oppgave at det vanskeliggjør valgprosessene den enkelte står overfor. Dette definerer de som en flaskehalshypotese. I tråd med flaskehalshypotesen vil karrierevalg være vanskeligere å gjennomføre desto mer identitetstematikken opptar informantene (Schmidt og Nilsson, 2006). Dette kan ses som sammenfallende med at følelsene rundt identitetstematikken ser ut til å tilta for informantene etter hvert som de blir eldre barn, der samfunnet gradvis innskrenker deres handlingsrom gjennom forventningene som stilles overfor dem. Identitetstematikken beskrives å oppta informantene mer i hverdagen etter hvert som de ble eldre og skal gjennomføre sine første karrierevalg. På denne måten kan valgsituasjonene i barn- og ungdomstid forstås som å være svært utfordrende. Også en av informantene i undersøkelsen til Grossman og D'augelli (2006, s. 121) beskriver at mens jevnaldrende barn hadde uttalte karriererelaterte ønsker til fremtiden, ønsket denne informanten å være mann. Dette



perspektivet kan sies å forsterke flaskehalshypotesen, der karriererelaterte ønsker og drømmer settes til side for utviklingsoppgavene kjønnsidentitetstematikken krever.

Valgutfordringene som mennesker med dobbelt minoritetsstatus beskriver kan på sin side ses i et interseksjonelt perspektiv (Crenshaw, 1991). Her kan det synes som at kjønnsidentitetstematikken påvirkes av både nasjonal opprinnelse og innvandrersstatus, hvor både opprinnelseskultur og deltakelse i voksenopplæringen synes å øke sannsynligheten for å møte diskriminerende holdninger og negative erfaringer som menneske med kjønnsidentitetstematikk (Akin et al., 2022, s. 65). Motsatt blir innvandrersstatusen forsterket ved at det blir vanskeligere å tilegne seg et nytt språk og jobbe med integreringsrelaterte oppgaver. Her synes byrden å bli forsterket gjennom høyere grad av minoritetsstress ved at informantene forteller om både diskriminerende erfaringer og avvisning av medelevene i voksenopplæringen, og hvor de også forventer at dette skal inntreffe. Dette kan i tråd med teorien føre til en ekstra årvåkenhet for negative hendelser i opplæringen (Meyer, 1995, 2003). Ved at byrden ved kjønnsidentitetstematikk forsterkes gjennom interseksjonalitet og minoritetsstress, kan vi gjennom flaskehalshypotesen danne oss en hypotese om at karriererelaterte utviklingsoppgaver blir vanskeligere å gjennomføre for informantene med innvandrerbakgrunn. Mennesker med dobbelt minoritetsstatus kan møte større grad av fremmedgjøring, noe som gjør at identitetstematikken opptar en mer i det daglige. Valgene kan i forlengelse av dette bli vanskeligere for denne gruppen å skulle gjennomføre i tråd med flaskehalshypotesen til Schmidt og Nilsson (2006).

For enkelte av informantene oppstår også et krysspress i etterkant av den sosiale overgangen. I denne fasen går man fra å leve et liv i takt med det fødselsdefinerte kjønn, til å gi uttrykk for sin kjønnsidentitet overfor omverden. Krysspresset som erfares i denne fasen knyttes til opplevelsen av å måtte gi avkall på ferdigheter og egenskaper man har lært seg over et langt liv, og som tradisjonelt kan knyttes opp mot det tillagte kjønn ved fødsel. En informant gir uttrykk for dette perspektivet på denne måten:

*Jeg hadde kjempe problem med på et vis da jeg ble Mona, for plutselig så følte jeg ... plutselig så kunne jeg ikke snekre lenger. Selv om jeg kunne det, sant. For det drev ikke damer med i mitt gammeldagse hode. (...) også hadde jeg vært i jobb i 30 år omtrent (...) Stått i hundre prosent stilling, og hadde jo funka der. Jeg hadde gjort mye snekker ting og tang. Hjulpet folk og gjort mye ting som jeg fikk også positive tilbakemeldinger på, og tyder på at det var en del ting jeg kunne, og da ble det sånn etter hvert ... så ble det jo tungt hvis det ikke skulle telle lenger. At jeg måtte begynne helt på bunn, og tenke at det eneste jeg står for nå er de tinga som er lært de siste to årene. Så når jeg da klarte å knekke den for min egen del, så ble jeg plutselig ... plutselig et helt menneske.*

Informanten synliggjør hvordan den dikotomiske oppfattelsen av kjønn også kan gjøre seg gjeldende som krysspress etter den sosiale overgangen. Den senere erkjennelsen av å ikke måtte gi avkall på ferdigheter og egenskaper man har utviklet over et langt liv gjør at informanten ser seg selv som et helhetlig menneske. Sangganjanavanich (2009, s. 113) og Budge et al. (2010, s. 389) viser også til at kjønnsstereotyper knyttet til ulike yrker kan vanskeliggjøre valgprosessene etter den sosiale

overgangen. Her mener forfatterne at informantene kan føle at kvinner eller menn ikke kan utføre ulike yrker basert på stereotype oppfatninger. På denne måten mener forfatterne at flere i tråd med kontekstuell kjønns sosialisering kan erfare en opplevelse av å måtte gi avkall på det opprinnelige yrkesvalget eller personlige egenskaper som kan knyttes opp mot det tildelte kjønn ved fødsel. Dette bidrar til å forklare opplevelsen til min kvinnelige informant som synes det initialt var krevende å skulle fortsette med snekkeroppgaver etter at hun nå lever livet sitt som kvinne.

#### *4.1.3 Flere overganger og omvalg*

I forlengelsen av de krevende valgprosessene informantene forteller om, fremkommer det av informantenes historier at flere har vært gjennom forholdsvis mange karrieremessige avbrudd og skifter. Historiene bærer preg av lite lineær karriereutvikling, og det fortelles i høy grad om flere jobb- og studiebytter. Flere har avbrutt påbegynte utdanninger, byttet arbeid og også senere gjort et totalt karrieremessig retningsbytte.

Flere studier trekker frem at mangelfull sosial støtte og utfordrende erfaringer på skolen kan være medvirkende til at flere mennesker med kjønnsidentitetstematikk faller ut av skolen og opplever avbrudd (Grossman og D'augelli, 2006, s. 126; Johns et al., 2021, s. 889). Ser man omfanget av overgangene informantene forteller om i sammenheng med de krevende valgprosessene, kan dette tolkes til at karriereretningen de opprinnelig valgte, ikke passet overens med den autentiske siden av seg selv. Dette knyttes særlig opp mot manglende mulighet til å kunne utfolde seg selv autentisk i ung alder, der det opprinnelige karrierevalget fremstår som et kompromiss, men ikke fullkomment. Sett i tråd med Laws (1993, 2009) teori har sosial støtte betydning for valgprosesser gjennom oppmuntring fra andre, og forsterkende omtale av enkelte valgalternativer. Studiens funn indikerer at flere av informantene ikke har fått mulighet til å bli kjent med seg selv og kjenne på sine autentiske ønsker. Dette på bakgrunn av belastningen som følger med identitetstematikken, både intrapersonlig og gjennom kontekstuelle erfaringer. Kjennskapen til egne ønsker beskrives også av noen av å ha vært tilstedeværende, men at yrkesønskene måtte vike til fordel til hva som var sosialt akseptert. På denne måten fremstår informantene å være mer disponert for karriereoverganger senere i livet, der både avbrudd i form av studie- og arbeidsforhold forekommer i stor grad. Dette kan forstås som en jakt etter høyere grad av korrespondanse med egne interesser og ønsker etter hvert som informantene blir eldre. Samtidig må overganger og avbrudd for enkelte av informantene med etnisk minoritetsbakgrunn, sees som et resultat av absolutt nødvendighet. For disse informantene gjør ikke de kontekstuelle rammene i opprinnelseslandet det mulig for de å være i arbeid eller utdanning på bakgrunn av risiko for forfølgelse eller hets (Elgvin et al., 2014, s. 114)

En informant forteller om et avbrudd av den påbegynte utdanningen grunnet mangelfull oppfølging av medisinsk personell knyttet til kjønnsbekreftende behandling. Dette indikerer hvor viktig denne type behandling kan være for den enkeltes karriereutvikling:



*Det var ... Jeg visste at det kunne være noe hjelp å få i Norge, men jeg visste ikke hvor. Så det var en rudimentær behandling på Rikshospitalet da. Så det endte med at (navn på lege) da tok imot meg, og ja. (...) Hun kunne ikke tilby meg dessverre, så hun skrev da til en norsk kollega. (...) men så sendte hun et brev og de skulle da sende ... ta kontakt med meg, men det kom jo aldri noe tilbakemelding fra disse. Så det førte meg ut i en såpass dyp depresjon at jeg klarte ikke å fullføre jusstudiet faktisk. (...) Tok første avdeling, men de andre avdelingene de brøt jeg av. (...) Så jeg lette etter meg sjøl. Jeg lette etter hva jeg skulle gjøre videre i livet.*

Noen av informantene trekker frem at det eksisterer et trangt nåløyne for å kunne få gjennomført kjønnsbekreftende behandling i Norge. Dette fremstår gjennom informantene som svært krevende, noe de beskriver at påvirker deres psykiske helse. Dette fører til at flere forteller om karrieremessige avbrudd i perioden de møtte motbør, avslag eller manglende oppfølging fra helsetjenesten. En av informantene beskriver hvor viktig denne behandlingen er for han:

*Altså, jeg hadde ikke levd den dag i dag om jeg ikke hadde gått gjennom det jeg hadde gått gjennom ... fordi det (pause). Det var helt forferdelig holdt jeg på å si. Altså det hadde ikke gått om jeg ikke hadde kommet gjennom den behandlingen som jeg har gjort da.*

Disse opplevelsene og perspektivene understreker den individuelle belastningen av et avslag på kjønnsbekreftende behandling. Her blir karriereutviklingen også påvirket ved at gjennomføringsevnen av skole- og arbeidsoppgaver svekkes og kan skape avbrudd.

Dette underkapittelet har kastet lys over de utfordrende valgsituasjonene og overgangsperiodene mennesker med kjønnsidentitetstematikk kan stå overfor. I det neste underkapittelet vil jeg nå rette søkelys mot fluktstrategier som informantene oppga å benytte for å kunne navigere i deres karriereutvikling.

## **4.2 La meg slippe unna: Fluktstrategier fra kjønnsdysfori**

Informantene som deltok i studien, beskriver i hovedsak det jeg har valgt å definere som fire unike fluktstrategier. Fluktstrategier blir benyttet som begrep da fenomenet synes å forekomme i karriereutviklingen både som en bevisst og ubevisst strategi for å kunne unngå å forholde seg til kjønnsidentitetstematikken. Samlet sett synes disse fluktstrategiene å være belastende for individene på sikt, men ser ut til å gi en umiddelbar forskåning fra de utfordrende følelsene knyttet til kjønnsidentitetstematikken. Fluktstrategiene er definert som *tilbaketrekning, fordypning, forflyttelse* og *undertrykkelse*.

#### 4.2.1 Tilbaketrekning

Tilbaketrekning forstås som en aktiv handling fremfor ensomhet som skyldes mobbing og utestengelse. Selv om flere av informantene som deltok i studien forteller om mobbing i barndommen og vanskelige oppvekstvilkår, er det også flere som forteller at de selv trakk seg bort fra de andre barna i omgangskretsen. Dette synes å komme til uttrykk som informantenes måte å ikke skulle bli konfrontert med sin annerledeshet på av jevnaldrende barn.

En av informantene forteller at hun ikke turte å leke med jevnaldrende jenter i frykt for at sammenfallende interesser skulle bli avslørt. På denne måten valgte hun heller å være mest mulig alene. Informanten fikk dermed ikke utfolde sitt interessefelt som sammenfalt med hva de andre jentene likte å holde på med. En av informantene med innvandrerbakgrunn forteller også om behovet for å isolere seg. Dette for å skulle forskånes mot hatkommentarer, men også for å forskånes mot å bli oppfattet som det fødselsdefinerte kjønnet:

*They (samfunnet) put you in that situation that you are not a normal person. Because you are trans and feeling like you are obsessed, as well as the management of the school, and even your family. So I prefer to be out of that society and when you study with the society or the students or your workplace or where you like go everywhere. You will not feel comfortable if you are not wanted there, you know. (...) and you isolate yourself mostly. That's how we do life, being at home. (...) and you feel safe only in your personal space so. There is where I mostly spend my life, I think. I couldn't go look for my career. I have so many dreams and career visions that I would love to have, but it was not possible. (...) After so many times I faced those challenges, I put myself aside from people, so like last five years I was not with people, I was not working, I was not studying.*

Gjennom denne informantens historie fremstår tilbaketrekingen som hans eneste måte å slippe unna negative kommentarer og hets. Kjønnsideidentiteten gjør at deltakeren føler seg uønsket på nesten alle samfunnsarenaer. Tilbaketrekningsstrategien ansees som nødvendig, men ser ut til å ha en svært negativ innvirkning på hans psykiske helse ved at han ikke har noen form for interaksjon med andre mennesker gjennom flere år. Gjennom tilbaketrekingen blir deltakeren forskånet fra samfunnets negative holdninger knyttet til identitetstematikken. Dette går imidlertid på bekostning av sosiale relasjoner, skolegang og arbeidsforhold. Dermed gjør også tilbaketrekingen at han ikke kan delta i karriererelaterte oppgaver over flere år. For enkelte ungdom med kjønnsideidentitetstematikk kan redselen for avvisning føre til at man trekker seg unna andre mennesker, og holder de på avstand (Johns et al., 2021, s. 890). Eggebø et al. (2019, s. 76) fremholder på sin side at selve frykten for å muligens skulle bli diskriminert, fører til unngåelsesadferd som gjør at enkelte unngår visse posisjoner i arbeidslivet hvor de i kraft av yrkesutøvelsen kan være mer eksponert for omverden.

Informanten nedenfor forteller om sine overveielser rundt at hun i ung alder ikke våget å jobbe med barn på bakgrunn av det beskrevne stigmaet det kan føre med seg at menn jobber i barnehage:

*Jeg vet at jeg vurderte etterpå ... Hadde det ikke vært noe for meg i barnehage? For det var barnehage der i den byen hvor jeg bodde. Og da tenkte jeg; Nei. For det er jo bare jenter som*

*gjør det. (...) For hvis jeg velger det begynner alle å lure på om man er homofil eller noe sånt. Og homofil i en barnehage da får man en sånn pedofilstempel og litt sånn. Og det er jeg ikke.*

Budge et al. (2010, s. 387) fremhever at flere av deres informanter post-transisjon oppga at å jobbe tett med mennesker var vanskelig som menneske med kjønnsidentitetstematikk, i kraft av forventede negative reaksjoner fra omverden. Denne unngåelsesadferden fremheves også av Datti (2009, s. 56) som hevder at tidligere negative erfaringer kan resultere i at man trekker seg bort fra enkelte karriereretninger som er forbundet med hvordan de tenker at andre vil evaluere dem. Sistnevnte perspektiv kommer også til syne gjennom en av informantene som forteller om aktiv tilbaketrekning fra arbeidsplassen på bakgrunn av vanskeligheter hun erfarte rundt samspill med kollegaer. Informanten forteller om hvordan hun over flere år måtte skjule sin identitetstematikk overfor arbeidsplassen, hvor dette medførte at hun ikke mestret å ta del i det sosiale samspillet med de andre. Hun forteller hun ikke klarte å være personlig og knytte relasjoner til kollegaene sine. Informanten forteller at hun ikke klarte å ta del i gleden og positiviteten rundt kollegaenes liv, da hun selv ikke hadde anledning til å være seg selv autentisk. Dette gjorde at hun over flere år tok ut flere permisjoner for å ta utdanning. Omsider valgte denne informanten å bli selvstendig næringsdrivende og dermed ikke lenger inngå i et direkte kollegafelleskap. Dette perspektivet forklares som et resultat av belastningen av å ikke kunne være personlig, være tro mot seg selv og egen identitet på arbeidsplassen. Informanten gir uttrykk for det slik: *«Altså jeg kunne ikke være personlig for da ... (...) Det stoppet opp, og det gjorde det vanskelig for meg. Det hemmet karrieren min kan du si. Det vil jeg si altså.»* Perspektivet impliserer betydningen av å kunne være seg selv autentisk også i en arbeidslivskontekst.

Tilbaketrekningsstrategien kan forstås gjennom minoritetsstressmodellen (Meyer, 1995, 2003), og særlig opp mot dimensjonen om forventet stigmatisering. Gjennom tanken om forventet stigmatisering trekker den enkelte seg unna situasjoner som potensielt kan være stigmatiserende og diskriminerende. Forventet stigmatisering kan forklare hvorfor enkelte av informantene trekker seg unna andre barn, kollegaer eller ønsker å jobbe for seg selv.

En antagelse kan være at tilbaketrekningsstrategien forsterkes der kulturen og konteksten i mindre grad er aksepterende overfor kjønnsuttrykk som overskrider den tradisjonelle forståelsen av mann og kvinne. Dermed kan også tilbaketrekningsstrategien forstås som å forsterkes gjennom et interseksjonelt perspektiv (Crenshaw, 1991), der ønsket om tilbaketrekning fra studie- og arbeidssituasjoner forsterkes av erfaringene den enkelte har gjort seg i lys av å ha et annet kulturelt utgangspunkt. Dette kan i tråd med minoritetsstressmodellen føre til både en økt årvåkenhet og tilbaketrekningsønske selv når disse informantene skal etablere seg i Norge. Her skal det sies at enkelte informanter også oppgir å møte direkte diskriminerings erfaringer i voksenopplæringen, noe som kan føre til et brutt bilde av samfunnet de har kommet til og får stor kulturell betydning hos den

enkelte (Meyer, 1995, 2003). Tilbaketrekning fra læringsmiljøet kan dermed forstås som en helt nødvendig fluktstrategi for denne gruppen.

#### 4.2.2 Forflyttelse

Funnene i undersøkelsen indikerer at forflyttelse oppleves som en nødvendighet for flere av informantene, der de ofte er mer tilbøyelig for å komme seg bort fra et krevende oppvekst-, studie-, eller arbeidsmiljø. Flere ønsker særlig å komme seg bort fra oppvekst og utdanningsmiljøet de var en del av i barne- og ungdomsalder. Dette gjør at flere av informantene oppgir at de reiste bort fra hjemstedet, enten for å studere eller jobbe senere i livet. Flere forteller de har reist til sjøs, til andre deler av landet og til utlandet som et resultat av et ønske om å komme seg bort fra den opprinnelige omgangskretsen. Disse informantene forteller at de tillegger nærhet til familie og nærmiljø lite verdi i sine avveininger.

En av informantene uttrykker en sterk grad av spontanitet over valget om å reise på utvekslingsstudier til USA. Hun peker på at reisen var et resultat av at hun aldri kjente seg fullkommen i vennegjengen, og at det derfor var lettere å kaste seg ut i det ukjente og reise langt hjemmefra. Behovet for forflyttelse på bakgrunn av manglende annerkjennelse trekkes også frem av en annen informant. Denne informanten reflekterer rundt ønsket om å komme seg vekk som hans måte å kunne komme seg bort fra det sosiale stigmaet som var plassert rundt han selv som individ med kjønnsidentitetstematikk:

*B: Although sometimes even I used to think like when I do transition, I go away where people doesn't know me. Go look for job, like I've changed my name, my gender and I'm totally trans, and I'm totally man and I go away so. That's maybe one of the options trans people do. They feel at least for the first time peace.*

*I: So just move away from the whole situation...*

*B: Yeah, from the whole situation. The scenario where they are known.*

Gjennom denne informanten forstås det å flytte til et annet sted som hans måte å kunne starte på nytt, hvor det sosiale stigmaet forsvinner og man kan sees på som et nytt menneske hvor ingen kjenner hans forhistorie. Flere av informantene som deltok i studien har også valgt å forlate hjemlandet sitt til fordel for et nytt liv i Norge. Dette kan indikere et behov for å starte med blanke ark, men behovet for en ny start er også gjennomgående i flere av historiene til informantene som har vokst opp i Norge:

*... Og fordi jeg ikke ville gå på den nærmeste videregående skolen rett og slett fordi jeg trengte en ny start rett og slett. Fordi at på barne- og ungdomsskolen er det de samme menneskene, og for at jeg da skulle kunne få en ny start så trengte jeg å møte nye mennesker.*

Informantene tillegger nærhet til venner og familie mindre verdi i overgangsfasene de står overfor. Det å komme «bort fra» ser ut til å være en innvirkende faktor i deres karrierevalgprosesser, og dermed

medvirkende til deres valg av studie- og oppholdssted i perioder av livet. På denne måten kan dette se ut til å påvirke mer eller mindre spontane overgangssituasjoner. Her kommer det frem at det å migrere eller reise bort er et av de mest vesentlige valgkriteriene, slik at de kan flykte fra de negative erfaringene som omverden har tillagt informantene på bakgrunn av deres utenforskap, annerledeshet eller identitetstematikk.

