



Høgskulen på Vestlandet

Bacheloroppgave i norsk tegnspråk og tolking

TST350-BAC-2023-VÅR-FLOWassign

Predefinert informasjon

Startdato:	12-05-2023 09:00 CEST	Termin:	2023 VÅR
Sluttdato:	26-05-2023 14:00 CEST	Vurderingsform:	Norsk 6-trinns skala (A-F)
Eksamensform:	Bacheloroppgave		
Flowkode:	203 TST350 1 BAC 2023 VÅR		
Intern sensor:	(Anonymisert)		

Deltaker

Kandidatnr.:	360
---------------------	-----

Informasjon fra deltaker

Antall ord *:	8047
----------------------	------

Egenerklæring *: Ja

Jeg bekrefter at jeg har Ja registrert oppgavetittelen på norsk og engelsk i StudentWeb og vet at denne vil stå på vitnemålet mitt *:

Jeg godkjenner autalen om publisering av bacheloroppgaven min *

Ja

Er bacheloroppgaven skrevet som del av et større forskningsprosjekt ved HVL? *

Nei

Er bacheloroppgaven skrevet ved bedrift/virksomhet i næringsliv eller offentlig sektor? *

Nei



Høgskulen
på Vestlandet

BACHELOROPPGAVE

Tegnspråktolkenes utfordringer i Norge: en analyse av frafallsårsaker

Challenges of Sign Language Interpreters in Norway: An Analysis of the Causes of Attrition

Tuva Berntsen

Kandidatnummer: 360

Bachelorgrad i tegnspråk og tolking

Institutt for språk, litteratur, matematikk og tolking

Veileder: Benjamin Anible

26.05.2023

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle

kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskulen på Vestlandet, § 12-1.

Abstract

To meet the demand of interpreters in Norway in the future, it is crucial that actions are being taken concerning the high turnover rates, and that interpreters' experiences in the field are taken seriously. We have come a long way in the development of the profession, but as the society changes it is also important to consider the community's demand and shape the education and systems surrounding the field to fit and satisfy this. We see that interpreters lack of possibility to evolve professionally and further educate themselves after the bachelor's degree could be crucial to interpreters' ability to meet the demands of the consumers. Research shows that the gap between what is being taught does not meet the criteria of what the field expects from the interpreters. By increasing the public knowledge regarding the interpreter's role and the service they provide, we can avoid continued misunderstandings and ignorance in society, which can contribute to better cooperation in all interpreted conversations. When interpreters, over a long period of time, experience physical and psychological tiring assignments where they question their competence and ability to do their job, it could result in burnout. By repeated and prolonged situations with discomfort, lack of support from the profession ethical guidelines and inadequate training, interpreters leave the profession in search of a less stressful occupation.

INNHOILDSFORTEGNELSE

1.0 Introduksjon	3
1.1 Begrepsavklaring.....	3
1.1.1 Primærdeltaker.....	3
1.1.2 Yrkesetiske retningslinjer.....	4
1.1.3 Faglig skjønn	4
1.2 Valg av tema	4
1.3 Problemstilling	5
2.0 Metode	5
2.1 Litteraturbasert metode.....	5
2.2 Kildekritikk.....	6
3.0 Litteratur, forskning og teori	7
3.1 Frafall i tolkeyrket	7
3.2 Forutsetninger og forberedelse.....	8
3.3 Forventninger fra arbeidsplassen.....	9
3.4 Diskurs mellom døv og hørende.....	9
3.5 Fysiske og psykiske utfordringer med yrket	10
4.0 Drøfting	11
4.1 Frafall i tolkeyrket	11
4.2 Forutsetninger og forberedelse.....	12
4.2.1 Egenskaper som fremmer suksess.....	12
4.2.2 Utdanning og forberedende kurs	13
4.3 Hvordan defineres tolken?	15
4.3.1 Hva forventes av arbeidsplassen?	16
4.4 Tolkens møte med primærdeltakere	18
4.4.1 Nøytralitet	18
4.4.2 Utfordringer ved ideen om nøytralitet	19
4.4.3 Synet på tolker i endring.....	20
4.4.4 Effekten av tidligere syn på tolken	20
4.5 Fysiske og psykiske utfordringer med yrket	21
5.0 Avslutning.....	22
6.0 Litteraturliste	23