I likhet med tilbaketrekingsstrategien kan forflytelsesstrategien sees innenfor rammen av minoritetsstressmodellen (Meyer, 1995). Forflytelsesstrategien forstås som et resultat av negative erfaringer på hjemstedet, noe som fører til en forventet stigmatisering av å bli videre utsatt for negative erfaringer dersom man blir værende i samme miljø. Eggebø et al. (2019, s. 39, 51) trekker også frem at flere av informantene med kjønnsidentitetstematikk i deres undersøkelse aktivt benyttet seg av forflytelsesstrategien enten for å kunne leve som seg selv autentisk, eller for å kunne delta i arbeid eller utdanning. Å komme til et nytt sted trekkes frem av Eggebø et al. (2015, s. 53) å kunne være positivt for mennesker som har opplevd mobbing, og at særlig overgangen fra ungdomsskole til videregående representerer en positiv erfaring med forflytning og reetablering. Dette perspektivet støttes også av Sangganjanavanich (2009, s. 132), som skriver at flere mennesker med kjønnsidentitetstematikk søker seg vekk fra hjemstedet på bakgrunn av ønsket om å skape en ny identitet og et nytt liv. Dette fører ifølge forfatteren med seg enkelte implikasjoner hvor det skapes nye overgangsfaser for individet, hvor man ofte må reetablere seg og gå gjennom nye jobbintervjuer. dickey et al. (2016, s. 360) trekker på sin side frem at mange med kjønnsidentitetstematikk velger å skifte arbeid før, under eller etter den sosiale overgangen, hvor dette kan knyttes til en unngåelsesadferd fra å slippe å konfronteres med ønsket om transisjon. I min undersøkelse fremstår selve forflytningen som en belastning for flere av informantene. Dette ved at man føler et behov for å gi avkall på hjemstedet og familien, samtidig som man må gjennom en fase med reetablering. Selv om overgangsfasene oppleves som belastende, oppleves forflytningen av flere av informantene som nødvendig og mindre belastende enn å skulle bli værende på hjemstedet. Forflytningen kan derfor fortolkes som et tveegget sverd.

#### *4.2.3 Fordypning*

I undersøkelsen forteller flere av informantene om en evne de har hatt flere ganger i livet til å fordype seg helt og holdent i en oppgave de har holdt på med. Fortellingene kretser rundt oppnåelse av evner og prestasjoner som har vært på et over gjennomsnittlig nivå som følge av deres dedikasjon til arbeids- og studieoppgavene de har gjennomført. Flere av informantene forteller også om høye skoleprestasjoner i oppveksten. Sistnevnte beskrives som både en slags selvhevdelse overfor de andre, men også som en mulighet til å få kjønnsidentitetstematikken på avstand. Flere av informantene beskriver selve læringen som en flukt fra å forholde seg til identitetstematikken.

En av informantene beskriver også et fordypningsaspekt i idrett som en ubevisst måte for henne å kunne slippe å komme tett på egne følelser om egen kjønnsidentitet. Denne fordypningen har gått så langt at det senere har ført til fysiske belastningsskader for henne:

*B: Jeg overkompensert ekstremt mye (...) har skadet nesten hele kroppen min.*

*I: På hvilken måte da?*

*B: (ler) Alle måter. For eksempel jeg spilt Volleyball, jeg sprang nesten alle skivene mine rett og slett i oppløsning. (...) en viktig del var flukt. Så lenge jeg trente så hardt, så mye, så ville jeg ikke komme i nærheten av følelsene mine. Jeg vet ikke om du ... Du har sikkert hørt om Caitlynn Jenner?*

Sentralt for funnene er at dedikasjonen i idrett, arbeid og utdanning som flere erfarer, ser ut til å gå på bekostning av utfoldelse av egen kjønnsidentitetstematikk. Under gjennomføringen av de beskrevne oppgavene under intens fordypning, fremstår det som om enkelte informanter glemmer seg selv og er så oppslukt i oppgavene at identitetstematikken ikke opptar dem:

*Så den perioden husker jeg veldig godt tilbake, hvor jeg kom i nær kontakt og det var også perioder hvor jeg ikke var så opptatt av meg selv som ... Altså dette med kjønnsdysforien. Jeg var mer opptatt av de andre, og det jeg gjorde. (...) Jeg var det jeg kunne, men det var en periode hvor jeg var så oppslukt av disse andre menneskene, altså da klarte det ikke gripe helt fatt i meg lenger. Men det er slike perioder hvor jeg har vært helt oppslukt av ting hvor jeg ikke har vært bevisst at det har vært noe som har manglet, også kommer det da tilbake mye sterkere senere. Det er sånn det har fungert.*

Konsekvensen av å kraftig fordype seg i ulike arbeidsoppgaver er ikke utelukkende positiv, da selve utfoldelsen av kjønnsidentiteten ofte blir satt på vent. En annen informant forteller også om opplevelsen av å ha presset seg for langt gjennom å fordype seg i arbeids- og livsoppgaver. Dette beskriver informanten at har fått konsekvenser for han i senere tid:

*Men jeg måtte betale på min måte da. Så de psykologene jeg var i kontakt med seinere, de beskriver det som sånn «bikkje i løpebånn» på en måte. Altså du har lang streng og kan gå ganske langt, men du blir alltid hanka inn att.*

Fluktmekanismen som omhandler fordypning ser ut til å ha en sterk psykologisk innvirkning på informantene, der dysfori kan holdes midlertidig på avveie gjennom hardt arbeid og stort engasjement. I disse situasjonene fremstår informantene å ansføres mindre av kjønnsidentitetstematikken, men en påfølgende innhentning beskrives å inntre på ett tidspunkt. Her beskrives styrket kjønnsdysfori og psykologisk ubehag.

To av informantene forteller om lederposisjoner eller lederansvar som følge av høyt engasjement i arbeidsoppgaver, og flere av informantene forteller om gode resultater på skolen som følge av deres høye engasjement på skolebenken. Det å bli gitt tillit og ansvar av både lærere og ledere forstås som en belønning på informantenes høye dedikasjon til innsats og påfølgende resultater. Prestasjonene synes i høy grad å springe ut fra den beskrevne fluktmekanismen som innebærer at

informantene fordyper seg stort i skole- og arbeidsoppgaver, og dermed også klarer å holde kjønnsidentitetstematikken på avstand temporært.

Fordypning i skoleoppgaver kan forstås gjennom et perspektiv om å oppnå større grad av sosial mobilitet for å sikre større grad av deltakelse i middelklassen. I følge «Skeive livsløp» er ofte arbeiderklasseyrker assosiert med mannsdominert maskulinitetskultur (Eggebø et al., 2019, s. 51). Hos enkelte av informantene i deres undersøkelse knyttes arbeiderklassen opp mot mindre tolerante miljø, hvor middelklassen ofte ansees som mer tolerant (Eggebø et al., 2019, s. 51). Gitt at et tolerant miljø er viktig for informantene, kan fordypningsevnen fortolkes til å forklare skoleprestasjonene til særlig kvinnene som deltok i denne studien. Motivasjonen for dedikert arbeid kan være knyttet mot å oppnå en høyere klassetilhørighet, hvor toleransen også antas å skulle være høyere. Jeg finner imidlertid ingen holdepunkter for dette perspektivet i min studie, da ingen av informantene oppga at de bevisst ønsket å gjøre det godt på skolen for å oppnå sosial mobilitet.

Schmidt og Nilsson (2006) trekker på sin side frem at selv om identitetstematikk ser ut til å vanskeliggjøre karriererelaterte utviklingsoppgaver, kan også det motsatte være gjeldende. Altså ved å inneha et høyt fokus på karriererelaterte oppgaver, kan også identitetsspørsmål holdes midlertidig på avveie. Denne hypotesen kan forklare hvorfor enkelte av informantene mine ikke har innsett deres identitetstematikk før senere i livet. Disse forteller om høy dedikasjon til utdanning og arbeid, samtidig som kjønnsidentiteten først har kommet til syne for dem selv i 40-50 årene. Flaskehalshypotesen synliggjør dermed hvordan informantene kan unngå å forholde seg til identitetstematikken gjennom å kraftig fordype seg i arbeids- og studierelaterte oppgaver.

Fordypningsfenomenet kan også forstås innenfor flytsoneteorien (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021). Informantene som erfarer fordypningsfenomenet, beskriver erfaringer som i stor grad samsvarer med denne teorien. Informantene erfarer å bli totalt oppslukt i handlingene de gjennomfører. I kraft av dette forteller informantene at de glemte seg selv og identitetstematikken i gjennomføring av karriererelaterte oppgaver. Dette kan særlig knyttes opp mot tap av refleksiv selvbevissthet som står sentralt innenfor flytsoneteorien (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021, s. 280). Gjennom et intenst fokus på handlingene blir selvbevisstheten, forstått som identitetstematikken, holdt midlertidig på avveie. Å fordype seg i handlinger kan også forstås som en belønning i seg selv gjennom disse perspektivene. Gjennomføring av de arbeids- og studierelaterte handlingene i dyp konsentrasjon, gjør at kjønnsdysforien ikke opptar informantene. På denne måten blir det å gjennomføre arbeids- og studierelaterte oppgaver forstått som en motivasjonsfaktor i seg selv for informantene, da det gir en umiddelbar forskåning av dysforien de erfarer. Flytsoneperspektivet kan også være med å forklare hvordan informantene oppnår høye posisjoner i arbeidslivet. Gjennom denne teorien forstås informantene å gradvis utvikle ferdigheter på bakgrunn av fordypningsevnen og resultatene dette fører med seg. Ved å gradvis bli tillagt større ansvarsoppgaver gjør det at utfordringskriteriet ved flytsoneteorien ivaretas. Dermed unngår de å havne i kjedsomhet eller apati gjennom kontinuerlig videreutvikling av egne ferdigheter.



#### 4.2.4 Undertrykkelse

Samtlige av informantene som deltok i denne studien forteller om deler av livet hvor de har opplevd et behov for å undertrykke kjønnsidentiteten overfor omverden. Dette kommer til uttrykk gjennom at informantene i perioder av livet lever i takt med kjønnet de ble tildelt ved fødsel. I barndommen forteller informantene om et ønske om å skåne familiemedlemmene fra belastningen det ville være å skulle komme ut som seg selv autentisk. En av informantene uttrykte behovet for å undertrykke egen kjønnsidentitet på denne måten:

*Jeg måtte ha et fast punkt i tilværelsen, altså en identitet som ble godtatt. Altså, den var ikke min, men den reflekterte hva de andre krevde av meg eller følte (...) Det var en mørk hemmelighet, ikke sant. Jeg var annerledes (...) jeg kunne ikke fortelle noen om det, så jeg måtte forestille meg da. Og dette med forestillelse og være undercover. Det har preget mesteparten av livet mitt.*

Som informanten ovenfor, forteller flere av informantene at de har undertrykt egen kjønnsidentitet gjennom store deler av livet. Andre forteller at de har kommet ut overfor omverden i tidlig voksenalder eller ungdomstid. Ut fra informantenes historier kan denne undertrykkelsen skje både bevisst og ubevisst. Flere av informantene forteller at de tidlig klarte å identifisere en følelse av annerledeshet. Noen skjønnte hva følelsene dreide seg om, mens andre oppgir at de ikke klarte å identifisere hva denne følelsen handlet om før i godt voksen alder.

Noen informanter forteller imidlertid om en aktiv undertrykkelse av identitetsfølelsene hvor tydelige grep har blitt tatt for å undertrykke identitetstematikken overfor seg selv, men også overfor omverden. Flere forteller de har innledet tilsynelatende heterofile parforhold, fått barn og valgt yrker som stereotypisk tilfaller et bestemt kjønn. Noen av informantene forteller også at de på enkelte samfunnsarenaer valgte å være tilbakeholden med å uttrykke seg som sitt autentiske seg.

I arbeidssammenheng forteller noen at de så på mannsuttrykket sitt som en arbeidsuniform, hvor de lot seg selv leve som kvinne når de kom hjem. Noen forteller de av hensyn til både tjenestemottakere og kollegaer valgte å skjule sin identitet i arbeidsforholdet. Andre forteller motsvarende at de overfor barna sine fremsto som kjønnet de ble tillagt ved fødsel, mens de på andre arenaer levde som seg selv autentisk. Gjennom disse perspektivene fremstår det som at undertrykkelsen ikke alltid er absolutt, men også kan gjøre seg gjeldende på ulike livsarenaer i perioder av livet.

I periodene der informantene undertrykte kjønnsidentiteten sin er det flere som forteller at de ønsket å være mindre synlige. Enkelte av informantene forteller de uttrykte seg mest mulig nøytralt i arbeids- eller studiesammenheng. Flere forteller de kledde seg gråkledd på arbeidsplassen for å unngå at fokus skulle rettes mot en selv. En informant uttrykker det slik: «Altså jeg gikk rundt alltid



*gråkledd. Altså jeg prøvde å bli usynlig i (arbeids)landskapet kan man si. Bokstavelig talt.»*. På denne måten ser det ut til at disse informantene ikke ønsket oppmerksomhet rettet mot seg selv når man ikke kunne leve ut sin kjønnsidentitet. Gjennom undertrykkelsen oppstår et ønske om anonymitet, og et ønske om å ikke bli sett og lagt spesielt merke til pre-transisjon. Undertrykkelsen kommer derfor også til uttrykk gjennom valg av klær og uttrykksformer i arbeidssammenheng.

En av informantene hvis studie- og arbeidsforhold innebar mye reising, forteller at hun flere ganger i løpet av livet måtte brenne kvinneklærne sine i frykt for at kjønnsidentiteten kunne bli avslørt mens hun var bortreist:

*(...) så måtte jeg brenne alt jeg hadde av klær og sminke og alt sånn som jeg hadde. Jeg skulle jo bo borte, så jeg ville ikke at noen skulle komme over alt dette her. (...) Det er en av de mange ... Det har jeg gjort flere, en fire fem ganger gjennom livet når jeg har måttet flytte på meg. Da har jeg brent alt. En ekstremt symbolsk og vond handling.*

Gjennom denne informantens fortelling fremstår selve forkullingen av det kvinnelige som et symbol på undertrykkelsen hun må leve med gjennom livet sitt. Disse handlingene skjer i overgangene hun står overfor i sin karriereutvikling, og kan dermed sies å tillegge informanten en tilleggsbelastning i disse fasene. I overgangsfasene erfarer hun å måtte gi avkall på det feminine aspektet av sin identitet.

Enkelte av informantene trekker også frem at undertrykkelsen gjennom livet har medført en følelse av å ikke ha fått fullt utnyttet sitt potensial. Dette medfører retroperspektive tanker omkring hva man egentlig kunne ha oppnådd i livet sitt dersom man ikke så seg nødt til å undertrykke kjønnsidentiteten. En informant gir uttrykk for dette slik:

*Så jeg har tenkt det at hva kunne jeg egentlig ha oppnådd? (...) Allikavel. Altså jeg har oppnådd mye til tross, men ... Det er kanskje en tanke jeg må la gå ... men jeg tenker at jeg kunne ha oppnådd mye mer. Jeg kunne hatt større suksess fordi dette her har vært hemmende i livet mitt, men jeg ville ikke ha vært dette foruten, for det har vært ... Jeg har egentlig aldri visst om noe annet. (...) Jeg har spilt en rolle som mann og far, og kompis. Men det har aldri vært meg.*

På denne måten forstås undertrykkelsen som en sorg for informanten, hvor det fortelles om dyrebar tid som har gått tapt i en rolle som ikke fullt ut har representert den de er. Tanker omkring at karriereutviklingen kunne ha utspilt seg annerledes dersom de ikke hadde erfart kjønnsidentitetstematikk, er noe som trekkes frem av flere av informantene.

Sammenlignet med homofile menn og lesbiske kvinner, er det en betydelig større andel mennesker med kjønnsidentitetstematikk som rapporterer at de ikke har fortalt noen andre om egen identitet (Anderssen et al., 2021, s. 113). Undertrykkelsesaspektet trekkes også frem i Eggebø et al. (2019, s. 66) der enkelte informanter også føler de må styrke kjønnsuttrykket i tråd med kjønn de ble tildelt ved fødsel. Dette beskrives som å komme til uttrykk gjennom å bevisst lære seg tradisjonelt maskuline eller feminine egenskaper, og uttrykke dette for omverden.

Å skjule identiteten for omverden er også en dimensjon innenfor minoritetsstressmodellen (Meyer, 1995). Her fremheves det at undertrykkelsen skaper en rekke implikasjoner for den enkeltes liv, ved at man blant annet kan unngå å oppsøke miljøer med likesinnede. I følge Johns et al. (2021, s. 890) handler undertrykkelse for ungdom både om å bevare kontrollen over privatlivet, men også å kunne forsikre seg om egen sikkerhet. Forfatterne trekker imidlertid frem at dette kan føre med seg en følelse av tap av dyrebar ungdomstid, når man i retroperspektiv skulle ønske man kunne leve som seg selv autentisk. Denne retroperspektive sorgen gjenfinnes hos flere av mine informanter.

Dette underkapittelet har tatt for seg informantenes ofte negativt assosierte karriererelaterte fluktstrategier. I det neste underkapittelet tar jeg for meg informantenes utfordrende opplevelser knyttet til arbeidslivet.

### **4.3 Jeg vil jobbe som meg selv: Om møter med utfordrende aspekter i arbeidslivet**

Flere av informantene beskriver opplevde utfordringer knyttet til sin arbeidslivsdeltakelse som kan sees i sammenheng med deres kjønnsidentitetstematikk. Her skal det nevnes at flere også forteller om positive opplevelser i arbeidslivet, selv om det er de utfordrende forholdene som vil trekkes frem i dette underkapittelet. Mer om positive erfaringer tilknyttet arbeidslivet og den sosiale overgangen trekkes frem i underkapittel 4.4.

#### *4.3.1 Manglende gjennomslag i jobbsøkerprosesser*

Enkelte av informantene forteller om deres opplevelse av å ikke ha mottatt et jobbtillbud grunnet deres kjønnsidentitetstematikk. Dette knyttes særlig opp mot mer mannsdominerte arbeidsplasser, der det gjennom historiene fremstår som at kvinner med kjønnsidentitetstematikk er svært lite velkomne. Her forteller disse informantene om både direkte opplevelser av diskriminering, antydninger til trusler og å bli møtt med manglende aksept. En av informantene beskriver sin samtale med en arbeidsgiver i forbindelse med en jobbsøkerprosess slik:

*«Ja, jeg snakket med daglig leder og hun har snakket med teamlead, og du kan ikke komme på intervju fordi teamlead var redd for at de andre operatører skulle skade deg, og det har skjedd før. Nå, hvor direkte vil du bli diskriminert og dårlig behandlet som transperson?». Så du får ikke en jobb fordi bokstavelig du er ...»*

Flere av de andre informantene beskriver også at de har hatt utfordringer i perioder der de har søkt på jobb eller læreplass. En av informantene trekker frem at tidligere åpenhet i media kan ha vært medvirkende til manglende gjennomslag i en søkeprosess. Selv om erfaringene oppleves som krevende og belastende, fremstår de også gjennom historiene som en kilde til nytenkning, nyorientering og videre pågangsmot.

### 4.3.2 Direkte diskriminering

Enkelte av informantene forteller om direkte diskrimineringserfaringer knyttet til sin arbeidslivsdeltakelse. I hovedsak kretser historiene rundt negative erfaringer rundt usynliggjøring og mangelfull overholdelse av navn eller pronomen i kollegaenes og arbeidsgiveres omtale av dem selv. En av informantene forteller om direkte diskrimineringserfaring i frivillig arbeid i en menighet. Her ble informanten bedt om å avslutte sitt engasjement grunnet kjønnsidentitetstematikken som motvillig hadde blitt avslørt:

*B: På fritida var det ikke akseptert for jeg jobbet med barn i en menighet, og der var det ikke velkommen. (...) Jeg hadde vært et sted, og det var noen som kjente noen i den menigheten som jeg gikk. De hadde sett meg, og de hadde blabla videre. (...) Så da kom det opp på teppet, og de sa «Du får ikke være med barn og ungdom lengre».*

*(...) Jeg tok det veldig tøft. Jeg synes det var veldig leit, men på den andre sida var jeg også glad. For det var faktisk det siste som holdt meg igjen. For jeg ville ikke miste det, og da måtte jeg det. Så.*

*I: Kunne du utdype det siste som holdt deg igjen ....*

*B: For å ikke være hundre prosent dame. Jeg byttet jo.*

Til tross for at denne informanten opplevde en direkte diskrimineringserfaring i frivillig arbeid, fremstår erfaringen som et vendepunkt for hennes utvikling og videre utfoldelse av livet som kvinne.

Undersøkelsens funn, sammenholdt med foreliggende empiri, kan tyde på at arbeidsrelaterte diskrimineringserfaringer bør vies et fokus i forståelsen av karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Eggebø et al. (2015, s. 73) peker på at den allmenne oppfatningen av Norge som et tolerant og inkluderende samfunn, kan stå i veien for at diskrimineringserfaringer blir tatt på alvor. Her er det også sammenfallende at betydningen av diskriminering overfor karriereutvikling, ikke er viet betydelig plass i foreliggende karriereutviklingsteori. Ved at betydningen av diskriminering for enkeltes karriereutvikling usynliggjøres, vil heller ikke diskrimineringsdimensjonen vies tilstrekkelig plass i forståelsen av karriereutviklingen til marginaliserte grupper.