1.0 INTRODUKSJON

Døve, hørselshemmede og døvblinde har rett på tolketjeneste gjennom folketrygdloven, opplæringsloven, domstolloven, pasientrettighetsloven og forvaltningsloven (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016, s. 14). Denne retten er gjeldene uansett bakgrunn, bosted og forpliktelser, men tilbudet kan variere ut ifra tilgangen på tolk. I 2014 var det registrert 2 306 tolkebrukere i Norge ifølge NAV, noe som er høyere enn tidligere tall (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016, s. 18). Felles for disse individene er at de har et behov for tilgang på kommunikasjon og informasjon, for å kunne delta i samfunnet på lik linje med andre. Ifølge Arbeids- og sosialdepartementet kan man se en økning i etterspørselen på tolk i ulike sammenhenger, men ikke fordi det er en økning i antall døve. Døve og hørselshemmede har et økende ønske om å bidra og delta på ulike områder i samfunnet, noe som har en naturlig innvirkning på profesjonen (Arbeids- og sosialdepartementet, 2016, s. 35). For tolkene betyr dette at flere oppdrag har behov for å bli dekket, og oppdragenes innhold kan ligge på høyere språklig nivå enn tidligere. Utfordringen vi ser da er at antallet tolker som forlater yrket er svært høyt i forhold til antallet tolker som rekrutteres.

Hvis døve opplever at de ikke får sine gjøremål dekket med tolk, på bakgrunn av mangel på aktive tolker, vil vi da fremdeles kunne si at døve, hørselshemmede og døvblinde har en rett på tolk? Vi ser at dagens tolker ikke varer lenge i yrket, og ved et økende behov for tolker, kan dette resultere i brudd på retten på en tolketjeneste. I denne teksten vil jeg først definere min problemstilling, før jeg vil vise til valg av metode, og litteratur. I drøftingsdelen tar jeg opp noen faktorer som kan være årsaker til at tolker forlater yrket, og drøfte hvorvidt disse er aktuelle her i Norge.

1.1 BEGREPSAVKLARING

Før jeg går videre vil jeg definere noen begrep som går igjen i fagmiljøet, som jeg mener også er relevant for denne oppgaven.

1.1.1 PRIMÆRDELTAKER

Tidligere ble begrepet *tolkebruker* hovedsakelig brukt for å referere til den døve, eller minoritetsspråklige i en samtale. Med en økt forståelse for at det ikke er én person som «bruker» tolk, men to eller flere, oppstod det et nytt begrep. Primærdeltaker refererer til alle

parter i en tolket samtale, og trekker fokuset bort fra bruken av tolk som en kanal, og mer over til at en det er en yrkesutøver som leverer en tjeneste (Haualand et al., 2018, s. 13).

1.1.2 YRKESETISKE RETNINGSLINJER

I kapitlet til Skaaden om «profesjonsetikk, skjønn og tillit i tolking» (2018) skriver hun at yrkesetikken skal definere arbeidsoppgavene og bidra til å regulere tillitsforholdet mellom utøverne og deres klienter (Skaaden, 2018, s. 284). I enkelte yrker handler dette om å utføre arbeid med faglig skjønn, og forståelse for eget yrke. Yrkesetikk er også relevant for tolker, men Tolkene i Akademikerforbundet (TiA) har i samarbeid med utdanningsinstitusjoner, offentlige myndigheter og tolkens interesse- og fagorganisasjoner, utarbeidet tolkenes profesjonsetiske retningslinjer (TPR) (TiA, u.å.). I dette dokumentet finner man en oversikt over retningslinjene innen tolkens ansvarsområde, og fungerer som en pekepinn for tolkene, og opplysning for primærdeltakere.

1.1.3 FAGLIG SKJØNN

Et begrep som ofte dukker opp i debatter knyttet til tolkeyrket er *faglig skjønn*. Skjønnsutøvelse handler om å ta en vurdering med den hensikt å skille mellom gode og dårlige løsninger angående området der profesjonsutøveren har kompetanse eller ekspertise (Skaaden, 2018, s. 282). For tolker vil det å utøve faglig skjønn bygge på utøverens evne til å vurdere og handle i situasjoner der de yrkesetiske retningslinjene ikke er utfyllende nok.