I levekårsundersøkelsen fra 2020 kommer det frem at mennesker med kjønnsidentitetstematikk har opplevd mer negative erfaringer, trakassering og hets både fra arbeidsgivere, kollegaer og tjenestemottakere sammenlignet med cisbefolkningen (Anderssen et al., 2021, s. 61). I denne levekårsundersøkelsen fremkommer det videre at 46 prosent av binære mennesker med kjønnsidentitetstematikk hadde følt seg diskriminert i jobbsøkerprosesser de siste 12 månedene. Tilsvarende var tallet 28 prosent for ikke-binære mennesker med kjønnsidentitetstematikk (Anderssen et al., 2021, s. 77). Flere opplever kjønnsbasert diskriminering, og en stor andel oppgir å ha vært diskriminert eller trakassert på bakgrunn av kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk de siste tolv månedene (Anderssen et al., 2021, s. 70). Også flere av informantene i «Skeive Livsløp» beskriver diskriminerende erfaringer i arbeidslivet (Eggebø et al., 2019, s. 68). I undersøkelsen som undersøkte

befolkningens holdninger til mennesker med kjønnsidentitetstematikk (Opinion, 2022, s. 21), fremkom det at fem prosent oppga at de enten var litt enig eller enig i at det ville være vanskelig å jobbe med en person med kjønnsidentitetstematikk. Dette samtidig som mellom 10 og 18 prosent oppga at de har negative holdninger overfor mennesker med kjønnsidentitetstematikk (Opinion, 2022, s. 21). Tallene ansees kanskje ikke som spesielt høye, men viser til at en viss andel av befolkningen anser det som problematisk å omgås gruppen i arbeidssammenheng eller ellers har negative holdninger knyttet til gruppen. Dette kan dermed øke risikoen for problematiske opplevelser i jobb og utdanning. Den foreliggende nasjonale empirien tyder i hovedsak på at mennesker med kjønnsidentitetstematikk særlig er utsatt for ulike former for diskriminering i arbeidslivet, men av varierende intensitet. Variasjonen gjenfinnes også i opplevelsene til informantene som deltok i denne studien.

Datti (2009, s. 55) trekker på sin side frem at den enkeltes forventninger knyttet til ubehag i arbeidsmiljø og frykt for mangelfull sosial akseptanse, særlig er medvirkende til å vanskeliggjøre karriereutviklingen og valgprosessene til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Hvis vi søker å forstå Dattis (2009) perspektiv gjennom TWA (Dawis et al., 1964) kan arbeidsmiljøet, og at miljøet sikrer ikke-diskriminering forstås som vesentlig for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. I tråd med TWA kan korrespondansen mellom individ og arbeidsmiljø, ifølge Lyons et al., (2020, s. 379), påvirkes av eksempelvis hvor støttende arbeidsmiljøet er overfor LHBTIQ+-personer. Gjennom denne tankegangen kan den enkeltes evaluering av ulike arbeidsforhold bidra til individets unngåelse av enkelte miljø som ikke oppfattes som støttende. Diskriminerende eller krenkende erfaringer ser ut til å føre til mindre grad av korrespondanse mellom individet og arbeidsplassen, noe som eksemplifiseres av informantene som avslutning av den enkeltes arbeidsforhold. Her skal det likevel nevnes at flere av informantene som erfarte at arbeidsforholdet opphørte, ikke valgte dette selv. Her er det viktig å presisere at det er arbeidsgiver som i tråd med teorien vurderer korrespondansen mellom arbeidsplassen og individet som manglende. Dette kan eksemplifiseres ved at arbeidsgiver vurderer at det ikke er forenlig å arbeide med arbeidsoppgavene dersom man innehar kjønnsidentitetstematikk. Til dette perspektivet må det også knyttes en tydelig diskrimineringsdimensjon, da informantene trekker frem at arbeidsgivers vurdering av manglende korrespondanse ikke kan knyttes til andre forhold enn identitetstematikken. Lyons et al. (2020, s. 380) trekker på sin side frem at trekk-faktor teorier kan ha en større betydning for forståelsen av seksuelle minoriteter, fordi de ofte vil tillegge kulturen på arbeidsplassen større verdi i sine karrierevalg og avveininger, sammenlignet med majoritetsbefolkningen. Gjennom informantenes fortellinger tyder det på at dersom arbeidsmiljøet oppfattes som lite støttende, kan den enkelte ønske seg bort fra arbeidsstedet. Ønsket om fratreden kan i tråd med teorien forstås som en manglende match mellom den enkelte og arbeidsmiljøet de enten er en del av, eller søker å bli en del av. Lyons et al., (2020, s. 379) hevder nettopp at møte med negative holdninger overfor LHBTIQ+-personer, bidrar til en mindre grad av korrespondanse mellom den enkelte og arbeidsplassen, noe som igjen fører til mindre grad av jobbtilfredshet.

### 4.3.3 Bruk av feil pronomen

Flere av informantene oppgir at det i arbeidssammenheng er avgjørende for deres trivsel at riktig pronomen blir benyttet i andres omtale av dem selv. Feil benyttelse av pronomen i forhold til kjønnsidentiteten blir ofte beskrevet av informantene som feilkjønning, og erfares som svært ubehagelig for enkelte. Dette beskrives av en av informantene slik:

*The misgendering is going on even here like. Days ago, like at job... (...) I work as a waiter and ladies wear pink and men blue. Although I'm wearing blue, but there is still like "She. (...)". I understand I didn't do transitioning and my voice is still the same and my physical appearance is still the same, but also the society still have something for you to disappoint you, you know. (...) It makes me very uncomfortable, and take decisions the right way that I will not come back again here. This is something I do not want to hear. At all, at all... But then I remember... like... what can I do about this? Or where can I find a job that is offered for trans people and be respected there, you know? Nobody will misgender you there or... It's hard ...so... I am... I take it because its no way I can skip it.*

Informanten overfor beskriver følelsen av å bli utsatt for at det benyttes feil pronomen i omtale av han i arbeid. Han beskriver ønsket om å forlate arbeidsplassen i kjølvannet av en slik hendelse. Allikevel trekker informanten frem at han aksepterer feil pronomenbruk i arbeidssammenheng, fordi det er vanskelig å unngå at det oppstår eller blir respektert.

En annen informant trekker frem betydningen av rett pronomenbruk når han blir spurt om refleksjoner rundt hans opplevelser ved å ha hatt en positiv karriereutvikling:

*At man blir møtt slik man ønsker å bli møtt holdt jeg på å si. At folk kan respektere den du er da, og bruke da den pronomen som du ønsker å bli ... å bruke. Men, ja. At man rett og slett benytter de orda som er ønska at det skal brukes da. Jeg hadde følt meg helt forferdelig om noen hadde begynt å kalle meg hu eller hen eller andre pronomen enn han eller mann da.*

Når denne informanten trekker frem overholdelse av pronomen som årsaken til en positiv opplevelse av egen karrierereise, impliserer det hvor viktig dette aspektet kan være for målgruppen. En manglende anerkjennelse av kjønnet man identifiserer seg som i tiltale på arbeidsplassen, trekkes frem som svært ødeleggende. Det fortelles om at feil bruk av pronomen fører til usikkerhet, nedstemthet og indre frustrasjon. Når det kommer til korrekt overholdelse av navn og pronomen viser også Grossman og D'augellis (2006, s. 122) og Johns et al., (2021, s. 888) undersøkelser at nye og valgte navn ofte erfares å ikke blir respektert, noe som resulterer i feilkjønning. Pepper og Lorah, (2008, s. 335) hevder på sin side at risikoen for feilkjønning øker ved å bli værende i det samme arbeidsforholdet etter den sosiale overgangen. Dette forstår forfatterne gjennom at arbeidskollegaene ikke-intensjonelt kan bruke feil pronomen, til tross for at de vanligvis utviser støtte. Sistnevnte finner jeg imidlertid ikke holdepunkter for i mine funn.

Andre informanter trekker frem at rett pronomenbruk ikke er avgjørende for egen selvtilit. Disse forklarer dette overfor seg selv med at de har kommet ut som seg selv autentisk sent i livet, og at

utenforstående dermed trenger tid til å venne seg til at informantene fremstår for omverden i nytt kjønnsuttrykk:

*Jeg blir ikke såra eller jeg føler ikke noe minoritetsstress liksom, som er et sånt populært uttrykk i dag på å bli feilkjønn og litt sånne ting. Jeg tenker det at det hører med i prosessen på en måte når jeg endrer etter så mange år*

En annen informant trekker frem at hun hadde indre styrke til å gi beskjed til kollegaer dersom det ble brukt feil kjønn i hennes tiltale, og at opplevelsen heller ikke ble opplevd som graverende:

*Altså jeg hadde noen episoder, det var noen som kjønn feil, til slutt så sa jeg atte ... Jeg satte foten ned, så sa jeg at «Nei, nå har du kjent meg så lenge i dette uttrykket at nå kjenner du pronomen».*

Feil benyttelse av pronomen på arbeidsplassen synes å ha en innvirkning på den individuelle arbeidstakeren, men hvor graverende opplevelsen synes å være, virker å henge sammen med hvordan dette fenomenet forklares overfor en selv gjennom indre dialog. Det ansees også som avgjørende for utfallet at informanten evner å sette feilkjønnningen inn i en større kontekstuell ramme, og også har mot til å kunne si fra. Dette forstås som en ramme der den enkelte evner å reflektere rundt både samfunnets tradisjonelle todeling, og dermed også setter feilkjønnningen inn i et prosessuelt perspektiv. Her fremstår det som avgjørende gjennom perspektivene at den enkelte evner å se at personer i omgangskretsen kan være i behov av tid for å endre kjønnsoppfattelsen av den enkelte.

I likhet med mine funn indikerer Johns et al., (2021, s. 889) at feilkjønnning håndteres bedre dersom den som blir utsatt evner å se feilkjønnningen inn i en kontekstuell ramme der den dikotome kjønnsoppfatningen er normskapende og språkskapende. Dette perspektivet knytter jeg særlig opp mot en skeiv teoretisk tankegang (Ryan, 2020). Gjennom dette perspektivet evner den enkelte å se feilkjønnningen som et resultat av hetero- og cisnormative samfunnsskapted føringer, og ikke som intensjonelt personlig krenkende. På denne måten kan en tanke om at det ikke er den enkelte selv det er noe galt med, men med selve kulturen, virke forskånende. Forståelse av at kulturen bidrar til å skape trange rammer for hvordan man skal utfolde sitt kjønn, kan dermed bidra til å i mindre grad internalisere feilkjønnningen. Følelsen av minoritetsstress kan følgende senkes ved at internaliseringsdimensjonen blir svakere (Meyer, 1995, 2003). Følger vi tanken gjennom TWA (Dawis et al., 1964) vil den manglende internaliseringen av at korrekt benyttelse av pronomen ikke overholdes, bidra til at korrespondansen mellom den enkelte og arbeidsmiljøet ikke nødvendigvis brytes. Feilkjønnningen plasseres gjennom dette perspektivet på et overordnet kontekstuell nivå av den enkelte, og tilskrives ikke nødvendigvis arbeidsmiljøet de er en del av.

De problematiske erfaringene mennesker med kjønnsidentitetstematikk gjør seg i arbeidslivet har vært fokuset i dette underkapittelet. I neste underkapittel vil det nå rettes søkelys mot den sosiale overgangens betydning for den enkeltes karriereutvikling.

#### **4.4 Jeg brer ut mine vinger: Om såre og befriende sosiale overganger**

Dette underkapittelet tar for seg den sosiale overgangen der informantene kommer ut som seg selv for omverden og begynner å leve som seg selv autentisk. Som karriereveiledere er en av våre fremste oppgaver å bistå mennesker i overgangssituasjonene de står overfor. Som undersøkelsens funn viser, kan den sosiale overgangsfasen være av særlig betydning for informantene. Dette ansees som en unik overgang som kan knyttes til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Informantene beskriver at fasen utgjør en særlig sårbar periode som innebærer at de nå ofte for første gang forteller om sin kjønnsidentitet overfor familie, venner, arbeidsgivere og medstudenter. Dette sosiale skillet markerer også ofte perioden hvor de begynner overgangen med å leve som seg selv autentisk i både jobb- og studiesammenheng. Flere bytter navn i denne perioden, kler seg mer i tråd med kjønnsidentiteten og starter på hormonbehandling som forandrer kroppsutviklingen. Overgangen markerer ikke nødvendigvis et absolutt skille, da overgangen også skjer gradvis for noen eller kun på enkelte arenaer. Gjennom informantenes historier er det imidlertid den første overgangen som trekkes frem og kommer til uttrykk som skjellsettende for deres karriereutvikling.

##### *4.4.1 Flere identitetstap*

Flere av informantene i denne undersøkelsen beskriver at de opplever distanse fra foreldrene sine, eller at de blir totalt avvist i perioden hvor de kommer ut som seg selv. Flere forteller også at de var usikre på om parforholdet deres ville bestå. Noen opplever på sin side at ektefelle og barn avviser de, hvor også noen oppgir at de mister kontakten med barna sine for godt. Den sosiale overgangen trekkes derfor frem som en svært vanskelig periode av flere av informantene.

I tilfellene der mennesker i nær omgangskrets ikke aksepterer informantenes kjønnsidentitet, ser dette ut til å påvirke karriereutviklingen i form av at flere av informantene samtidig forteller at de falt ut av arbeidslivet i denne perioden. Den psykiske belastningen av manglende annerkjennelse og aksept ser ut til å sette enkelte av informantene inn i en dyp krise der også etablerte og velfungerende arbeidsforhold ser ut til å opphøre. Informanten under, beskriver hvordan arbeidsledighet inntraff samtidig som hun kom ut som seg selv autentisk overfor familien:

*Men det var også der (arbeidsplassen) at jeg ble kjent med følelsen min, og det ble tydelig. Også fikk store problemer med eksen min. Jeg har nå ikke lenger kontakt med barna. Null. Bokstavelig. Ingenting. Og det har vært en stor krig (...) men jeg var skikkelig dårlig, og jeg ble også arbeidsledig i denne periode.*



Sitatet ovenfor gjengir hvordan det å åpne seg om kjønnsidentiteten på hjemmebane setter informantene inn i en dyp livskrise, og hvor den familiære krisen erfares samtidig som informantene blir oppsagt. Dette skildrer sårbarheten i overgangen når mennesker med identitetstematikk begynner å leve som seg selv autentisk. Informantens utfoldelse av seg selv autentisk, synes å medføre et tap av både arbeidsforhold og familieliv, og dermed identiteten som tilfaller begge rollene. Denne sammenhengen kan forstås gjennom Supers (1980, s. 287) perspektiv, hvor rollene både i og utenfor arbeidslivet har en gjensidig innvirkning på hverandre. Gjennom dette perspektivet forstås de krevende erfaringene på hjemmebane og også ha en innvirkning på arbeidsforholdet. Dette kommer naturlig nok til uttrykk gjennom informantens fortelling som en svært belastende periode. Overgangen tvinger henne ut i ensomhet, men også til karrieremessig nyorientering som sitt autentiske selv. Dette funnet gjenfinnes også i Dickey et al. (2016, s. 360) sin undersøkelse som trekker frem den sosiale overgangsfasen og kjønnsbekreftende behandling som perioder av karrieremessig relevans, da fasene ofte vil være av sterk betydning for den enkeltes liv.

At den sosiale overgangsfasen kan oppleves som spesielt krevende bekreftes også av Eggebø et al. (2019, s. 64) sin undersøkelse, hvor informantene som kom ut sent i livet særlig opplevde denne prosessen som utfordrende. Ved å komme ut sent i livet kan det skapes et større overraskelsesmoment, noe som kan føre til at denne prosessen oppleves som mer belastende også i forståelsen av enkelte av de eldre informantene i min undersøkelse. Eggebø et al. (2019, s. 69) trekker videre frem at ved langvarig livsførsel i tråd med heteronormative føringer, ved at man blant annet etablerer familieliv, dannes det en rekke implikasjoner i livene til den enkelte. Dette gjenfinnes i min studie, hvor etablerte parforhold møter på utfordringer i tiden den enkelte kommer ut som seg selv autentisk. Dette medfører en stor tilleggsbelastning, da flere også forteller at de som nevnt parallelt kan møte på utfordringer med å komme ut i sitt arbeidsforhold. Overraskelsesmomentet kan også gjøre seg gjeldende på arbeidsplassen. På en annen side kan det i tråd med Meyers (1995, 2003) modell, tyde på at minoritetsstresset øker i denne fasen av livet. Omfanget av minoritetsstress avhenger av omverdens respons på kjønnsidentitetstematikken. I denne fasen synes informantene å være særlig utsatt for avvisning og direkte diskriminering, noe som ansees som den mest alvorlige dimensjonen av minoritetsstressmodellen (Meyer, 1995, s. 40, 2003, s. 676–682). Dette har potensial til å sette den enkelte inn i en særlig stor livskrise, hvor man mister viktige støttepersoner og parallelt erfarer mangelfull jobbfastholdelse.

#### 4.4.2 *Prisgitt omverdens respons*

Å komme ut som seg selv autentisk erfares mindre belastende for informantene som forteller om støtte og positiv anerkjennelse fra omverden i denne fasen. Flere av informantene forteller om støtte fra familien og venner i denne fasen. I disse tilfellene synes karriereutviklingen i mindre grad å



påvirkes negativt. En av informantene fortalte at han i denne sosiale overgangsperioden mottok et jobbtillbud nettopp fordi han nå hadde kommet ut som mann:

*For det er ... Det er en jobb som jeg fikk rundt sånn 2012. Sånn ca. rundt der. Da hadde jeg et lite kort vikariat som personlig assistent. (...) Jeg informerer dem også at jeg har gått gjennom det her da. Også blir jeg plutselig kontakta tilbake av mor til den jeg er personlig assistent for, og hu forteller det at denne personen trenger en person til å være med i svømmehallen, og det kan jo ikke da den kvinnelige assistenten til brukern. Og siden jeg da har gått gjennom dette og er mann, så kan jo jeg kanskje være med. For da kan jo jeg være med i garderoben og alt sammen da. (...) Her var det faktisk en fordel. Så nei, det betydde veldig mye. Og det var en veldig tøff periode rundt da. For det er veldig vanskelig å gå gjennom en sånn prosess da. Mhm. Det er ganske tøff prosess rett og slett, så det er veldig ålreit å få sånne typer tilbakemeldinger.*

Anerkjennelse fra arbeidsgivere i perioden man kommer ut som seg selv autentisk, ser ut til å ha en sterk positiv innvirkning på informantenes karriereutvikling. Det ser ut til at anerkjennelse i denne perioden har påvirket arbeidstilhørigheten over tid. Informantene forteller at de gjerne har blitt værende ved det samme arbeidsforholdet over flere år dersom de møtte anerkjennelse og aksept når de første gang åpnet seg om kjønnsidentiteten.

Ser vi den arbeidsrelaterte støtten opp mot sosial kognitiv karriere teori (Lent og Brown, 2006), kan dette særlig kunne knyttes opp mot arbeidstilfredshet. Her vil verdiene som kommer til syne på arbeidsplassen i overgangsfasen, særlig kunne knyttes opp mot resultatforventninger om hvordan man senere vil kunne bli møtt på arbeidsplassen (Lent og Brown, 2006, s. 240). Dette perspektivet støttes av Budge et al. (2010, s. 383) som sier at å bli møtt på en god måte når man kommer ut som seg selv autentisk, overføres som positive følelser knyttet til arbeidsforholdet, men også til positive følelser knyttet til arbeid på et mer generelt plan. Lent og Brown (2006, s. 241) skriver at dersom man mottar støtte fra miljøet som kan knyttes opp mot målsetningen, vil dette kunne fremme arbeidstilfredshet, samt føre til høyere self-efficacy og videre positive resultatforventninger. Gjennom flere av informantenes fortellinger fremstår det å finne et arbeidsmiljø som ivaretar inkludering og ikke-diskriminering som et mål i seg selv. Dersom målsetningen kan forstås som å finne rom for aksept og respekt, kan dette forklare innvirkningen av å møte nettopp dette i arbeidslivssammenheng. Målsetningen kan dermed forstås til å ha bidratt til både trivsel og jobbfastholdelse hos informantene som gjør seg disse erfaringene. Dette perspektivet finner også støtte hos dickey et al. (2016, s. 362) som hevder at arbeidsgivere som utviser emosjonell støtte, er av stor betydning for den enkelte.

Betydningen av korrespondansen mellom arbeidsmiljøet og den enkelte trekkes også frem av trekk og faktorteoriene, og særlig TWA (Dawis et al., 1964) kan bidra til forståelse. I TWA kan betydningen av positive erfaringer i arbeidslivet forstås knyttet opp mot den enkeltes vurdering av miljøet som svært betydningsfullt i sine karriereavveininger. Da flere av informantene forteller om jobbfastholdelse over flere år i arbeidsforhold der de ble møtt med forståelse og anerkjennelse, kan

dette i tråd med TWA tolkes som en høy grad av korrespondanse med identitetstematikken. Her blir korrespondansen forstått som forhold mellom informantene selv, og arbeidsmiljøet de er en del av.

Flere av informantene forteller at de har fått støttende anerkjennelse av arbeidsgiverne sine i den sosiale prosessen. Disse informantene forteller også om bistand av sine arbeidsgivere til å både fortelle kollegaer og kunder om kjønnsidentiteten. Videre oppgir flere at de har fått praktisk bistand til å endre brukernavn, epost og bilde i interne fagsystem og nettsider.

En av informantene forteller om prosessen ved at hun gradvis kom ut som seg selv på arbeidsplassen. Dette skjedde gjennom å først fortelle om kjønnsidentiteten til sin leder. Deretter begynte hun gradvis å kle seg i kvinnelige klær på julebord, og hvor hun omsider etter hvert kjente at det var på tide å komme på arbeid som seg selv autentisk:

*(...) Da sa jeg det til sjefen, så gikk det en halv uke. Så onsdag den niende september så sa vi «Takk for samarbeidet, hyggelig å ha kjent deg. Vi sees på fredag». Da kom Linda på jobb, også hadde hun ordnet epostadresse ... ny epostadresse, ny innlogging, fagsystem. Alt var liksom lagt til rette for at jeg skulle være velkommen som Linda. Også har jeg jobba som Linda siden. (...) Jeg har laget en sånn variant av «gått av med pensjon for kjønnsbekreftende behandling».*

Fortellingen ovenfor skisserer hvordan arbeidsgivere kan ha potensial til å ha svært positiv effekt på den enkeltes sosiale overgangsfase og karriereutvikling. Her fremstår det som vesentlig for den enkelte at hun ikke bare møtes med anerkjennelse, men også med velvilje og støtte i den sosiale overgangen. Historien viser at det kan ha vært viktig for individet at arbeidsgiveren ikke bagatelliserte kjønnsidentitetstematikken, og aktivt bidro til at hun fikk bruke tiden hun trengte til å være fortrolig med seg selv på arbeidsplassen. Historiene handler ikke om å bare respektere, men om arbeidsgiveres aktive handlinger for å legge til rette for et inkluderende og anerkjennende arbeidsmiljø.

«Skeive livsløp» bekrefter at det å bli møtt med respekt og kunnskapsbasert forståelse er en betingelse for at LHBTIQ+-personer skal kunne delta på viktige samfunnsområder, som blant annet i arbeidslivet, på samme vilkår som den øvrige befolkningen (Eggebø et al., 2019, s. 67). Blir man møtt av arbeidsgivere på en ubetinget positiv måte skaper dette trygghet hos den enkelte, noe som igjen øker tilgangen til arbeidslivsarenaer (Eggebø et al., 2019, s. 68). Ved å få tilgang til arbeidslivsarenaer gjennom trygghetserfaringer i denne fasen, ser tilgangen ut til å ha bidratt til mine informanternes jobbfastholdelse over tid. I levekårsundersøkelsen fra 2020 fremkommer det at majoriteten av de undersøkte med kjønnsidentitetstematikk enten hadde erfart eller vært vitne til støtte på arbeidsplassen (Anderssen et al., 2021, s. 66), noe som understøtter at en stor andel mennesker med kjønnsidentitetstematikk også gjør seg disse positive erfaringene. Dette bekreftes også av denne undersøkelsens funn.

#### 4.4.3 Ny giv

Flere av informantene forteller om en ny giv til karriererelaterte oppgaver som særlig gjør seg gjeldende i kjølvannet av at man har kommet til rette i seg selv autentisk, og påbegynt prosessen med å leve i tråd med sin kjønnsidentitet. Denne nye given utgjør at flere av informantene forteller om et ønske om å ta igjen for det livet man tidligere ikke hadde anledning til å leve.

Noen av informantene forteller om et særlig sterkt behov for å kunne uttrykke sin tidligere undertrykte femininitet eller maskulinitet etter de har kommet ut som seg selv autentisk. Å skulle ta tilbake aspekter av livet som tidligere har vært undertrykt, gjør seg også gjeldende i en arbeids- og studiekontekst. Dette synliggjøres av historien til en av informantene som ikke fikk tillatelse av sine foreldre til å utdanne seg til å bli tømrer på bakgrunn av kjønnsstereotyper knyttet til det opprinnelige yrkesønsket. Informanten forteller han nå i en alder av 62 år, utdanner seg til å bli treskjærer:

*Og jeg har tatt opp igjen det jeg hadde lyst til å bli, det å drive med tre. Jeg hadde egentlig lyst til å bli tømrer, men nå har jeg blitt så gammel at det med tømrer det skjønner jeg at er tøft for kroppen, og seint å komme inn i et yrke på det. (...) Så jeg går nå svennebrevløp for treskjærer.*

Som informanten gir uttrykk for, har den nye given som har oppstått i kjølvannet av å kunne leve i tråd med sin kjønnsidentitet, gitt han pågangsmot til å realisere seg selv og utdanne seg innenfor retningen han hadde drømt om siden barndommen. Selv om alderen modifierer det opprinnelige yrkesønsket, lar ikke informanten hans alder eller andre aspekter komme i veien for at han skal få kunne realisere dette ønsket. Å ta fatt på en ny utdanning i en alder av 62 år sier noe om hvor viktig dette er for informanten.

En annen informant forteller om sterke indre krefter som oppstår rundt å kunne leve som seg selv autentisk:

*Eksponering det har jeg vært redd for frem til nå. Frem til nå. Så det er en revolusjon altså. Et jordskjelv og et vulkanutbrudd eller (...) Tsunami av følelser og tanker som jeg satt i gang da for et par år siden da jeg virkelig gikk inn for å tenke at dette måtte jeg. Nå måtte jeg det. Jeg ville ikke mer.*

Informanten forteller om en sterk følelse av å ikke lenger skulle undertrykke seg selv, hvor synlighet nå har blitt svært viktig for henne. Disse følelsene beskrives som en slags eksponeringsvilje, hvor undertrykkelse ikke lenger ansees som et alternativ, men hvor en sterk kraft av ønsket synlighet oppstår. Denne informanten forteller videre om hvordan denne nye kraften konkret gjør seg gjeldende i karriereutviklingen hennes:

*Jeg føler at jeg har kommet inn i en ny skriveæra. Altså jeg har fått ny giv. Ny inspirasjon. (...) Altså jeg er jo akademiker, og jeg kommer til å skrive på akademisk også om (...) Emnet transpersoner. Jeg har et essay som jeg holder på med nå (...).*

Informanten forteller om et nytt engasjement som har gitt henne en vilje til å skrive og uttrykke seg om egenopplevde opplevelser med kjønnsidentitetstematikk i kjølvannet av at hun nå uttrykker seg mer i tråd med kjønnsidentiteten. Enkelte føler nå at nyvunnet kreativitet og engasjement har oppstått.

Den nye given som informantene erfarer, kan forstås opp mot deres opplevelse av befrielse av å endelig kunne leve i kongruens med seg selv. Her kan en ny livsorientering og karriereplanlegging knyttes opp mot befrielsen av å endelig kunne utfolde sin kjønnsidentitet. Positive følelser knyttet til egen kjønnsidentitet bekreftes av levekårsundersøkelsen fra 2020, hvor det fremkommer at over 60 prosent av mennesker med kjønnsidentitetstematikk opplever sin kjønnsidentitet som berikende (Anderssen et al., 2021, s. 124).

Karrieremessig ny giv fremstår ikke som aldersbetinget gjennom historiene, dette da flere av de eldre informantene som deltok i studien beskriver om engasjement og omvalg som følge av utfoldelse i voksen alder. Den beskrevne nye given som oppstår, fremstår som å knuse samfunnsmessige og egenopplevde aldersmessige begrensinger og hindringer. Følger vi Supers teori (1980) finner jeg holdepunkter som kan antyde at den enkelte går inn i en ny fase av utforskning i kjølvannet av å i større grad kunne leve som seg selv autentisk. Derfor kan særlig denne fasen preget av reutforskning tillegges verdi i forståelsen av karriereutvikling for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Fenomenet kan også tolkes som at selvkonseptet har bedret seg i tråd med utfoldelsen, og at den enkelte nå i tråd med teorien forbedrer forholdet mellom egen identitet og egen karriereutvikling.

Den nye given som oppstår kan på en annen side forstås gjennom et perspektiv som vektlegger utviklet self-efficacy i tråd med sosialkognitiv karriere teori (Lent et al., 1994). I dickey et al. (2016, s. 366) sin undersøkelse fant de at høyere utdanning kan knyttes til høyere grad av self-efficacy blant mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Da majoriteten av informantene i min studie hadde høyere utdanning, kan utdanningsnivået tenkes å påvirke en høyere grad av self-efficacy enn dersom utvalget hadde vært representativt. Videre hevder dickey et al. (2016, s. 367) at mennesker post-transisjon har en mye høyere grad av self-efficacy, og hypotetiserer at innsikten og selvkjennskapen en slik overgang bringer med seg, er innsiktsfull, overførbar og gjeldende for arbeidslivsdeltakelse. Dette mener forfatterne er overførbart til å gjennomføre karrierevalg ved at mennesker lærer å håndtere både motgang og problemløsning gjennom den sosiale og kroppslige overgangen. Ny innsikt og selvkjennskap kan forklare den nye given som flere mine informanter forteller om post-transisjon. De kan rett og slett ha tilegnet seg høyere grad av overførbar kompetanse knyttet til utdannings- og arbeidslivsdeltakelse gjennom kunnskapen de har tillært seg gjennom overgangen.

På en annen side kan det også tenkes at ved å leve i tråd med egen identitet, vil også dysforien knyttet til kjønnsidentitetstematikken oppta informantene mindre i det daglige. Gjennom dette vil den enkelte i tråd med flaskehalshypotesen (Schmidt og Nilsson, 2006) ha mer kognitiv kapasitet til å følge opp karriererelaterte utviklingsoppgaver, og dermed erfare ny giv post-transisjon.

Dette underkapittelet har tatt for seg den sosiale overgangen og hvordan perioden tilskrives betydning for informantenes karriereutvikling. I det neste underkapittelet vil styrkende faktorer for informantenes karrieremessige selvfølelse trekkes frem.

#### **4.5 Min karriere er ingen tragedie: Styrkende sosial interaksjon og oppfattelse**

I dette underkapittelet vil jeg trekke frem både den sosiale interaksjonen og den sosiale oppfatningen som informantene opplever har vært positiv og styrkende for deres egen karriereutvikling. Disse erfaringene knyttes særlig til samspillserfaringer på et mer generelt plan, og er ikke direkte knyttet opp mot arbeid og utdanning. Erfaringene ser særlig ut til å innvirke på informantenes videre karriereutvikling i positiv forstand ved at deres selvtillit gjerne styrkes.

##### *4.5.1 Fritidsaktiviteter*

Fritidsaktiviteter fremholdes av flere av informantene som viktig i deres karrierehistorier, og som en viktig kilde til mestringserfaringer og glede i barndommen. Flere av informantene forteller at de også i voksen alder holder på med sport, herunder ekstremsport, eller er aktive deltakere i andre organiserte aktiviteter. Noen av informantene forteller om et frihetsaspekt de oppnår ved å kunne kjøre motorsykkel, seilfly, paraglide, eller gå turer i naturen. Dette aspektet trekkes også frem av van der Ros' (2013, s. 76) studie, der fritidsaktiviteter utgjør både frihet og mulighet til å unngå ensomhet under barndommen for hennes informanter.

For noen informanter i denne studien beskrives også organiserte fritidsaktiviteter i barne- og ungdomstid som deres måte å omgå ensomhetsfølelse, hvor fritidsaktivitetene ble en arena som hjalp dem med å komme gjennom en krevende skolegang. Dette beskrives av en av informantene slik:

*Så da var vi en god gjeng som trente tre ganger i uka og var på kamper i helgene og sånn. (...) Det var det som på en måte redda skolegangen og at jeg var mer uttafor enn innafor på en måte, men jeg skulka ikke skolen.*

For informanten ovenfor blir fritidsaktiviteten hans måte å oppnå anerkjennelse og samhold med andre jevnaldrende. Gjennom å delta i organisert idrett unngår informanten å føle seg alene. Idretten blir en arena hvor han kan være sammen med andre barn på like premisser, hvor samspill oppleves, noe som beskrives som mer utfordrende på andre arenaer. Skolen fremstår i perspektivet til informanten som motsetningsfylt til de organiserte aktivitetene, hvor idretten forklares som det som reddet han fra utenforskap. Gjennom å delta i idrett opplevde informanten seg som en del av en større helhet, og som en avhengig lagspiller i et fellesskap.

Deltakelse i fritidsaktiviteter beskrives også som en arena der informantene som barn og unge oppnår bekreftelse fra andre jevnaldrende. For noen beskrives anledningen til å delta i en organisert aktivitet som helt avgjørende i barndommen:

*Men jeg var i speideren. (...) Så det redda meg. (...) For der fikk jeg kredit for de evnene og ferdighetene jeg hadde, og fikk lov å bruke de fritt. Så da var det greit å tenne bål og hogge ved å spikke og drive å herje på ute og sånn. (...) Så da hadde jeg ferdigheter som de andre i patruljen satte pris på, for da ordna jeg opp sånne ting da. For det kunne jeg. Det synes jeg var gøy.*

Gjennom denne informantens fortelling, fremstår deltakelse i speideren som hans eneste mulighet til å kunne utfolde egne evner uten at det ble satt spørsmålsteget ved om evnene hans tilhørte et bestemt kjønn. Fritidsaktiviteten fremstår som en frisone der vesentlige aspekter og evner ikke trenger å undertrykkes, og heller kan utfoldes og møte bekreftelse.

Det fremkommer i levekårsundersøkelsen fra 2020 at en høyere grad av binære mennesker med kjønnsidentitetstematikk deltar i organiserte idrettsformer og i skeive organisasjoner sammenlignet med cisbefolkningen (Anderssen et al., 2021, s. 110). Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 284) fremhever på sin side at selv om flytsonen oftere inntreffer i arbeid, kan den også inntreffe i utførelse av fritidsaktiviteter. Forfatterne viser til at fritidsaktiviteter særlig kan knyttes til lavere grad av stress og velvære på kort sikt (Engeser og Baumann, 2016, som gjenitt i Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021, s. 288). Nakamura og Csikszentmihalyi (2021, s. 280) hevder at større utfordringer kan bringe den enkelte ut av flytsonen. På denne måten kan det tenkes at fritidsaktiviteter har bidratt til lavere grad av stress knyttet til opplevd annerledeshet, noe som kan knyttes opp mot større mulighet for å havne i flyt på andre aspekter av livet som for eksempel skole eller arbeid. Fritidsaktivitetene forstås dermed å føre med seg lavere grad av stress knyttet til opplevd annerledeshet, og øke sannsynligheten for å havne og bli værende i flyt i arbeid og utdanning. Fritidsaktivitetene kan dermed forstås å bidra til de karrieremessige prestasjonene som informantene forteller om.

Fritidsaktivitetene fremstår også å fremme positiv sosial læring for informantene som barn. Dette gjennom at direkte positive instrumentelle læringserfaringer knyttet til egne ferdigheter erfares i tråd med Krumboltz' (2009) teori. De organiserte aktivitetene fremstår som en fri arena, hvor informantene får utfolde egne interesser og evner, og dermed motta direkte positiv bekreftelse fra omverdenen. Assosiative læringserfaringer erfares også i organiserte aktiviteter ved at samspillet med omverden erfares som større grad positivt, enn hvordan samspill erfares på andre arenaer. Den organiserte idretten kan derfor forstås som å både bringe med seg læringserfaringer som tilsier at man i større grad er deltaker i et fellesskap med ressurser og evner som er verdsatt av andre i gruppen man er en del av.

#### 4.5.2 *Nettverk med støtteorganisasjoner og likesinnede*

Flere av deltakerne i studien beskriver nettverksgrupper med andre med kjønnsidentitetstematikk som viktig for deres karriereutvikling. Flere nevner særlig nettverkene de har fått gjennom deltakelse i

organisasjoner som FRI, Stiftelsen Stensveen og Harry Benjamin Ressurscenter som betydningsfulle. Majoriteten av informantene som deltok i denne studien ble rekruttert ved hjelp av en støtteorganisasjon, og var dermed tilknyttet en eller flere organisasjoner på intervjudtidspunktet. På denne måten er det også nærliggende å tenke at informantene kan tillegge organisasjonene sterk verdi i kraft av sitt engasjement i disse. Noen av informantene trekker frem at støtteorganisasjonene har hatt stor betydning for deres karriereutvikling.

*I: Men hva har det betydd for deg da å .... liksom ha det nettverket med andre likesinna?*

*B: (...) Det har betydd alt. Det å ha noe nettverk. Det å ha noe likesinnede som du kan snakke fritt om uten å måtte forklare alt på død og liv. Liksom bare «Å ja. Okey. Spennende! Fortell!» Istedenfor æsj og uff og «det er ikke sånn» og «er du sikker på det?» og sånne ting. Det er aldri noe spørsmålstegn ved liksom, eller er du sikker på det. Det er liksom «Å ja!».*

Ved spørsmål om betydningen av å ha et nettverk med likesinnede, svarer denne informanten kontant at dette har betydd alt for ham. Dette tillegger han en følelse av å bli møtt på like premisser, hvor han ikke må forklare seg selv og ikke blir betvilt eller stilt spørsmål ved. Nettverksgruppene fremstår som en arena hvor man kan være seg selv autentisk, ikke blir eksotifisert eller betvilt, noe som kan erfares på andre arenaer.

En annen informant trekker frem hvordan fellesskapet med likesinnede bidrar til å gi henne styrke og trygghet, særlig i det å kunne fremstå mer og mer i tråd med kjønnsidentiteten: «Jeg kunne pynte meg og få noen tilbakemeldinger på at det var bra, føle at ting var bra, også kunne jeg spørre om ting. Det å være i det miljøet ble veldig viktig.» Nettverket er en trygg sfære, hvor man kan få tilbakemeldinger på bekledning og fysisk fremtreden. Nettverksgruppene er også en arena hvor det er en lav terskel for å kunne spørre om råd fra andre mennesker som har gjennomgått det samme. Flere informanter trekker frem fellesskapets betydning for selvfølelsen, og noen beskriver faktisk også dette fellesskapet som en utvidet familie.

For noen har kontakten med ulike støtteorganisasjoner særlig vært viktig i overgangsperioder i livet, og flere forteller om støtte de har mottatt i perioder de skal i gang med kjønnsbekreftende behandling eller komme ut som seg selv autentisk. Dialogen med organisasjonene beskrives her som støttende, oppmuntrende og problemløsende i overgangsperiodene.

Eggebo et al., 2019 (s. 78–80) beskriver å bli en del av et LHBTIQ+-nettverk som en prosess av å «komme inn», hvor man blir en del av et anerkjennende nettverk som kan være trygghetsskapende. Schmidt og Nilsson (2006, s. 26) hevder på sin side at det kan være viktig å utforske sosial støtte i undersøkelse av seksuelle minoriteter, da det utgjør en kontekstuell variabel som kan knyttes til utvikling og psykososial tilpasning. Selv om ikke mennesker med kjønnsidentitetstematikk nødvendigvis tilhører en seksuell minoritet, kan de på samme måte erfare marginalisering og utenforskap (Bufdir, 2022). Flere undersøkelser har vist til positive erfaringer med nettverksgrupper med likesinnede, hvor dette kan knyttes opp mot en arena hvor man kan være seg selv fullt ut (Eggebo et al., 2015, s. 57; Elgvin et al., 2014, s. 74). Grossman og D'augelli (2006, s.



120) viser til at en stor majoritet av informantene i deres studie hadde kontakt ukentlig eller mer med andre mennesker med kjønnsidentitetstematikk.

Betydningen av nettverksgrupper kan forstås i lys av Bill Laws community interaction theory (Law, 1981). Gjennom denne teorien kan de nye karrierevalgene fremstå som et resultat av nye bekjentskaper og ny gruppetilhørighet, der informantene får ny innsikt om seg selv gjennom interaksjonen med andre i samme situasjon. Nettverksgrupper kan dermed forstås å ha en svært positiv effekt på den enkelte ved at interaksjonen med de andre kan skape nye mulighetshorisonter, men også å kunne få andre måter å se seg selv på. Gjennom sosialkognitiv karriere teori (Lent et al., 1994) kan nettverksgruppene forstås å ha betydning både overfor self-efficacy, ved at en med egne øyne og ører ser og erfarer andre i samme situasjon. På denne måten kan deltakelse i nettverksgrupper forstås som nye instrumentelle og assosiative læringserfaringer i tråd med Krumboltz' (2009) teori. Nettverksgruppene kan dermed fortolkes å ville kunne ha betydning for utviklingen av kognitiv tro på seg selv, som senere vil kunne ha betydning for å hankses med karriererelaterte oppgaver.