1.2 VALG AV TEMA

Som student på dette profesjonsstudiet er det viktig for meg å forstå hvorfor vi fremdeles har en mangel på tolker, og et stort frafall i yrket til tross for store positive endringer innen profesjonen. Etter samtaler med aktive tolker, lærere og fagpersoner ser jeg at det ikke nødvendigvis er en spesifikk årsak til at tolker forlater yrket, men som oftest en kombinasjon av ulike ting. Dette temaet synes jeg er svært spennende, og jeg tenker at som student er det viktig å ha et helhetlig bilde av eget potensielt yrke. Til tross for at denne teksten har et fokus på at yrket har et forbedringspotensial, er det fremdeles ikke sikkert at alle tolker har den samme oppfatningen som de som forlater tolkejobben. Trivsel og motivasjon i arbeidslivet er subjektivt, og mennesker kan fungere forskjellig i ulike miljø. Det er likevel urovekkende at 3 av 4 frilanstolker har sluttet, eller vurderer å slutte som tolk. (Eidberg, 2022). Formålet med denne teksten er å få frem noen av årsakene til at tolker slutter, og hvorfor vi har mangel på

tolker i Norge i dag. Min hensikt er å gjøre folk oppmerksom på forbedringspotensialet til systemene rundt profesjonen, med et håp om at det vil skje en endring.

1.3 PROBLEMSTILLING

For å grave dypere i dette temaet har jeg følgende problemstilling:

«Hvilke årsaker preger frafallet blant tegnspråktolker i Norge i dag?»

2.0 METODE

Ettersom trivsel ikke er et tema som dukker ofte opp i pensum, har jeg oppsøkt en del andre kilder. Jeg har vært i kontakt med Helge Edland fra TiA og fått tillatelse til å ta i bruk en av deres undersøkelser om frafall blant frilanstolker i Norge (TiA, 2022). Jeg vil også bruke annen litteratur for å støtte oppunder deres funn i undersøkelsen.

For å kunne sette seg inn i noen av yrkets utfordringer i dag, mener jeg det er viktig å ha noe bakgrunnsinformasjon om hvordan utdanningen og yrket ble til, samt hvordan tolkers rettigheter og arbeidsforhold har endret seg. Her er det relevant å trekke inn litteratur fra pensum fra tegnspråkstudiet ved Høgskulen på Vestlandet (HVL).

Jeg ble anbefalt noen artikler fra lærere og veileder som har vært nyttig for oppgaven, samt kilder de hadde, som jeg i ettertid søkte opp på nett, og bruker i min besvarelse.

2.1 LITTERATURBASERT METODE

For å drøfte min problemstilling, har jeg valgt å ta i bruk en litteraturbasert metode. Dette har lenge vært et tema som har interessert meg, og jeg bestemte meg for å skrive denne oppgaven etter at TiA sin undersøkelse blant frilanstolker ble publisert (TiA, 2022). Flere av spørsmålene som ble stilt i denne undersøkelsen er spørsmål jeg selv ville hatt svar på hvis jeg skulle ha gjennomført en undersøkelse. Dermed valgte jeg å bruke undersøkelsen som en av mine hovedkilder til oppgaven. Søket mitt er delt i fem kategorier basert på hvilke tema som gikk igjen i litteraturen. Disse temaene fungerer også som overordnede årsaker til frafall i tolkeyrket, sammen med flere underliggende årsaker. I første omgang vil jeg drøfte om det er et frafall i tolkeyrket. Videre drøfter jeg om det skyldes dårlig forberedelse, personlige egenskaper, høye forventninger fra arbeidsmiljøet, problematiske møter med primærdeltakere eller fysiske og psykiske påkjenninger fra yrket. Mine hovedfunn beskriver

én eller flere av disse temaene. Jeg har valgt å trekke frem hva forfatterne sier om de forskjellige temaene, og se etter både likheter og forskjeller. Siden flere av kildene tar for seg tolker innen andre tegnspråk enn norsk, blir det også fremstilt hvorvidt dokumenterte årsaker til frafall i andre land kan være relevant for norske tegnspråktolker.