#### 4.5.3 Å komme til syne som den man er

En av informantene beskriver sin erfaring med å bli oppfattet i tråd med kjønnsidentiteten, eller det å «passere» på denne måten: «Så hvis noen ser meg så går de ut fra at jeg er dame. Og hvis noen hører meg da er de ikke i tvil egentlig, så jeg får sjeldent spørsmål om kjønnet mitt». Slik som informanten beskriver, handler det å passere om å ikke avsløre det kjønnet man ble tildelt ved fødsel overfor andre i det daglige. En av informantene beskriver at hun ikke behøver å være bekymret for fordommer i arbeidslivet i kraft av sin opplevelse av å passere. I forlengelse av dette har denne informanten valgt å jobbe i en bransje som innebærer mye menneskelig interaksjon og kontakt. Det å passere overfor omverden beskrives i stor grad av informantene som karrierefremmende, og knytter dette særlig opp mot selvfølelsen på arbeidsplassen. En informant beskriver erfaringen av å passere i arbeidslivet på denne måten:

*Ja, nei jeg har ikke fått ... Altså jeg har aldri til dags dato blitt kjønna feil i jobbsammenheng. (...) I noen andre sammenhenger så har jeg aldri blitt tatt for å være annet enn det jeg fremstår som. (...) Nei. Jeg er jo ganske heldig tenker jeg. Og jeg spør jo, når jeg har truffet dem, så har de ikke hatt peiling på at jeg har hatt den bakgrunnen. Så jeg er jo ikke, jeg er jo ikke noen kjempestor mann i utgangspunktet. Selv om jeg er lang. Altså jeg er lang og stor, ikke omvendt. Så, men nei ... Jeg er spedlemma. Jeg har jobbet ganske mye med stemmen da. Så jeg hater den. (ler) (...) Ja, det har gjort ting mye lettere. I begynnelsen nede i (stedsnavn). Jeg tok jo tyrene ved hornene, og hadde en ganske stram regi på at nå skulle Pia komme på jobb hundre prosent.*

Informanten ovenfor knytter det å passere sammen med at egen karriere har vært enklere å håndtere. Hun beskriver seg selv som heldig ved at hun aldri har opplevd å bli oppfattet som noe annet enn i tråd med sin kjønnsidentitet. Samtidig beskriver informanten om en stor innsats knyttet til å fremstå i tråd



med kjønnsidentiteten. Hun beskriver en stram regi knyttet til seg selv og egen fremtoning og uttrykk. Flere av informantene forteller at de benytter flere timer i løpet av dagen for å kunne fremstå mer i tråd med egen kjønnsidentitet på arbeidsplassen. Dette utføres blant annet gjennom sminke og hårpleie, og flere beskriver også at de har gått gjennom ansikts- eller kroppsfeminiserende eller maskuliniserende kirurgi eller laserbehandling. Det å passere overfor omverden kommer derfor ofte også med en pris informantene må betale, både i form av tidsbruk og innsats i det daglige. Hormonbehandling beskrives også av flere som å bidra til at man fremstår mer i tråd med kjønnsidentiteten overfor omverden. Enkelte av informantene som deltok i studien beskriver også en tiltro til at slik behandling vil gjøre både karrieren, og livet deres ellers, enklere å skulle håndtere:

*I'm adult person. Like 27 is not young age. So, it's like I've been through a lot in my life living in the wrong body in somebody else character. So, the hormones will help me feel my self and be my self and finally I don't need to explain who I am. Or like I will not get misgendered. Yeah like, automatically when people see me very masculine and deep voice. They will not say anything.*

Slik som informanten ovenfor beskriver, knyttes også det å ikke passere sammen med at man ofte opplever å bli benyttet feil pronomen overfor ved omtale. Videre må man gjerne forklare kjønnsidentitetstematikken overfor omverden. Denne informanten trekker ellers frem at mangelfull overholdelse av pronomen ofte inntreffer i arbeidslivet på bakgrunn av opplevelsen av å ikke passere. Når informanten forteller om at mennesker ikke vil kommentere noe overfor ham når han får dypere stemme og fremstår mer maskulint, kan dette knyttes sammen med ønske om å passere, der passeringen blir forstått gjennom et normaliseringsaspekt. På denne måten knyttes passeringen sammen med å ikke oppleve seg som spesiell, men som normal. En informant uttrykker det: «*I don't want to feel special, but I want to feel normal*».

Ved spørsmål til en informant om hvordan karrieren ville oppleves dersom han ikke hadde opplevd å passere, svarer han følgende: «*Ehm, jeg tror ikke jeg hadde følt meg så vel da, og det at jeg ikke hadde følt meg vel tror jeg at hadde spilt ganske mye ut på alle arenaer. Også på jobb. Det tror jeg*». Informanten peker her på å ikke skulle passere som å kunne utgjøre et potensial for manglende selvfølelse. Informanten trekker frem at dette potensielt kan spille ut på flere arenaer i livet, og også i arbeidslivet.

Å bli oppfattet i tråd med kjønnsidentiteten, eller å passere, er også noe som dickey et al. (2016, s. 360) trekker frem som et spesielt betydningsfullt aspekt når det kommer til forståelsen av karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Elgvin et al. (2014, s. 105) trekker frem at flere av informantene i deres undersøkelse erfarte utfordringer med å forholde seg til egen kropp, særlig før kjønnsbekreftende behandling. I Budge et al.' (2010, s. 383) undersøkelse beskrev særlig de kvinnelige informantene utfordringer knyttet til å skulle passere i arbeidslivet, og beskrev særlig utfordringer ved å passere i jobbintervjuer ved at det tildelte kjønn ved fødsel ble avslørt.

Videre fremheves det også i deres undersøkelse at enkelte også vurderte enkelte yrkesretninger som uforenlige på bakgrunn av manglende opplevelse av å passere. Verken bortvalg av yrker eller jobbintervjuer trekkes frem av mine informanter som det mest problematiske ved dette aspektet, da informantene særlig knytter det utfordrende med å ikke passere opp mot sin arbeidslivdeltakelse.

Det fremstår i noen grad kontroversielt å si at graden av passering ser ut til å fremme karriereutviklingen for mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Samtidig synliggjør dette perspektivet hvordan den allmenne samfunnsmessige forståelsen av kjønn som dikotomt, også stikker dypt inn i den enkeltes karriereutviklingsforståelse. Å passere for å passe inn kan forstås som den enkeltes måte å tilpasse seg samfunnets kjønnsforventninger for å skulle kunne lykkes i arbeidslivet. Dette perspektivet bidrar med å synliggjøre de karrieremessige implikasjoner det også kan medføre å *ikke* passere. I dette perspektivet, sett gjennom en skeiv teoretisk forståelsesramme (Ryan, 2020), vil etterlevelse og tilpasning til et cisnormativt samfunn forstås som premissleverandøren for karrieremessig suksess. Dette kan bidra til å kritisere den dikotome forståelsen av kjønn, da det vil skape implikasjoner i arbeidslivet for de som ikke nødvendigvis tilpasser seg kjønnsnormene eller som innehar det som av noen kan oppleves som et grenseoverskridende kjønnsuttrykk.

Samtidig er det på en annen side nærliggende å tenke at også den enkeltes tro på seg selv styrkes i tråd med graden av å passere. Det å føle at den man er på innsiden også kommer til uttrykk for omverden, kan derfor i tråd med sosialkognitiv karriere teori (Lent et al., 1994) knyttes opp mot høyere grad av self-efficacy som er påvirket av positive læringserfaringer knyttet til måten man uttrykker kjønn sitt på. Resultatforventninger gjør seg også gjeldende i denne forståelsen, da en informant forteller hun jobber med mennesker basert på en tiltro til at hun vil bli oppfattet i tråd med kjønnsidentiteten. På denne måten kan passeringen forstås som styrende for videre karrieremessige valg og handling, og kan også senke graden av minoritetsstress i tråd med potensielt mindre krevende erfaringer.

Dette kapittelet har tatt for seg studiens funn og drøftet hvordan informantenes karriereutvikling kan forstås opp mot foreliggende teori og empiri. Som studien har vist, skapes det et ugunstig fundament for karriereutviklingen til informantene allerede fra barndommen av. Gjennom vanskelige valgsituasjoner, fluktstrategier og krevende erfaringer i arbeidslivet, samt ved å komme ut som seg selv autentisk, forstås informantenes karriereutvikling å være svært krevende. Samtidig forteller informantene også om positive arbeidslivserfaringer særlig knyttet til den sosiale overgangsperioden. Disse positive erfaringene er fortolket til å ha bidratt til en høy grad av jobbfastholdelse. Karriereutviklingen til informantene synes også å styrkes gjennom engasjement i fritidsaktiviteter, nettverksgrupper og ved å leses av omverden i tråd med kjønnsidentiteten. Disse erfaringene forstås som å øke egenutfoldelse og tro på egne evner, samt at informantene får anledning til å utvide egen mulighetshorison. Særlig erfaringer med å passere fremheves å være karrierefremmende ved at informantene ikke fremstår som annerledes for omverden.

<b>VALGPROSSESSER</b>	<p><b>Vanskelige vekstforhold</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fremmedgjøring i barndommen av foreldre og jevnaldrende</li> <li>-Innvandrere erfarer krevende opplevelser i voksenopplæringen</li> <li>-Internaliserer omverdenens negative holdninger</li> </ul>	<p><b>Krysspress</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tradisjonelle kjønnslige forventninger tillegges individet</li> <li>-Bortvalg av kjønnsutradisjonelle yrker i barndom</li> <li>-Utfordringer knyttet til kjønnsidentitet er overskyggende for valgprosesser</li> <li>-Gjør seg også gjeldende post-transisjon</li> </ul>	<p><b>Flere omvalg og overganger</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flere karrieremessige avbrudd</li> <li>-Nye valg tas senere i livet</li> <li>-Avslag på kjønnsbekreftende behandling fører til karrieremessige avbrudd</li> </ul>	
<b>FLUKTSTRATEGIER</b>	<p><b>Tilbaketrekning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Trekker seg bort fra andre barn og kollegaer pretransisjon</li> <li>-Forskånes fra hets og negative kommentarer</li> <li>-Trekker seg bort fra enkelte karriereretninger</li> <li>-Ønske om å arbeide selvstendig</li> </ul>	<p><b>Forflyttelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flytter fra oppvekstmiljø</li> <li>-Ønske om en ny start</li> <li>-Kommer bort fra negative erfaringer</li> </ul>	<p><b>Fordypning</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fordyper seg i skole, idrett og arbeidsoppgaver for å holde kjønnsdysforien på avstand</li> <li>-Utfoldelse av kjønnsidentitet blir satt på vent</li> <li>-Oppnår høye prestasjoner i jobb og utdanning</li> </ul>	<p><b>Undertrykkelse</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Skjuler identiteten fra omverden</li> <li>-Ønske om å fremstå anonymt på jobb</li> <li>-Retrospektiv sorg</li> </ul>
<b>UTFORDRINGER I ARBEIDSLIVET</b>	<p><b>Manglende gjennomslag i søkeprosesser</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tidligere åpenhet kan ha påvirket negativt</li> <li>-Knyttes særlig til mannsdominerte arbeidsplasser</li> </ul>	<p><b>Diskriminering</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Liten grad av direkte diskriminering i arbeidslivet</li> <li>-Opplevelsene blir et vendepunkt for utfoldelse</li> <li>-Erfaringene fører til lavere grad av korrespondanse mellom individ og arbeidsplassen</li> </ul>	<p><b>Overholdelse av pronomen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mangelfull overholdelse av pronomen i jobbsammenheng erfarer negativt av enkelte</li> <li>-Refleksjon rundt samfunnets normskapning ansees som en beskyttende faktor</li> </ul>	
<b>SOSIALE OVERGANGER</b>	<p><b>Flere identitetstap</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mister arbeidsforhold</li> <li>-Mister kontakt med familie</li> <li>-Karrieremessig nyorientering</li> </ul>	<p><b>Prisgitt omverdens respons</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Annerkjennelse som seg selv autentisk i jobb og andre</li> <li>-Flere får praktisk bistand til å komme ut i jobb</li> <li>-Annerkjennelse i denne fasen fører til høy jobbfastholdelse</li> </ul>	<p><b>Ny giv</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tar opp igjen det man avskrev i barndommen</li> <li>-Større ønske om synlighet</li> <li>-Ny kraft og engasjement</li> <li>-Ta igjen for det tapte</li> </ul>	
<b>STYRKENDE FAKTORER</b>	<p><b>Fritidsaktiviteter</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mestringserfaringer og glede</li> <li>-Omgår ensomhet og utenforskap</li> <li>-Mottar bekreftelse</li> <li>-Utfoldelse av interesser</li> </ul>	<p><b>Organisasjoner og likesinnede</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Blir møtt på like premisser</li> <li>-Medvirkende til styrke og trygghet</li> <li>-Opplever styrkende i overgangsfaser</li> </ul>	<p><b>"Å passere"</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Opplever som positivt av informantene i arbeid og studiesammenheng</li> <li>-Ønske om å fremstå "normal"</li> <li>-Må ikke forklare hvem man er</li> </ul>	

	Navigasjon
	Omverdens innvirkning
	Valg og overganger

Tabell 1. Oppsummering av studiens resultater. Fargekodet etter forskningsspørsmålenes hovedsakelige dekningsområde.

## 5 Oppsummering:

Denne studiens formål var å styrke kunnskapen på karriereveiledningsfeltet i Norge om de karriererelaterte perspektivene tilhørende mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Studien har benyttet individuelle kvalitative intervjuer for å belyse problemstillingen:

*Hvordan kan karriereutviklingen til mennesker med kjønnsidentitetstematikk oppleves?*

Jeg har ytterligere presisert og avgrenset problemstillingen med å benytte meg av forskningsspørsmålene:

- *Hvilken innvirkning har omverdenen på den enkeltes karriereutvikling?*
- *Hvordan håndterer informantene valg og overganger?*
- *Hvilke strategier benytter informantene for å navigere egen karriere?*

Gjennom minoritetsstressmodellen (Meyer, 1995, 2003) finner jeg holdepunkter for at flere av informantene utvikler karrieremessig handlingsmønster som innebærer at de internaliserer omverdens negative følelser rettet mot seg selv fra barndommen av. Denne internaliseringen kommer gjerne til uttrykk gjennom karriererelaterte handlinger senere i livet. Omverdens betydning for den enkeltes karriereutvikling er særlig vesentlig i barndommen og for innvandrere under etableringsfasen i det norske samfunnet. De fleste av informantene i min studie forteller om en barndom og skolegang der de navigerer eget liv i en cisnormativ verden. De forteller om mobbing, utestengelse og andregjøring av foreldre, jevnaldrende og medstudenter. Dette gjør at informantene gradvis fortolkes til å tillære seg en følelse av å være annerledes og avvikende, noe som påvirker deres selvbilde og selvkonsept. Både organiserte aktiviteter og nettverk med likesinnede ser imidlertid ut til bringe med seg positive læringserfaringer som tillegges verdi i karriereutviklingen for de enkelte, som for eksempel i form av utfoldelse av egne interesser og positive tilbakemeldinger på deres evner.

Majoriteten av informantene i denne undersøkelsen sier de sliter med å ta karrierevalg på et tidlig tidspunkt i livet. Håndteringen av både valg og overgangsperioder ser ut til å være særlig utfordrende for majoriteten av informantene i studien. Flere beskriver en følelse av en indre splittelse mellom utdanningen og yrket man selv ønsket seg, og omverdens ofte kjønnsstereotype forventninger knyttet til karrierevalget. Flere velger å holde tilbake det opprinnelige yrkesønsket, noe som kan forstås som et ledd av en tildekningsstrategi av kjønnsidentiteten. Et annet perspektiv på de krevende valgsituasjonene som erfares av informantene, er at valgsituasjonene påvirkes av den kognitive kapasiteten som kreves av informantene til å jobbe med spørsmål knyttet til egen kjønnsidentitet. På denne måten forstås karriererelaterte oppgaver å være sekundære i forhold til å jobbe med kjønnsidentitetsspørsmål, og dette kan påvirke den enkeltes evne til å gjennomføre karriererelaterte

beslutninger. Dette fenomenet fremheves av Schmidt og Nilsson (2006) som en flaskehals i forhold til å skulle gjennomføre karrierevalg. I forlengelse av utfordringene med å ta valg tidlig i livet og under etableringsfasen i Norge, synes informantene å være disponert for flere karrieremessige avbrudd og skifter i løpet av livet. Dette forstås som å være på jakt etter bedre korrelasjon mellom seg selv og arbeidsplass, noe som særlig kan sees i lys av TWA (Dawis et al., 1964).

Den mest vesentlige overgangsfasen som erfares i informantenes liv er perioden de for første gang forteller om seg selv til omverden og starter å leve livet som seg selv autentisk. Perioden fremstår som spesielt sårbar. Hvordan denne overgangen håndteres synes å være avhengig av den sosiale støtten informantene parallelt erfarer. Erfaringene til informantene er delt på dette punktet, der enkelte erfarer avvisning fra foreldre, arbeidsgivere, ektefelle og barn, mens andre opplever støtte fra de ovennevnte. Flere erfarer at den totale belastningen i denne perioden blir så høy, at de opplever å falle ut av studier og arbeidsliv enten permanent eller midlertidig. Informantene som erfarer støtte fra arbeidsgivere i denne perioden synes å ha blitt værende i disse arbeidsforholdene over flere år, og forteller om en sterk tilknytning til arbeidsplassen og arbeid generelt. Hvordan individet håndterer denne overgangsfasen synes derfor spesielt å korrelere med hvordan den sosiale overgangen håndteres av omverden.

Flere av informantene forteller om en karrieremessig sterk indre kraft av ny giv som oppstår i kjølvannet av å starte å leve i takt med sin kjønnsidentitet. Dette gjør at enkelte gjør karrieremessige omvalg i tråd med hva de opprinnelig ønsket seg i barndommen, eller oppnår ny inspirasjon til karrieremessig utfoldelse.

Flere av informantene forteller at de forventer stigmatisering i de sosiale relasjonene de inngår i arbeids- og studiesammenheng. De benytter ulike strategier for å navigere egen karriere, hvor de ofte vil komme seg bort fra andre, eller skjuler identiteten både for seg selv og omverden. Dette skjer gjennom en fordypning i arbeids- og studierelaterte oppgaver, tildekkelse av kjønnsidentiteten for omverden, tilbaketrekning fra kollegaer og jevnaldrende og at de søker arbeid og studier langt unna hjemstedet.

Et interessant funn i denne studien er hvordan flere av informantene aktivt navigerer i egen karriereutvikling, ved å fordype seg i studie- og karriererelaterte oppgaver for å unngå å hankses med følelsene som relateres til kjønnsidentitetstematikken. Ved intens konsentrasjon, fordypning i arbeids- og studierelaterte oppgaver, klarer informantene å holde følelsene knyttet til kjønnsidentitetstematikken på avveie. Dette skjer samtidig som de presterer på et høyt nivå, og ofte oppnår høye posisjoner i arbeidslivet. Forstått gjennom flytsoneteorien (Nakamura og Csikszentmihalyi, 2021), benytter den enkelte aktivt seg av arbeids- og studierelaterte situasjoner for å havne i flyt. I flytsonen glemmer informantene de utfordrende tankene knyttet til kjønnsidentitetstematikken, og dermed erfarer mindre kjønnsdysfori og ubehag. Dette fenomenet erfares ikke utelukkende som positivt, da utfoldelse av kjønnsidentitetstematikken ser ut til å gå på bekostning av gjennomføring av karriererelaterte oppgaver i dyp konsentrasjon.

Enkelte av informantene oppga at de har erfart direkte diskriminering og avvisning i arbeids- og studiesammenheng. Andre forteller at de opplever å bli benyttet feil pronomen overfor i deres omtale på arbeidsplassen. Begge erfaringer tillegges verdi i forståelsen av den enkeltes videre karriereutvikling, da både direkte diskriminering og utilsiktet benyttelse av feil pronomen erfares negativt av flere av informantene. Disse erfaringene fortolkes i tråd med TWA (Dawis et al., 1964) til å føre til individets opplevelse av manglende korrespondanse mellom seg selv og arbeidsstedet. Informantene som forteller de evnet å se mangelfull overholdelse av pronomen inn i en større kontekstuell og historisk ramme, forteller de ikke opplevde disse erfaringene som spesielt krevende. Dette perspektivet er særlig i overensstemmelse med skeiv teori (Ryan, 2020), og bidrar til at korrespondansen mellom individet og arbeidsplassen ikke brytes i tråd med TWA (Dawis et al., 1964). Omverdens innvirkning på den enkeltes karriereutvikling synes derfor å ha en sammenheng med om den enkelte ser de diskriminerende handlingene inn i et samfunnsmessig normskapende perspektiv.

Flere av informantene opplever at det å passere som det kjønnen man oppfatter seg selv som er medvirkende til større grad av suksess i arbeidslivet og bedre arbeids- og studieforhold. Dette funnet har blitt knyttet opp mot en antakelse om lavere grad av minoritetsstress. Mindre minoritetsstress knyttes opp mot økt tro på seg selv, og bedre resultatforventninger i tråd med sosial kognitiv karriereteori (Lent et al., 1994). Opplevelsen av passeringen som karrierefremmende kan også forstås gjennom en internalisering av samfunnets dikotome kjønnsoppfatninger som også paradoksalt skaper implikasjoner for informantenes karriereutvikling. Dette skjer ved at arbeidslivets kontekstuelle premisser fremmer cisnormativitet og vektlegger mann og kvinne som to utelukkende alternativ. Dette kan forstås til å avviksstemple mennesker som ikke opplever å passere.

## **5.1 Styrker og svakheter**

Det ansees som en styrke at denne studien har rekruttert informanter med variert bakgrunn og erfaring, og med en høy geografisk bostedsmessig spredning. Videre har et relativt høyt antall informanter styrket oppgaven med mangefasettete og varierte perspektiver, noe jeg anser har bidratt til å styrke påstanden om at studien er et relevant bidrag for forståelse av gruppen. Flere av informantene hadde innvandrerbakgrunn, noe som også har styrket oppgaven med mer nyanserte beskrivelser i kraft av informantenes etniske- og kulturelle opprinnelse.

Det er imidlertid en svakhet at flertallet av informantene ble rekruttert via støtteorganisasjoner. Det kan ha bidratt til at flere av informantene som deltok i studien hadde et etablert forhold til arbeid og utdanning, og ellers kan ha hatt flere likhetstrekk. Rekrutteringsformen kan ha bidratt til at studiens informanter har hatt flere positive erfaringer tilknyttet arbeid og utdanning enn hva som kan være representativt for målgruppen som helhet. Ved at undersøkelsen undersøkte flere godt voksne informanter er det også en viss risiko for manglende upresisitet når særlig erfaringer fra barndommen gjengis, da det kan ha gått lang tid siden erfaringene inntraff.



I retrospektiv ser jeg også at studien kunne bidratt med større grad av induktivitet ved å gjennomføre undersøkelsen som en helt åpen intervjuform. Her kunne jeg for eksempel unngått å benytte intervjuguide for å gjennomføre de personlige intervjuene for å styrke åpenhetsaspektet. Når dette er sagt, er det flere av studiens funn som ikke direkte kan knyttes til temalisten i intervjuguiden. Dette knytter jeg særlig opp mot ivaretagelse av åpenhet og induktivitet gjennom forskningsprosessen for øvrig.

## **5.2 Forslag til videre forskning**

Denne studien har særlig vist til målgruppens karrieremessige valgbetingelser og handlings- og overgangshåndtering som kan divergere fra hva som kan erfares av majoritetsbefolkningen. På bakgrunn av studiens funn er det nærliggende å tenke at de ulike overgangsperiodene vil kunne studeres mer avgrenset og i detalj.

Kunnskapen som denne studien bringer frem, kan være et godt grunnlag for videre hypotetisering og teoretisering i forhold til hvordan man på best mulig måte skal kunne arbeide med karriereveiledning av mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Her mener jeg at å undersøke mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres erfaringer med karriereveiledningstjenester kan være innsiktsbringende. Også undersøkelser av karriereveiledere med erfaring med karriereveiledning av målgruppen kan være interessant følgeforskning.

Da karriereveiledningstjenester også har potensial til å påvirke karriereutviklingsprosessen gjennom et interaksjonelt perspektiv (Robertson, 2021), kan det være interessant å finne ut hvilke karriererelaterte intervensjoner som kan være av betydning overfor målgruppens karriereutvikling. Dette kan for eksempel gjennomføres via aksjonsforskning.

I denne undersøkelsen trekkes barndommen og de første karrierevalgene frem som særlig utfordrende. Et større søkelys på de første karrierevalgene som barn og unge med kjønnsidentitetstematikk skal foreta seg, vil derfor kunne undersøkes nærmere. Da alle informantene som deltok i denne studien var voksne, kan det også eksistere generasjonsforskjeller som min studie ikke har hatt mulighet til å kunne fange opp.

Det eksisterer fortsatt kunnskapshull på karriereveiledningsfeltet når det kommer til LHBTIQ+-området i Norge. Det eksisterer ingen nasjonal forskning som setter søkelys på seksuelle minoriteters og ikke-binæres karriereutvikling, og i hvilken grad deres karrierespespektiver divergerer fra majoritetsbefolkningen. Dette vil derfor kunne være av betydning å forske videre på.

Mennesker med kjønnsidentitetstematikk og samtidig etnisk minoritetsbakgrunn, fremstår i denne undersøkelsen som svært sårbare gjennom de belastende karriererelaterte erfaringene knyttet til opprinnelseskulturen. Samtidig trekkes det også frem svært negative erfaringer i løpet av introduksjonsprogrammet i voksenopplæringssammenheng, arbeidstreningstiltak og ordinært arbeid. Forskning som tar sikte på å videreutvikle det tverrsektorielle karriereveiledningstilbudet særlig denne

gruppen mottar, slik at integreringsprosessen også ivaretar deres behov og premisser, ansees å kunne være av betydning. Her kan det for eksempel sees nærmere på karriereveiledningstilbudet gruppen mottar i introduksjonsprogrammet.

### **5.3 Implikasjoner for praksis**

Denne studien utgjør den første norske undersøkelsen som utelukkende har forsket på mennesker med kjønnsidentitetstematikk og deres karriereutvikling. Dersom vi ser bort fra mitt tidligere arbeid, har denne masteroppgaven kastet lys over karriereutviklingen til en minoritet som hittil har vært usynlig for karriereveiledningsfeltet i Norge. Denne undersøkelsen har bidratt til at karriereveiledere nå har mulighet til å møte målgruppen med en ny karrierefaglig innsikt og kunnskapsbasert forståelse basert på nasjonal empiri. Kunnskapsbidraget til denne studien er på den ene siden en styrket målgruppekjennskap på karriereveiledningsfeltet. På den andre siden har studien også bidratt med karriereperspektiv til forståelsen av mennesker med kjønnsidentitetstematikk. Tidligere nasjonal forskning har nesten utelukkende tatt for seg målgruppens levekår, og juridisk- og helserelevante tematikk.

Gjennom minoritetsperspektivene som er trukket frem i denne studien, kommer det tydelig frem at karriereutvikling særlig er priggitt kontekstuelle og relasjonelle betingelser. Studien understreker derfor et viktig universelt tema; vi kan ikke se karriererelaterte valgprosesser og overgangshåndtering i et individuelt vakuum. Dette perspektivet impliserer behovet for at vi som karriereveiledere bør inneha en bred forståelse for både karriere og karriereutvikling dersom vi skal bistå mennesker i deres valg- og overgangsprosesser. Med denne forståelsen vil vi kunne bidra til at karriereutviklingen skjer på individets og ikke majoritetens premisser.



## 6 Litteratur:

- Aaserud, R. (2021). *Kjønnsinkongruens hos ungdom. Hvordan kan man forstå ungdom som er usikre på egen kjønnsidentitet?* Gyldendal.
- Agoramoorthy, G., & Hsu, M. J. (2015). Living on the Societal Edge: India's Transgender Realities. *Journal of Religion and Health*, 54(4), 1451–1459. <https://doi.org/10.1007/s10943-014-9987-z>
- Akin, D., Wold, L. K., Stokke, M., & Skarli, J. B. (2022). *På leting etter trygghet: Integrering av LHBTQ+-flyktninger i Norge* (Nr. 25–2022; Skriftserien). Høgskolen i Innlandet. <https://www.ostforsk.no/wp-content/uploads/2022/12/Rapport-OF-HINN-25-2022-Akin-Wold-Stokke-Skarli.pdf>
- Almås, E., Jessen, R. S., & Berteussen, L. M. (2021). Heteronormativitet. I *Store medisinske leksikon*. <http://sml.snl.no/heteronormativitet>
- Anderssen, N., Eggebø, H., Stubberud, E., & Holmelid, Ø. (2021). *Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Universitetet i Bergen. <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005350>
- Anderssen, N., & Slåtten, H. (2008). *Holdninger til lesbiske kvinner, homofile menn, bifile kvinner og menn og transpersoner (LHBT Personer). En landsomfattende representativ spørreundersøkelse, 2008* (ISBN 978-82-91713-48-9). Universitetet i Bergen. <https://bora.uib.no/bora-xmlui/handle/1956/3071>
- Atkinson, P., & Coffey, A. (2003). Revisiting the Relationship Between Participant Observation and Interviewing. I J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Red.), *Postmodern interviewing* (s. 109–122). Sage.
- Bakke, G. E., Engh, L. W., Gaarder, I. E., Gravås, T. F. G., Haug, E. H., Holm-Nordhagen, A., Schulstok, T., & Thomsen, R. (2020). *Nasjonalt kvalitetsrammeverk for karriereveiledning. Presentasjon av områdene kompetansestandarder, karrierekompetanse og etikk*. Kompetanse Norge. <https://www.kompetansenorge.no/kvalitet-i-karriere/fagrapport-nasjonalt-kvalitetsrammeverk-for-karriereveiledning/>
- Bakke, R. (12. november, 2021). *Utredning om et tredje juridisk kjønn har startet*. Blikk. <https://blikk.no/anette-trettebergstuen-cis-ikke-binaer/utredning-om-et-tredje-juridisk-kjonn-har-startet/209114>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). *Thematic Analysis: A practical guide*. SAGE Publications Ltd.
- Bregnballe, A., & Øvrelid, B. (2011). Samfunnsforskning er løsningen, men hva var problemet? – To forskningsarbeideres spørsmål om relevans. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 52(3), 369–380. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-291X-2011-03-04>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2017). Social Cognitive Career Theory in a Diverse World: Closing Thoughts. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 173–180. <https://doi.org/10.1177/1069072716660061>
- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. *Journal of Counseling Psychology*, 57(4), 377–393. <https://doi.org/10.1037/a0020472>

- Bue, K. (2014). *Ulike kulturelle forståelser av kjønn. Med et interseksjonelt blikk på rasialiserte transpersoner i Norge*. [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/42942>
- Bufdir. (2020). *Holdninger til lhbtq-personer i 2017*. <https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005117>
- Bufdir. (22. mai, 2022). *Hva står LHBT for?* bufdir.no | Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. [https://bufdir.no/lhbt/LHBT\\_og\\_levekar\\_Hva\\_sier\\_forskningen/Hva\\_er\\_LHBT/](https://bufdir.no/lhbt/LHBT_og_levekar_Hva_sier_forskningen/Hva_er_LHBT/)
- Chen, C. P., & Zhou, Z. (2021). LGBTQ+ youth: Careers threats and interventions. *Australian Journal of Career Development*, 30(1), 15–23. <https://doi.org/10.1177/1038416220978977>
- Chung, Y. B. (2003). Career Counseling With Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Persons: The Next Decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 78–86. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00630.x>
- Ciovina, R. V. (2020). *Kjønnsinkongruent Karriere—Utsatt og uteglemt. Eksamensbesvarelse*. Høgskolen i Innlandet.
- Ciovina, R. V. (2022). *Eksamensbesvarelse*. Høgskolen i Innlandet.
- Ciovina, R. V., & Stenumgaard, I. (20. desember, 2021). *Karriereveiledning og kjønns mangfold*. Veilederforum. <https://veilederforum.no/artikler/serier/karriereveiledning-og-kjonns mangfold>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Dahl, S. L. (2012). Sensitive tema og hårsåre informantar som metodologiske utfordringar i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 20(1), 7–26. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2012-01-02>
- Datti, P. A. (2009). Applying Social Learning Theory of Career Decision Making to Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender, and Questioning Young Adults. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 54–64. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00173.x>
- Davey, K. M. (2021). Organizational Career Development Theory: Weaving Individuals, Organizations, and Social Structures. I P. J. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Red.), *The Oxford Handbook of Career Development* (s. 143–154). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.11>
- Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1964). *A theory of work adjustment*. (Minnesota studies in vocational rehabilitation: XV, under support of the U.S. Department of Health, Education, and Welfare). University of Minnesota, Industrial Relations Center. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED018590.pdf>
- dickey, lore m., Walinsky, D., Rofkahr, C., Richardson-Cline, K., & Juntunen, C. (2016). Career Decision Self-Efficacy of Transgender People: Pre- and Posttransition. *Career Development Quarterly*, 64(4), 360–372. <https://doi.org/10.1002/cdq.12071>
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering. (2013). *Lov om forbud mot diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk* (LOV-2013-06-21-58). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NLO/lov/2013-06-21-58>
- Eggebo, H., Almli, M., & Taylor Bye, M. (2015). *Skeiv på bygda* (NF rapport nr.: 6/2019). Senter for kunnskap og likestilling. <http://www.kun.no/2/post/2015/02/skeiv-pa-bygda.html>
- Eggebo, H., Stubberud, E., & Anderssen, N. (2019). *Skeive livsløp. En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant lhbtis-personer i Norge*. (NF rapport nr.:

- 6/2019). Nordlandsforskning.  
<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00005039>
- Eggebø, H., Stubberud, E., & Karlstrøm, H. (2018). *Levekår blant skeive med innvandrerbakgrunn i Norge*. (NF rapport 9/2018.). Nordlandsforskning.  
<https://bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00004766>
- Elgvin, O., Bue, K., & Grønningsæter, A. B. (2014). *Åpne rom, lukkede rom: LHBT i etniske minoritetsgrupper 2014. Revidert utgave*. (Fafø-rapport 2014:49). FAFO.  
<https://www2.bufdir.no/Bibliotek/Dokumentside/?docId=BUF00002732>
- Freeman, E., Halberstam, J., & Lowe, L. (2010). *Time Binds: Queer Temporalities, Queer Histories*. Duke University Press. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmrebooks/detail.action?docID=1172323>
- Fri Oslo og Viken. (16. april, 2021a). 1.5. Å «bli lest som...» Skeiv Kunnskap.  
<https://skeivkunnskap.no/læringsressurser/kjonnspportalen/kjonn/1-6-a-bli-lest-som/>
- Fri Oslo og Viken. (19. april, 2021b). 4.2. Kjønnsdysfori og kjønnsbekreftende behandling. Skeiv Kunnskap. <https://skeivkunnskap.no/læringsressurser/kjonnspportalen/4-helse/kjonnsdysfori-og-kjønnsbekreftende-behandling/>
- Fuglsang, L., Olsen, P. B., & Rasborg, K. (2013). Introduktion. I *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene*. Samfundslitteratur.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1–33.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.08.080182.000245>
- Gjestvang, I. A., & Jentoft, C. M. (18. november, 2022). *Transpersoner ignoreres og blir kasteballer i systemet*. <https://sykepleien.no/meninger/2022/11/transpersoner-ignoreres-og-blir-kasteballer-i-systemet>
- 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: Putting theory and research to work* (s. 71–100). John Wiley & Sons, Inc.
- Grasmo, H. (2021). LHBT. I *Store medisinske leksikon*. <http://sml.snl.no/LHBT>
- Gressgård, R. (2013). Interseksjonalitet. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(1), 64–67.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-01-05>
- Grossman, A. H., & D'augelli, A. R. (2006). Transgender Youth. *Journal of Homosexuality*, 51(1), 111–128. [https://doi.org/10.1300/J082v51n01\\_06](https://doi.org/10.1300/J082v51n01_06)
- Gullikstad, B. (2013). Interseksjonalitet – et fruktbart begrep. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 37(1), 68–75. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-01-06>
- Halvorsen, G. (2006). *Fortellingen som metode. Et essay om én forskningsmetode, men òg om metodens plass i forskningen*. Høgskolen i Finnmark. Upublisert paper.
- Hancock, A., & Taylor, A. (2019). 'I am what I am': Queering career development and practice. I T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (Red.), *Career guidance for emancipation: Reclaiming justice for the multitude* (s. 47–64). Routledge.  
<https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/36217>
- Haug, E. H. (2018). *Karrierekompetanser, karrierelæring og karriereundervisning. Hva, hvorfor, hvordan, for hvem?* Fagbokforlaget.
- Helse- og omsorgsdepartementet. (2015). *Høringsnotat. Forslag til lov om endring av juridisk kjønn*.  
[https://www.regjeringen.no/contentassets/6a6a1ba1395f48a3ba5aa3c1f2536582/horingsnotat\\_forslag\\_til\\_ny\\_lov\\_om\\_endring\\_av\\_juridisk\\_kjonn.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/6a6a1ba1395f48a3ba5aa3c1f2536582/horingsnotat_forslag_til_ny_lov_om_endring_av_juridisk_kjonn.pdf)
- Herr, E. L. (1997). Super's Life-Span, Life-Space Approach and Its Outlook for Refinement. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 238–246. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00468.x>

- Hooley, T., Sultana, R., & Thomsen, R. (2018). *Career Guidance for Emancipation: Reclaiming Justice for the Multitude*. Taylor & Francis Group.  
<http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=5630598>
- Højdal, L. (2018). *Karriereveiledning—Temaer og metoder*. Saxo Publishing.
- Højdal, L., & Poulsen, L. (2012). *Karrierevalg. Teorier om valg og valgprocesser* (2. utg.). Schultz.
- Integreringsloven. (2020). *Lov om integrering gjennom opplæring, utdanning og arbeid* (LOV-2020-11-06-127). Arbeids- og inkluderingsdepartementet.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2020-11-06-127>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.). Cappelen Damm.
- Jessen, R. S. (2022a). Kjønnsdysfori. I *Store medisinske leksikon*.  
<http://sml.snl.no/kj%C3%B8nnsdysfori>
- Jessen, R. S. (2022b). Ikke-binær. I *Store medisinske leksikon*. <http://sml.snl.no/ikke-bin%C3%A6r>
- Jessen, R. S. (2023a). Ciskjønnnet. I *Store medisinske leksikon*.  
<http://sml.snl.no/ciskj%C3%B8nnet>
- Jessen, R. S. (2023b). Kjønnsideitet. I *Store medisinske leksikon*.  
<http://sml.snl.no/kj%C3%B8nnsidentitet>
- Johns, M. M., Zamantakis, A., Andrzejewski, J., Boyce, L., Rasberry, C. N., & Jayne, P. E. (2021). Minority Stress, Coping, and Transgender Youth in Schools—Results from the Resilience and Transgender Youth Study. *The Journal of School Health, 91*(11), 883–893. <https://doi.org/10.1111/josh.13086>
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2020). *Retningslinjer for arbeidet med overføringsflyktninger jf. Utlendingsloven § 35 (G-15/2020)*. [Rundskriv] Justis- og beredskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/47fe09b332c54f95aad990583df64da6/rundskriv-g-15-2020---retningslinjer-for-arbeidet-med-overforingsflyktninger.pdf>
- Justis- og politidepartementet. (2002). *Om ny navnelov (G-20/02)*. [Rundskriv] Justis- og politidepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/rundskriv-g-2002/id109097/>
- Klatran, H. K. (2019). «Jeg prøver å fremstå så mandig som jeg kan» Fornærmelse, subjektivering og motstand blant LHBTIQ-personer. *Tidsskrift for kjønnsforskning, 43*(3), 213–229. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2019-03-06>
- Knutsen, P. (2015). Erkjennelse eller illusjon? - Et forsvar for den induktive metode. *Norsk filosofisk tidsskrift, 50*(2), 87–99. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2901-2015-02-04>
- Kristiansen, H. W., Kjelen, H., & Allkunne. (2022). Skeiv teori. I *Store norske leksikon*.  
[http://snl.no/skeiv\\_teori](http://snl.no/skeiv_teori)
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment, 17*(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>
- Kulturdepartementet. (2021). *Handlingsplan: Trygghet, mangfold og åpenhet*.  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/trygghet-mangfold-og-åpenhet/id2863720/>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningintervju* (3. utg.). Gyldendal.
- Law, B. (1981). Community Interaction: A ‘Mid-Range’ Focus for Theories of Career Development in Young Adults”. I *British Journal of Guidance and Counselling* (2. utg., Bd. 9, s. 142–158).
- Law, B. (1993). Community Interaction—A mid range focus for theories of career development in young adults—Postscript. I W. Dryden & A. G. Watts (Red.), *Guidance and Counselling in Britain—A 20-year Perspective* (s. 31–34). Cambridge; The Careers Research and Advisory Centre.