2.2 KILDEKRITIKK

For å belyse min problemstilling har jeg oppsøkt litteratur med fokus på tolkers helse, med et utgangspunkt i tegnspråktolker. Trivsel og frafall er to stikkord som ikke er spesielt fremhevet i pensumlitteratur, og jeg har dermed valgt å oppsøke fagartikler og undersøkelser publisert på nett. Siden min problemstilling har Norge i fokus, har norske kilder vært et mål gjennom hele prosessen. Det er likevel ikke et veldig diskutert og undersøkt tema i fagmiljøet. Ved å utvide litteratursøket mitt til litteratur fra andre land, har jeg sett tydelige paralleller. Selv om det ikke vil være en garanti at norske tegnspråktolker har samme opplevelser som f.eks. en amerikansk tegnspråktolk, kan det likevel argumenteres for at tolkens kognitive prosesser, den sosiale prosessen, tolkesituasjonens natur, og semiotiske ressurser (dvs. hvordan mennesker skaper mening gjennom ulike måter å kommunisere på), vil være sammenlignbare uavhengig av språk. Ved å inkludere litteratur som er basert på studier og forskning i andre land, har det vært svært viktig å være kildekritisk og ha i bakhodet at innbyggere i andre land vil være preget av strukturelle og samfunnsmessige forhold som kan være annerledes enn i Norge.

I deler av oppgaven min har jeg tatt i bruk noe eldre litteratur. Disse er tatt med i den hensikt å bygge oppunder allerede eksisterende funn, ikke som funn i seg selv. Tolkeyrket, i likhet med samfunnet, har gjennomgått endringer opp gjennom årene, noe som kan ha innvirkning på nåværende tolkers trivsel og opplevelse av arbeidshverdagen.

For å luke ut litteratur som er mindre relevant for oppgaven eller som er lite troverdige, har Dalland (2022) skrevet en liste med kontrollspørsmål som jeg benyttet når jeg leste gjennom litteraturen jeg har brukt. Ved å nøye vurdere litteraturens relevans, gyldighet, formål og opphav har jeg kunnet dele mine funn i primær- og sekundærkilder (Dalland, 2022, s. 152-157). I tillegg har jeg også hatt som formål å ikke ta med egne tanker inn i drøftingsdelen, men heller vise til litteratur og forskning.

3.0 LITTERATUR, FORSKNING OG TEORI

Tidligere ble en tolk ansett som en person som kunne oversette mellom to eller flere språk, og dette var gjerne den eneste nødvendige kvalifikasjonen (Haualand et al., 2018, s. 12 & 13). I dag har profesjonsstatusen til tolkeyrket bidratt til økende krav til utdanning og sertifisering, og det anerkjennes at det å være flerspråklig ikke automatisk gjør at man er kvalifisert som tolk. Med denne statusen fulgte flere goder i form av lønnsøkning, rettigheter og opplæring, og et håp om å dekke behovet for språklig tilgjengelighet for alle, på alle arenaer. Ifølge NAV Hjelpemiddelsentral Vestland har de en dekningsgrad på rett over 90% av oppdrag på dagtid (NAV, 2023). Det vil si at det fremdeles er rundt 10 % av mulige arbeidsmøter, legetimer, undervisning og sosiale sammenkomster, som potensielt gjennomføres uten gjensidig kommunikasjon og forståelse for alle deltakere. Jeg vil presisere at denne dekningsgraden gjelder på dagtid, og det har ikke vært mulig for meg å få tak i tall som gjelder ettermiddag, kveld og helg. Her er det rimelig å anta at dekningsgraden er lavere enn på dagtid. Basert på det dokumenterte frafallet blant tolker, kan det tenkes at det er en sammenheng mellom frafallet og dekningsgraden av oppdrag. I denne teksten vil jeg vha. litteratur, forskning og teori belyse hvorfor vi ser et frafall av tolker i dag, og hvordan dette skaper et gap mellom tilbud og etterspørsel. Et viktig spørsmål for denne oppgaven er dermed; hvorfor vi ser et stort frafall i tolkeyrket i Norge i dag.