- Law, B. (2009). *Building on what we know community-interaction and its importance for contemporary careers-work*. The Career-leaning NETWORK.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2019). Social cognitive career theory at 25: Empirical status of the interest, choice, and performance models. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.06.004>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Levekårsundersøkelse. (2021). I *Store medisinske leksikon*. <http://sml.snl.no/levek%C3%A5rsunders%C3%B8kelse>
- Lov om endring av juridisk kjønn. (2016). *Lov om endring av juridisk kjønn* (LOV-2016-06-17-46). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2016-06-17-46>
- Lovèn, A. (2011). Trenger vi teorier i veiledning. I T. F. G. Gravås & I. E. Gaarder (Red.), *Karriereveiledning* (s. 35–55). Universitetsforlaget.
- Lyons, H. Z., Prince, J., & Brenner, B. R. (2020). Career Development of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Individuals. I S. D. Brown & R. W. Lent (Red.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 375–404). John Wiley & Sons, Incorporated. <http://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/detail.action?docID=6384965>
- Meyer, I. H. (1995). Minority Stress and Mental Health in Gay Men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56. <https://doi.org/10.2307/2137286>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129 (5), 674–697.
- Monro, S. (2000). Theorizing transgender diversity: Towards a social model of health. *Sexual and Marital Therapy*, 15(1), 33–45. <https://doi.org/10.1080/14681990050001547>
- Nagoshi, J. L., Nagoshi, C. T., & Pillai, V. K. (2023). Transgender theory revisited: Current applications to transgender issues. *Current Opinion in Psychology*, 49, 101546. <https://doi.org/10.1016/j.copsy.2022.101546>
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2021). Flow Theory and Research. I C. R. Snyder, S. J. Lopez, L. M. Edwards, & S. C. Marques (Red.), *Revised edition of The Oxford Handbook of Positive Psychology* (3. utg., s. 279–291). Oxford University Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/hilhmr-ebooks/reader.action?docID=6423228>
- NOU 2019: 19. (2019). *Jenterom, gutterom og mulighetsrom*. Kulturdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2019-19/id2677658/>
- Ohnstad, A. (2009). *Lesbiske identiteter: Skeive bevegelser* [Doktorgradsavhandling, Universitetet i Oslo]. DUO vitenarkiv. <https://www.duo.uio.no/handle/10852/18542>
- Opinion. (2022). *Befolkningens holdninger til LHBTIQ-personer. Rapport fra en spørreundersøkelse*. [https://www2.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/kjonn\\_identitet/befolkningens\\_holdninger\\_til\\_lhbtqi\\_personer\\_rapport\\_fra\\_en\\_sporreundersokelse\\_mai\\_2022.pdf](https://www2.bufdir.no/globalassets/global/nbbf/kjonn_identitet/befolkningens_holdninger_til_lhbtqi_personer_rapport_fra_en_sporreundersokelse_mai_2022.pdf)
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*. Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Springer.
- Pepper, S. M., & Lorah, P. (2008). Career issues and workplace considerations for the transsexual community: Bridging a gap of knowledge for career counselors and mental

- health care providers. *The Career Development Quarterly*, 56(4), 330–343.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00098.x>
- Pettersen, M. (2010). Med metablikk på egen forskningsprosess. *Fontene Forskning*, 01(10), 29–40.
- Prop. 74 L (2015–2016). (2016). *Lov om endring av juridisk kjønn*. Helse- og omsorgsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-74-l-20152016/id2479716/#:~:text=Prop.%2074%20L%20%282015%E2%80%932016%29%20Lov%20om%20endring%20av,18.%20mars%202016%2C%20godkjent%20i%20statsr%C3%A5d%20samme%20dag.>
- Robertson, P. J. (2021). The Aims of Career Development Policy: Towards a Comprehensive Framework. I T. Hooley, P. J. Robertson, & P. McCash (Red.), *The Oxford Handbook of Career Development* (s. 113–128). Oxford University Press.  
<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.9>
- Ryan, J. M. (2020). Queer Theory. I *Companion to Sexuality Studies* (s. 79–94). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781119315049.ch5>
- Sandal, S. (2021). Kirurgi og byråkrati. Eit historisk blikk på etablering av praksis kring kjønnsbekreftende behandling i Noreg 1952-1979. I *Frihet, likhet og mangfold* (s. 41–62). Gyldendal Akademisk.
- Sangganjanavanich, V. F. (2009). Career development practitioners as advocates for transgender individuals: Understanding gender transition. *Journal of Employment Counseling*, 46(3), 128–135. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2009.tb00075.x>
- Savickas, M. L. (2015). Career Counseling Paradigms: Guiding, Developing, and Designing. I P. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Red.), *APA Handbook of Career Intervention* (s. 129–143). APA Press.
- Schiappa, E. (2022). *The Transgender Exigency: Defining Sex and Gender in the 21st Century*. Routledge.
- Schmidt, C. K., & Nilsson, J. E. (2006). The Effects of Simultaneous Developmental Processes: Factors Relating to the Career Development of Lesbian, Gay, and Bisexual Youth. *The Career Development Quarterly*, 55(1), 22–37.  
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00002.x>
- Shidlo, A., & Ahola, J. (2013). Mental health challenges of LGBT forced migrants | Forced Migration Review. *Forced migrant review*, 42, 9–11.
- Skre, I. B., & Svartdal, F. (2023). Positiv psykologi. I *Store norske leksikon*.  
[http://snl.no/positiv\\_psykologi](http://snl.no/positiv_psykologi)
- Slåtten, H., & Anderssen, N. (2013). Holdninger til LHBT-personer 2008-2013. I *Seksuell orientering og levekår*. UniHelse.  
<https://bufdir.no/lhbt/Dokumentside/?docId=BUF00002184>
- Steine, M., & Berteussen, L. M. (2023). Feilkjønnning. I *Store medisinske leksikon*.  
<https://sml.snl.no/feilkj%C3%B8nning>
- Straffeloven. (2005). *Lov om straff* (LOV-2022-04-08-22). Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>
- Stryker, S. (2017). *Transgender History, second edition: The Roots of Today's Revolution* (2. utg.). Basic Books.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Svendsrud, A. (2015). *Karriereveiledning i et karrierelæringsperspektiv*. Universitetsforlaget.
- Sørli, A., & Hellum, A. (2021). Frihet, likhet og mangfold: Fra ideal til realitet. I *Frihet, likhet og mangfold*. Gyldendal Akademisk.
- Taylor, M. (Red.). (2022). *Er kjønn flytende? En innføring for det 21. Århundre*. Mangschou.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.

- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis—Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Akademisk.
- van der Ros, J. (2013a). Likestillingspolitikk og alskens folk. *TFK*, 37(3–04), 378–386. <https://doi.org/10.18261/ISSN1891-1781-2013-03-04-10>
- van der Ros, J. (2013b). *Alskens folk. Levekår, livssituasjon og livskvalitet for personer med kjønnsidentitetstematikk*. Likestillingscenteret. <https://likestillingscenteret.no/wp-content/uploads/2016/02/Alskens-folk.pdf>
- van der Ros, J. (2020). Hanne Marie Johansen: Skeive linjer i norsk historie frå norrøn tid til i dag. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 95–97. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-12>
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.



- Vedlegg 1: Forespørsel om bistand til rekruttering**
- Vedlegg 2: Facebook-innlegg**
- Vedlegg 3: Intervjuguide**
- Vedlegg 4: Intervjuguide (engelsk)**
- Vedlegg 5: Informasjonsbrev og samtykkeskjema**
- Vedlegg 6: Informasjonsbrev og samtykkeskjema (engelsk)**
- Vedlegg 7: Meldeskjema til Sikt**
- Vedlegg 8: Godkjenningsbrev fra Sikt**
- Vedlegg 9: Prosjektplan**

## Vedlegg 1:

### Forespørsel om bistand til rekruttering av deltakere til forskningsprosjekt

Mitt navn er Robin Vikaune Ciovina, og jeg er masterstudent ved Høgskolen i Innlandet. Dette er en forespørsel om bistand til rekruttering av deltakere til et forskningsprosjekt, hvor formålet er å bedre forstå mennesker med kjønnsinkongruens og deres opplevelse av egen karriereutvikling.

Forskningsprosjektet er en del av mitt masterprosjekt i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet. I masterprosjektet ønsker jeg å bedre forstå mennesker med kjønnsinkongruens og deres perspektiver på egen karriere, slik at karriereveiledningsfeltet (NAV, karrieresenter, skole og opplæring) på sikt vil få bedre kunnskap om målgruppens opplevelser og karrieresperspektiver. Her vil fokuset særlig ligge på arbeid, skolegang og utdanning, og hva som både kan fremme ressurser og potensial for læring, valg og utvikling, og likeledes hva som kan hindre det nevnte på disse arenaene.

Forskningsprosjektet tar utgangspunkt i forståelsen av begrepet *karriereutvikling* som reisen vi tar gjennom liv, opplæring og arbeid. Begrepet er dermed ikke forbeholdt de som er i arbeid.

I prosjektet ønsker jeg å gjennomføre intervju med fem til ti mennesker med kjønnsinkongruens om deres opplevelse av egen karrierereise. Jeg ønsker å understreke at jeg er like interessert i å snakke med mennesker uansett arbeids- og utdanningssituasjon eller ledighet.

Metoden som vil bli benyttet i forskningsarbeidet er personlige dybdeintervjuer med en varighet på ca. en time. Intervjuene vil gjennomføres i kontorlokaler i Oslo eller via Microsoft Teams, og er tiltenkt gjennomført våren 2022.

Det vil bli utarbeidet en intervjuguide som vil sendes til informantene i forkant av undersøkelsen. Intervjuene vil tas opp på bånd, og lagres direkte i en konfidensiell, sikker og kryptert database (TSD). Lyddopptakene vil transkriberes, og transkripsjonene vil lagres og bearbeides i samme sikre database. I intervjuet vil informantene bli spurt om spørsmål som vil være relevante forhold til sine valgprosesser, karrierelæring og fremtidstro.

I publikasjonen vil personlige opplysninger bli anonymisert. Det vil si at informantene ikke skal kunne gjenkjennes. Studien er godkjent av Norsk senter for forskningsdata, og oppstart av undersøkelsen kan derfor skje omgående.

Hvis dere har ytterligere spørsmål til studien, ta gjerne kontakt med undertegnede, eller emneansvarlig ved Høgskolen i Innlandet:

· Ingrid Bårdsdatter Bakke, [ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no](mailto:ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no). Tlf. 46696308

Jeg hadde satt stor pris på om dere kunne hjelpet med meg å rekruttere relevante informanter. Dersom dere kommer i kontakt med interesserte kan dere gjerne be de kontakte meg på tlf. 40060758, evt. e-post: [robinvikaune@gmail.com](mailto:robinvikaune@gmail.com). Dersom ønskelig er jeg også åpen for at dialogen i startfasen kan føres gjennom dere.

Håper å høre fra dere.

Med vennlig hilsen

Robin Vikaune Ciovina  
Masterstudent  
Høgskolen i Innlandet

Vedlegg 2:



**Robin Vikaune Ciovina** 26. mars 2022 · 🌐 ⋮

Jeg søker for tiden mennesker med kjønnsidentitetstematikk til forskningsarbeid i forbindelse med karriereutvikling. Du kan definere deg selv som kjønnsinkongruent, transperson, ikke-binær, mann eller kvinne (sistnevnte med kjønnsidentitetstematikk). Ta også gjerne kontakt dersom du står utenfor arbeidslivet. I intervjuene som gjennomføres, må du være villig til å dele deler av din livshistorie. Ta gjerne kontakt for mer informasjon på [robinvikaune@gmail.com](mailto:robinvikaune@gmail.com). Del gjerne.

  og 45 andre 14 

---

 Liker  Kommenter  Del

---

### Vedlegg 3:



#### **Intervjuguide: «Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling»**

Takk for at du tar deg tid til å være med på denne undersøkelsen i forbindelse med mitt masterprosjekt i karriereveiledning «Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling» ved Høgskolen i Innlandet. Målet med undersøkelsen er å bedre forstå din karriereutvikling sett i sammenheng med din kjønnsidentitetstematikk.

Med begrepet karriereutvikling mener jeg reisen din gjennom liv, læring, valgprosesser og arbeid. I tråd med undersøkelsen ber deg særlig holde fokus på deg selv og egne erfaringer, og særlig er jeg nysgjerrig på dine beskrivelser av opplevelser og følelser når du besvarer spørsmålene.

Innledningsvis ønsker jeg at du forteller litt om din bakgrunn, alder og om din arbeidssituasjon i dag.

Nedenfor er en temaliste som åpner for spørsmål som vi vil berøre i løpet av intervjusamtalen:

- Åpenhet om kjønnsidentitet
- Oppvekst
- Skolegang
- Aspirasjoner, forbilder og drømmer
- Betydningsfulle andre i ditt liv
- Nettverk med andre i samme situasjon
- Foreldrestøtte/voksenstøtte
- Valgsituasjoner
- Arbeidserfaring
- Diskriminerings erfaringer
- Erfaring med jobbsøkerprosesser
- Erfaring med hjelpeapparat som NAV/arbeidsmarkedstiltak/ Karrieresenter eller andre offentlige instanser.
- Dersom du ikke er i arbeid i dag, ønsker jeg at du forteller noe om din opplevelse rundt dette.

Hvis du har annet du ønsker å fortelle som du mener er relevant, og som ikke berøres av temalisten ovenfor, vil jeg i tillegg gjerne at du deler dette.

Med vennlig hilsen

Robin Vikaune Ciovina  
Masterstudent  
Høgskolen i Innlandet

#### Vedlegg 4:



#### Interview guide

Thank you for taking the time to participate in this research in connection with my master's project in career guidance "Gender identity thematic and career development" at Inland Norway University of Applied Sciences. The aim of the research is to better understand your experience of your own career development as a person with gender identity thematic. By the concept of career development, I mean your journey through life, learning, selection processes and work. In line with the research project, I ask you to keep the focus on yourself, and especially your description of experiences and feelings when answering the questions.

Initially, I want you to tell me a little about your background, age and your work situation today.

Below is a topic list for questions that we will touch on during the conversation:

- Openness about your gender identity thematic
- Adolescence
- Schooling
- Aspirations, role models and dreams
- Significant others in your life
- Networking with other people in the same situation
- Parental support
- Choosing processes
- Work experience
- Experiences of discrimination
- Experience with job seeker processes
- Experience with institutions such as NAV/labour market measures/ Career Centre or other public bodies.
- If you are not in work today, I want you to tell me something about your experience around this.

If you have other things you'd like to share that aren't affected by the theme list above, I'd also like you to share this.

Sincerely,

Robin Vikaune Ciovina

Student

## **Vedlegg 5:**

### **Vil du delta i forskningsprosjektet "Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling"?**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å bedre forstå mennesker med kjønnsinkongruens opplevelse av egen karriereutvikling. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Forskningsprosjektet er en del av mitt masterprosjekt i karriereveiledning ved Høgskolen i Innlandet. I masteroppgaven ønsker jeg å bedre forstå mennesker med kjønnsidentitetstematikk sine perspektiver på egen karriere slik at karriereveiledningsfeltet på sikt vil få bedre kunnskap om målgruppens karrierespørsmål. I den forbindelse ønsker jeg å gjennomføre intervju med fem til ti mennesker med kjønnsinkongruens om deres opplevelse av egen karrierereise.

Problemstillingen jeg ønsker å belyse i dette forskningsarbeidet er: *Hvordan opplever mennesker med kjønnsinkongruens deres egen karriereutvikling?*

For å videre kunne belyse dette ønsker jeg å undersøke med hjelp av disse forskningsspørsmålene:

*På hvilke erfaringer baserer mennesker med kjønnsinkongruens sine karrierevalg?*

*Hva opplever kjønnsinkongruente at fremmer eller motvirker karrieremessig motivasjon og fremtidstro?*

*Hva opplever kjønnsinkongruente at fremmer eller hemmer karrierelæring?*

Opplysningene som kommer frem av forskningsarbeidet, vil kun bli benyttet til denne studien.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskolen i Innlandet er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

I forbindelse med rekrutteringsarbeidet til denne studien ble det sendt en forespørsel om informanter til ulike støtteorganisasjoner. Organisasjonen (navn) har vært behjelpelig med å distribuere informasjon om prosjektet, samt mine kontaktdetaljer. Du har selv oppgitt til meg som forskningsansvarlig og student at du er interessert å delta i studien.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Metoden som vil bli benyttet i forskningsarbeidet er personlige dybdeintervjuer med en varighet på ca. en time. Det vil bli utarbeidet en intervjuguide som vil sendes til deg i forkant av intervjuet, slik at du vil ha muligheten til å tenke gjennom intervjutemaene i forkant. Intervjuet vil tas opp på bånd, og lagres direkte i en konfidensiell, sikker og kryptert database (TSD). Lydopptakene vil også transkriberes, og transkripsjonene vil lagres i samme sikre database. I intervjuet vil du bli spurt om spørsmål som vil være relevante forhold til dine valgprosesser, karrierelæring og fremtidstro.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Opplysningene som kommer frem av forskningsprosjektet vil kun være tilgjengelig for meg som student, og fremtidig veileder på masteroppgaven. Alt datamateriell vil bli lagret på forskningsserveren TSD som ivaretar sikker og kryptert lagring. Dersom det oppgis personsensitiv informasjon under intervjuet, vil det ved transkripsjon av intervjuet fortløpende anonymiseres.

*I publikasjonen vil personlige opplysninger bli anonymisert. Det vil si at du som deltaker ikke skal kunne gjenkjennes.*

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 31.5.23. Alt av personopplysninger og lydopptak vil deretter slettes.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har Personverntjenester 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:  
innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å 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

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Høgskolen i Innlandet ved Ingrid Bårdsdatter Bakke [ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no](mailto:ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no). Tlf. 46696308  
Vårt personvernombud: Usman Asghar, [usman.asghar@inn.no](mailto:usman.asghar@inn.no) Tlf. 61287483

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Ingrid Bårdsdatter Bakke  
Prosjektansvarlig

Robin Vikaune Ciovina  
Student



---

## **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Kjønnssidentitetstematikk og karriereutvikling*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i personlig dybdeintervju.

at intervjuet tas opp i lydfil og lagres på sikker, kryptert server.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

Signatur og dato

## Vedlegg 6:



### **Do you want to participate in the research project "*Gender identity thematic and career development*"?**

This is a question for you to participate in a research project where the purpose is to better understand people with the gender incongruous experience of their own career development. In this writing we provide you with information about the goals of the project and what participation will entail for you.

#### **Purpose**

The research project is part of my master's project in career guidance at Inland Norway University of Applied Sciences. In my master's thesis, I want to better understand people with gender identity thematic and their perspectives on their own careers so that in the long term the career guidance field will gain better knowledge of the target group's career perspectives. In this connection, I would like to conduct interviews with five to ten people with gender incongruities about their experience of their own career journey.

The problem I want to shed light on in this research is: *How do people with gender incongruence experience their own career development?*

In order to further shed light on this, I would like to investigate with the help of these research questions:

- *On how what experiences do people with gender incongruities base their career choices? - What do gender incongruent people find that promotes or counteracts career motivation and faith for the future?*
- *What do gender incongruent people find that promotes or inhibits career*

*learning?* The information provided by the research work will only be used for this

study.

#### **Who is responsible for the research project?**

Inland Norway University of Applied Sciences is responsible for the project.

#### **Why are you asked to participate?**

In connection with the recruitment work for this study, a request for informants was sent to various support organisations.

You have stated to me as a research manager and student that you are interested in participating in the study.

### **What does it mean for you to participate?**

The method that will be used in the research work is personal in-depth interviews with a duration of approximately one hour. An interview guide will be prepared that will be sent to you in advance of the interview, so that you will have the opportunity to think through the interview topics in advance. The interview will be recorded on tape and stored directly in a confidential, secure and encrypted database (TSD). The audio recordings will also be transcribed, and the transcripts will be stored in the same secure database. In the interview you will be asked questions that will be relevant to your career choosing processes, career learning and faith in the future.

### **It is voluntary to participate**

It is voluntary to participate in the project. If you choose to participate, you can withdraw your consent at any time without giving any reason. All your personal data will then be deleted. It will have no negative consequences for you if you do not want to participate or later choose to withdraw.

### **Your privacy – how we store and use your information**

We will only use your information for the purposes we have disclosed in this writing. We treat the data confidentially and in accordance with the data protection regulations.

- The information presented by the research project will only be available to me as a student, and future supervisor on the master's thesis
- All data material will be stored on the TSD research server that safeguards secure and encrypted storage. If personal sensitive information is provided during the interview, the transcript of the interview will be anonymised on an ongoing basis.

*In the publication, personal information will be anonymized. That is, you as a participant should not be recognized.*

### **What happens to your data when we finish the research project?**

The information is anonymized when the project is completed/thesis is approved, which is scheduled for 31.5.23. All personal data and audio recordings will then be deleted.

### **What gives us the right to process personal data about you?**

We process information about you based on your consent.

On behalf of Inland Norway University of Applied Sciences, The Norwegian Data Protection Services have assessed that the processing of personal data in this project is in accordance with the data protection regulations.

### **Your rights**

As long as you can be identified in the data material, you have the right to:

- access to what information we process about you and to obtain a copy of the information
- to correct information about you that is incorrect or misleading
- to have personal data about you deleted
- to lodge a complaint with the Norwegian Data Protection Authority about the processing of your personal data

If you have any questions about the study, or would like to know more about or take advantage of your rights, please contact:

- Inland Norway University of Applied Sciences at Ingrid Bårdsdatter Bakke  
[ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no](mailto:ingrid.bardsdatter.bakke@inn.no). Tel. 46696308
- Our Data Protection Officer: Usman Asghar, [usman.asghar@inn.no](mailto:usman.asghar@inn.no) Tel. 61287483

If you have any questions related to Privacy Services ' assessment of the project, please contact: •  
Privacy services by email ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) or by phone: +47 53 21 15 00.

Sincerely,

Ingrid Bårdsdatter Bakke  
*Project Owner*

Robin Vikaune Ciovina  
*Student*

---

**Declaration of consent**

I have received and understood information about the project *Gender Identity Thematic and Career Development*, and have been given the opportunity to ask questions. I agree to:

- to participate in in-person in-depth interviews.
- that the interview is recorded in an audio file and stored on a secure, encrypted

server. I agree that my information will be processed until the project is completed

---

Signature and date

## Vedlegg 7:

01.05.2023, 13:28

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



[Meldeskjema](#) / [Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling](#) / Eksport

# Meldeskjema

## Referansenummer

246390

## Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Fødselsnummer eller andre nasjonale identifikasjonsnumre
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Helseopplysninger

## Beskriv hvilke bakgrunnsopplysninger du skal behandle

Kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

## Prosjektinformasjon

### Prosjektittel

Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling

### Prosjektbeskrivelse

Masteroppgaven ønsker jeg å rette søkelys mot kjønnsinkongruentes opplevelse av egen karriereutvikling i Norge. Dette da det foreligger svært lite spesifikk forskning og kunnskap om målgruppen her i landet. Jeg ønsker derfor å undersøke fra et «nedenfra og opp»-perspektiv hvor kjønnsinkongruentes egne erfaringer står sentralt for forskningsarbeidet. Det finnes svært lite kunnskap på karriereveiledningsfeltet i Norge om kjønnsinkongruente. Det nasjonale kvalitetsrammeverket peker imidlertid på at karriereveiledere skal ha kunnskap om ulike målgrupper i kompetansestandardene. Jeg mener dette aktualiserer behovet for kunnskap om målgruppen kjønnsinkongruente, da det særlig av internasjonal forskning kommer frem at kjønnsinkongruente er en svært utsatt gruppe når det kommer til både utfordringer i løpet av dagliglivet og deres karrierer.

### Begrunn hvorfor det er nødvendig å behandle personopplysningene

I et karriereutviklingsperspektiv er det flere personlige faktorer som kan være innvirkende. Dette være seg blant annet arbeid, utdanning, sosiale forhold og individuelle personlige faktorer. Jeg vurderer også at å tilhøre en kjønnsminoritet er en sensitiv personopplysning. Jeg vil allikevel begrense innhenting av personopplysninger til det absolutte minimum.

### Prosjektbeskrivelse

[Prosjektbeskrivelse.docx](#)

### Ekstern finansiering

Ikke utfyllt

### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

### Kontaktinformasjon, student

Robin Vikaune Ciovina, robinvikaune@gmail.com, tlf: 40060758

## Behandlingsansvar

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

May Kunz, May.kunz@inn.no, tlf: 97097886

**Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?**

Nei

## Utvalg 1

---

**Beskriv utvalget**

Mennesker med kjønnsinkongruens

**Beskriv hvordan rekruttering eller trekking av utvalget skjer**

Rekruttering gjennom kontakt med støtteorganisasjon(er). Organisasjonen sender ut mine kontaktdetaljer og informasjonsskriv på vegne av meg. Aktuelle informanter kan selv ta kontakt.

Noen informanter vil også kunne bli forespurt om å være med fra egen arbeidsplass. Kollega vil da ta kontakt de potensielle informantene med forespørsel på vegne av meg.

Det vil også legges ut en åpen post på Facebook med forespørsel om deltakelse i studien. Det vil her fremkomme mine kontaktdetaljer (email og telefonnummer) slik at den enkelte selv kan ta kontakt.

Det vil også rekrutteres noen informanter via "snøballmetoden". Det vil si at noen informanter forteller om prosjektet til andre de kjenner, og nye informanter kan selv ta kontakt med meg hvis de ønsker å delta i studien.

**Alder**

18 - 80

**Personopplysninger for utvalg 1**

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Fødselsnummer eller andre nasjonale identifikasjonsnumre
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Helseopplysninger

## Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

### Personlig intervju

**Vedlegg**[Intervjuguide.docx](#)**Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger**

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

**Grunnlag for å behandle særlige kategorier av personopplysninger**

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

**Redegjør for valget av behandlingsgrunnlag**

## Informasjon for utvalg 1

**Informerer du utvalget om behandlingen av personopplysningene?**

Ja

**Hvordan?**

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

**Informasjonsskriv**[Samtykkeskjema 2 \(2\).doc](#)

## Tredjepersoner

---

**Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?**

Nei

## Dokumentasjon

---

**Hvordan dokumenteres samtykkene?**

- Manuelt (papir)

**Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?**

Samtykket kan trekkes ved muntlig eller skriftlig henvendelse enten via telefon eller epost.

**Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet personopplysninger om seg selv?**

Informantene kan når som helst i forskningsprosessen henvende seg via telefon eller epost for å få innsyn i egne opplysninger. Dersom de ønsker kan de få transkribert intervjumateriale overlevert og dette kan rettes dersom vedkommende mener det har blitt gjort noe feil. Dersom vedkommende ønsker å høre gjennom lydopptak av intervjuet kan dette gjøres i fellesskap med meg.

**Totalt antall registrerte i prosjektet**

1-99

## Tillatelser

---

**Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?**

Ikke utfyllt

## Behandling

---

**Hvor behandles personopplysningene?**

- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

**Hvem behandler/har tilgang til personopplysningene?**

- Prosjektansvarlig
- Student (studentprosjekt)
- Databehandler

**Hvilken databehandler har tilgang til personopplysningene?**

TSD

**Tilgjengeliggjøres personopplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?**

Nei

## Sikkerhet

---

**Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (koblingsnøkkel)?**

Ja

**Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?**

- Personopplysningene anonymiseres fortløpende
- Andre sikkerhetstiltak
- Opplysningene krypteres under lagring

**Hvilke**

Datamaterialet vil lagres i TSD.

## Varighet

---

**Prosjektperiode**

26.01.2022 - 31.05.2023



**Hva skjer med dataene ved prosjektslutt?**

Data slettes (sletter rådataene)

**Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?**

Nei

## Tilleggsopplysninger

---

## Vedlegg 8:



Norsk ▾ Robin Vikaune Ciovina ▾

[Meldeskjema](#) / [Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling](#) / Vurdering

# Vurdering av behandling av personopplysninger

Skriv ut

16.08.2022 ▾

### Referansenummer

246390

### Vurderingstype

Standard

### Dato

16.08.2022

### Prosjekttittel

Kjønnsidentitetstematikk og karriereutvikling

### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Fakultet for helse- og sosialvitenskap / Institutt for sosialfag og veiledning

### Prosjektansvarlig

May Kunz

### Student

Robin Vikaune Ciovina

### Prosjektperiode

26.01.2022 - 31.05.2023

### 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 31.05.2023.

[Meldeskjema](#)

### Kommentar

Personverntjenester har vurdert endringen registrert 08.08.2022.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 16.08.2022. Behandlingen kan fortsette.

Endringen gjelder at prosjektet har fått ny veileder/prosjektansvarlig.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til videre med prosjektet!

**Vedlegg 9:**



Fakultet for helse- og sosialvitenskap

**Robin Vikaune Ciovina**

**Prosjektplan - Masteroppgave**

Master i karriereveiledning

## 1. Arbeidstittel: Transpersoners karriereutvikling

### a) *Hva er jeg interessert i å finne ut mer om?*

I denne masteroppgaven ønsker jeg å rette søkelys mot transpersoners opplevelse av egen karriereutvikling i Norge. Dette da det foreligger svært lite spesifikk forskning og kunnskap om målgruppen her i landet. Jeg ønsker på bakgrunn av dette å undersøke fra et «nedenfra og opp»-perspektiv hvor transpersoners egne erfaringer står sentralt for forskningsarbeidet. Behovet for å belyse karriereutviklingsperspektiver fra transpersoners egne perspektiv ser jeg i lys av mitt tidligere arbeid, hvor mye av min argumentasjon har basert seg på internasjonal forskning og relativt eldre nasjonal empiri. Masteroppgaven har dermed potensial til å både bidra til å komplettere min egen forståelse og samtidig dekke et kunnskapshull på fagfeltet i sin helhet.

Masteroppgaven vil som nevnt ta utgangspunkt i et tema som jeg allerede har berørt under arbeidet med emne 3 – Arbeid, utdanning og sosial inkludering, samt emne 5 – Vitenskapsteori og metode (Ciovina, 2020, Ciovina, 2022). I emne 3 diskuterte jeg hvordan tokjønnsmodellen påvirker transpersoners karriere i et sosialt rettferdighetsperspektiv. I emne 5 beskrev jeg tiltenkt metode og vitenskapsteoretisk grunnlag for undersøkelse av transpersoners karriereutvikling. Ut fra førstnevnte skrev jeg og medstudent Inga Stenumgaard i master i karriereveiledning en artikkel på veilederforum «Karriereveiledning og kjønns mangfold» hvor vi konkretiserte bruken av et sosialt rettferdighetsperspektiv i karriereveiledning med transpersoner (Ciovina og Stenumgaard, 2021). Samtidig opplever jeg et økende antall transpersoner oppsøke Karriere Oslo for karriereveiledning, noe som skyldes at et økende antall transpersoner blir bosatt med flyktningstatus som overføringsflyktninger fra et tredjeland i Oslo kommune, og gjennomfører dermed karriereveiledning i regi av integreringsloven. Dette både fordrer og utfordrer min karrieremessige innsikt og kunnskap om målgruppen, noe jeg erfarer per nå at er marginalt på fagfeltet. Hvis karriereveiledningsfeltet ikke innehar forståelse for transtematikk, kan dette stå til hinder for adekvat karriereveiledning av målgruppen.

### b) *Beskrivelse av området*

Det finnes svært lite kunnskap på karriereveiledningsfeltet i Norge om transpersoner. Det nasjonale kvalitetsrammeverket for karriereveiledningsfeltet peker imidlertid på at karriereveiledere skal ha kunnskap om ulike målgrupper i kompetansesstandardene. Jeg mener dette aktualiserer behovet for kunnskap om målgruppen transpersoner, da det særlig av internasjonal forskning kommer frem at transpersoner er en svært utsatt gruppe når det kommer til både utfordringer i løpet av dagliglivet, utdanning og arbeid.

## 2. Bakgrunn

a) *Hvorfor er det interessant og aktuelt å utforske dette?*

Jeg er nysgjerrig på hvorvidt tilsvarende opplevelser som internasjonal forskning viser til ovenfor transpersoner også kan avdekkes i Norge. Alternativt hva er det som gjør at transpersoner *ikke* opplever de samme utfordringene i deres karriere som det gjøres internasjonalt. Kunnskapsgrunnlaget oppgaven utgjør kan være viktig for å kunne frembringe ny teori på feltet om målgruppen. Dette mener jeg kan ha potensial til at transpersoner møtes med større grad av kunnskap og forståelse på det tverrsektorielle karriereveiledningsfeltet. Transpersoner utgjør en svært liten minoritet i Norge, og deres tematikk er derfor sjeldent på dagsorden. I et sosialt rettferdighetsperspektiv mener jeg derfor at det vil være viktig å bringe frem ytterligere empiri og forskning som kan belyse deres opplevelser. Her kan mitt bidrag som fagperson være fra forskning fra et karrieremessig ståsted, men samtidig anerkjenner jeg at også ytterligere forskning om andre aspekter innen transpersoners livsløp også vil være viktig å frembringe i et sosialt rettferdighetsperspektiv.

## 3. Kunnskapsstatus

- «Alskens folk» utgjør en kvalitativ studie på transpersoners levekår i 2013 (van der Ros, 2013).
- «LHBT i arbeidslivet» er en kunnskapsgjennomgang av foreliggende litteratur og forskning på LHBT-området innen arbeidslivet (Bakkeli og Grønningsæter, 2013).
- «Injustice at every turn» utgjør en amerikansk forskningsrapport på transpersoners liv, og retter seg også inn mot karriereaspekter (Grant et. al., 2011).
- «I am what I am» i *Career guidance for Emancipation* belyser et behov for ytterligere søkelys på LHBT-perspektiver i karriereveiledningen (Hancock og Taylor, 2019).
- «Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår» er en nasjonal levekårsundersøkelse på LHBT-området som også inkluderer 232 transpersoner som respondenter (Andersen et. al, 2019).
- «*Skeive livsløp*» utgjør en kvalitativ studie av 99 LHBT personer hvor også transpersoner er inkludert. (Eggebo et. al., 2019).
- «*A long way to go*» utgjør en ekstensiv europeisk rapport produsert av den europeiske union hvor 139.000 LHBT personer har svart på en kvantitativ undersøkelse om deres liv. Undersøkelsen retter seg blant annet mot diskriminerings erfaringer, utdanning og arbeid i de europeiske landene (European Union Agency For Fundamental Rights, 2020).

## 4. Problemstilling

a) *Hva er min problemstilling?*

Under arbeidet med emne 5 jobbet jeg med å konkretisere en problemstilling på det tiltenkte forskningsopplegget i masteroppgaven. Denne lød som følger: *Hvordan opplever transpersoner deres egen karriereutvikling og hva baserer de sine karrierevalg på?* (Ciovina, 2022)

Jeg opplever at problemstillingen fortsatt er treffende i forhold til det jeg ønsker å finne ut mer om. Allikevel ønsker jeg her å konkretisere ytterligere med en bredere problemstilling, og konkretiserende forskningsspørsmål:

Problemstilling:

*Hvordan opplever transpersoner deres egen karriereutvikling?*

b) Forskningsspørsmål:

- *På hvilke erfaringer baserer transpersoner sine karrierevalg?*
- *Hva opplever transpersoner at fremmer eller motvirker karrieremessig motivasjon og fremtidstro?*
- *Hva opplever transpersoner at fremmer eller hemmer karrierelæring?*

## 5. Teoretiske perspektiver

- a) De teoretiske rammene jeg først og fremst ønsker å benytte til å besvare problemstillingen er teorier om karriereutvikling og valg. Jeg er spent på i hvor stor grad teorien er treffende i forhold til intervjumaterialet, og om datainnsamlingen derfor kan frembringe eventuelt ny teori.
- b) Med et fenomenologisk utgangspunkt for min problemstilling vil det være utfordrende for meg å si noe helt sikkert om hvilke teorier jeg ønsker å benytte i drøftingen og analyseringen. Det vil forde at jeg allerede har en hypotese som jeg ønsker å teste, noe som står i motsetning til forskningsarbeidets induktive design. I dette forskningsarbeidet er allikevel ikke min forhåndskunnskap som nevnt nullstilt og jeg vil derfor kunne si noe tentativt om hvilke teorier som kan benyttes. Jeg mener at sosialkognitiv karriereteori vil kunne stå sentralt i en drøfting på bakgrunn av betydningen av den enkeltes tro på seg selv for karriereutvikling (Højdal, 2018). Siste fordrer en hypotese om at transpersoner er særlig utsatt for å inneha manglende self efficacy på bakgrunn av omverdenens forventninger, og at dette igjen påvirker individets karriereutvikling dets egne forventninger og dermed forutsetninger. Videre mener jeg Gottfredsons (2005) teori «circumscription and compromise» også viser til spennende perspektiver om kjønnsliggjøring og karrierevalg som vanskeliggjør og påvirker valgene for de som avviker for normer for kjønn. Patton og McMahon (2014) viser til et systemteoretisk perspektiv der flere interagerende system på flere nivå kan forstås å innvirke på en valg-

og utviklingsprosess, noe som vil ha relevans for studien.

## 6. Metodisk tilnærming

- a) For å kunne besvare problemstillingen vil det i denne masteroppgaven bli benyttet kvalitativ metode. Dette på bakgrunn av en sterkere dybdeorientering som jeg mener at problemstillingen indikerer. En av utfordringene er at man ofte ikke kan generalisere med bruk av metoden, men fremgangsmåten retter seg mot en forståelse som igjen kan være hypotese- eller teorigenerende. Jeg ønsker å benytte kvalitative personlige dybdeintervjuer til datainnsamlingen, noe som handler om både min egen posisjon som forsker, men også at jeg mener intervjuformen er best egnet til å undersøke fenomener som oppleves som sterkt personlige og individuelle. Ved rekruttering av deltakere til intervjuene ønsker jeg å henvende meg til støtteorganisasjoner eller annonsere på internett. Da jeg erkjenner at dette er en liten minoritet vil jeg være prisgitt de informantene som melder seg, men jeg vil allikevel tilstrebe meg en variasjon dersom mulig. Her kan alder, etnisitet, bosted og tilhørighet/ikke-tilhørighet til binære kjønnskategorier være mulige variabler. Her kan altså både et bekvemmelighets- eller strategisk utvalg være aktuelt. Jeg ønsker å være fleksibel på bruken av sted for gjennomføring av intervjuet, og at intervjupersonene kan være med på å avgjøre dette. Alternativ kan være på mitt eget kontor, via internett, et nøytralt sted, eller eventuelt dersom intervjupersonen ønsker å gjennomføre intervjuet hjemme hos seg selv. Jeg ønsker å utforme en semistrukturert intervjuguide som deltakeren skal få tilsendt på forhånd. Valget av en semistrukturert intervjuguide handler om at det er enkelte faktorer jeg tenker at er vesentlig å berøre innenfor et karriereutviklingsperspektiv, men jeg ønsker å ivareta høy grad av åpenhet innenfor kategoriene, og at det også er viktig å ivareta en åpen del av intervjuet som ivaretar intervjupersonens eventuelle ønske om å fortelle noe de opplever er vesentlig. Intervjuene vil bli tatt opp på bånd, og videre vil de transkriberes i sin helhet. Dette fordrer selvsagt både anonymisering og sikker lagring av data. Da jeg vurderer dataene å være av sensitiv karakter fordrer dette lagring i TSD. Dataene vil slettes ved prosjektets avslutning. Når dataene skal analyseres ønsker jeg i tråd med det induktive designet å gjennomføre en kontekstanalyse hvor teksten blir kategorisert i kategorier ut fra hva informantene forteller, men også med en overordnet «pattern coding» som vil kunne baseres på temaene i intervjuguiden (Thaagard, 2018). Det vitenskapsteoretiske grunnlaget masteroppgaven vil bygge på er fenomenologi og kritisk hermeneutikk. Den kritiske hermeneutikken anerkjenner en dypere meningsdannelse bak det fortalte, og også min egen forhåndskunnskap. Her er min forhåndskunnskap preget av et kritisk perspektiv til samfunnsstrukturer som virker hemmende på transpersoner. Allikevel fordrer studiedesignet et fenomenologisk perspektiv der det fortalte står i sentrum. Motivasjonen



bak studien kan dermed sies å være preget av kritisk teori, gjennomføringen av studien vil være preget av å tilstrebe meg fenomenologisk og hermeneutisk perspektiv. I analysen vil det dermed være et viktig oppmerksomhetspunkt at ikke fortolkningen preges av ensidig kritisk teori, og at oppmerksomhet også rettes mot det opplevde og kontekstuelle som ikke nødvendigvis vil samsvare med en kritisk fortolkning.

## 7. Foreløpig litteraturliste

- Andersen, N., Eggebø, H., Holmelid, Ø., Stubberud, E. (2021) *Seksuell orientering, kjønns mangfold og levekår. Resultater fra spørreundersøkelsen 2020*. Bergen: Universitetet i Bergen
- Atkinson, P., & Coffey, A. (2003). *Revisiting the relationship between participant observation and interviewing*. I: J. F. Gubrium and J. A. Holstein (red.). Postmodern interviewing.
- Bakkeli, V. & Grønningsæter A.B. (2013) *LHBT i arbeidslivet. En kunnskaps gjennomgang*. (Fafo-rapport 2013:25) Fafo.
- Bregnballe, A. og Øvrelid, B. (2011). Samfunnsforskning er løsningen, men hva var problemet? To forskningsarbeideres spørsmål om relevans. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 53(3), s. 369 – 378.
- Ciovina, R. V. (2020) *Kjønnsinkongruent karriere. Utsatt og uteglemt*. Eksamensoppgave. Høgskolen i Innlandet.
- Ciovina, R. V. (2022) *Eksamensbesvarelse*. Høgskolen i Innlandet.
- Ciovina, R.V. & Stenumgaard, I. (2021) *Karriereveiledning og kjønns mangfold*. Veilederforum. <https://veilederforum.no/artikler/serier/karriereveiledning-og-kjonns mangfold>.
- Dahl, S. L. (2012). Sensitive tema og hårsåre informantar som metodologiske utfordringar i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 20 (01).
- Eggebø, H., Andersen, N., Stubberud, E. (2019) *Skeive livsløp. En kvalitativ studie av levekår og sammensatte identiteter blant lhbtis-personer i Norge*. (NF rapport 2019/6) Nordlandsforskning. [https://bibliotek.bufoir.no/BUF/101/skeive\\_livsløp\\_en\\_kvalitativ\\_studie\\_av\\_levekar\\_og\\_sammensatte\\_identiteter\\_blandt\\_lhbtis\\_personer\\_i\\_norge.pdf](https://bibliotek.bufoir.no/BUF/101/skeive_livsløp_en_kvalitativ_studie_av_levekar_og_sammensatte_identiteter_blandt_lhbtis_personer_i_norge.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights (2020) *A long way to go for LGBTI equality*. (EU-LGBTI II) Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fuglsang, L., Olsen, P.B. og Rasborg, K. (2013): Introduktion. I L. Fuglsang, P.B. Olsen og K. Rasborg (red): *Videnskabsteori i samfundsvidenskabene*. Samfundslitteratur.

- Gottfredson, L.S. (2005) *Applying Gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counselling*. I Brown & Lent (red): *Career Development and Counseling*. p. 71- 100. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Grant, J. M., L. A. Mottet, J. Tanis, J. Harrison, J. L. Herman, & M. Keisling (2011) *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force.
- Hancock, A. & Taylor A. (2019) 'I am what I am': queering career development and practice. I T. Hooley, R. Sultana, & R. Thomsen (red.), *Career guidance for emancipation – Reclaiming Justice for the multitude*. New York: Taylor & Francis /Routledge.
- Hooley, T., McCash, P., Robertson, P. J. (red.), *The Oxford Handbook of career development*. New York: Oxford University Press.
- Højdal, L. (2018) *Karrierevejledning*. København: Saxo Publish
- Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm Akademisk.
- Knudsen, P. (2015) *Erkjennelse eller illusjon? – et forsvar for den induktive metode*. Norsk filosofisk tidsskrift. (50) 87-99.
- Ohnstad (2009) *Lesbiske identiteter - skeive bevegelser*. Doktorgradavhandling. Universitetet i Oslo.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam: Sense Publishers.
- Shidlo, A. og Ahola J. (2013) Mental health challenges of LGBT forced migrants. *Forced migrant review*. (42) 9-11.  
<https://www.fmreview.org/sites/fmr/files/FMRdownloads/en/fmr42full.pdf>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: Innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal Akademisk.

## 8. Tidsramme og fremdriftsplan

- a) Da jeg går dybdemaster estimerer jeg å benytte meg av 1,5 år til å gjennomføre arbeidet med masteroppgaven. Eventuelt 1 år dersom jeg opplever rask fremdrift.
- b) Jeg ønsker å benytte meg av de første fire til seks månedene å jobbe med kunnskapsstatus, teoretiske perspektiver og metodiske tilnærminger til oppgaven. Jeg ønsker å benytte meg av de påfølgende fire til seks månedene til å gjennomføre datainnsamling og analyse. De avsluttende fire til seks månedene vil bli benyttet til å ferdigstille oppgaven.

## **9. Viktige datoer:**

- 26.1.22 - Oppstart. NSD, innhente kunnskapsstatus, jobbe med teori og metode
- 1.6.22 – Påbegynne arbeidet med å rekruttere informanter
- 1.8.22 – Start gjennomføring av datainnsamling og påfølgende analyse
- 1.1.23 – Påbegynne arbeid med ferdigstillelse
- 1.5.23 – Leverer inn masteroppgaven