3.1 FRAFALL I TOLKEYRKET

I sin filosofiske doktorgrad (PhD) trekker Wessling (2020) frem hvordan ubalansen mellom tilbud og etterspørsel i tolkeyrket kan skyldes antallet ferdigutdannede tolker som forlater yrket tidlig i karrieren (Wessling, 2020, s. VI). I *Sign language interpreters and burnout: The effect of perfectionism, perceived stress, and coping resources* setter Scwenke et al. (2014) fokus på hvordan utbrenthet kan være en av de utløsende årsakene til frafallet blant tolker i USA. Wessling og Scwenke et al. er enige i at mangel på tolker er et nasjonalt problem. Ifølge McCartney (2016) vil etterspørselen av tolker og oversettere i USA fortsette å vokse, og det ble forventet en økning på 46 % fra 2012 til 2022 (McCartney, 2016, s.31). Wessling peker til og med på et mulig globalt problem ettersom lignende bekymringer er dokumentert blant annet i Australia, England, Canada og Japan (Wessling, 2020, s.1).

Flere av de faktorene Wessling, Scwenke et al. og McCartney trekker frem, er også aktuelle i Norge. I januar 2022 gjennomførte TiA en spørreundersøkelse blant frilanstolker i NAVs

tolketjeneste for døve, hørselshemmede og personer med døvblindhet. I denne undersøkelsen kom det frem at 3 av 4 frilanstolker har sluttet eller vurderer å slutte, og en av årsakene er mangelen på muligheter til å utvikle seg faglig (TiA, 2022).

3.2 FORUTSETNINGER OG FORBEREDELSE

McCartney (2016) trekker fram variabler fra tidligere forskning som forårsaker utbrenthet og frafall i yrket. Disse går blant annet ut på rollekonflikt, overbelastning, dårlige arbeidsforhold, urealistiske forventninger til tolken fra seg selv og/eller andre eller tolkens mangel på ferdigheter (McCartney, 2016, s.31). Han snakker også om egenskaper som i visse tilfeller kan forebygge disse årsakene, og hvordan en persons forutsetninger og bakgrunn kan bidra til økt interesse og trivsel i fagfeltet. Undersøkelser viser likevel at enkelte blir utbrent eller ender opp med misnøye dersom de ikke føler seg godt nok forberedt på hva de møter i arbeidslivet. I en spørreundersøkelse gjort i USA i 1986 ble tolker spurt om i hvilken grad de følte *Interpreter training program* (ITP) forberedte dem på arbeidslivet. Majoriteten av respondentene mente de var uforberedt og skulle hatt mer informasjon knyttet til blant annet: arbeids- og lønnsvilkår, holdninger i majoritetssamfunnet, samt forventninger fra primærdeltakere, utfordringer blant kollegaer, og fysiske utfordringer man kan oppleve (Watson, 1987, s. 80-82). På bakgrunn av at utdanningen vil variere fra land til land, er det ikke utenkelig at det også vil variere i hvilken grad tolker føler seg forberedt ved endt utdanning. Det kan da være andre elementer, som potensielt ikke har blitt informert om gjennom opplæringen, som skaper misnøye blant tolkene. Å informere studentene om strukturen innen deres profesjon før de selv er ute i fagfeltet, kan bidra til å minske denne misnøyen.

I TiA sin undersøkelse blant norske tolker, hvor det blir spurt om bakgrunnen for hvorfor respondenten eventuelt har forlatt jobben som frilanstolk, svarer majoriteten at dette skyldes oppdragsgiver og/eller systemet som gjorde arbeidshverdagen for vanskelig (TiA, 2022, s.2). Videre nevner flere misnøye med blant annet lønns- og arbeidsvilkår, lite fokus på det faglige og utvikling som tolk, og at de heller ønsker fast jobb. Av 188 respondenter svarer 174 at de er misfornøyde med lønnsnivået.

I *Consumers and service effectiveness in interpreting Work: A practice profession perspective* (2009) viser Dean og Pollard Jr. til en undersøkelse hvor tegnspråktolker ble spurt om hvordan de vektlegger situasjonsbaserte faktorer i språket når de tolker, hvorav gjennomsnittet svarte

at de vektla disse høyere enn moderat. Når de ble spurt om hvor de hadde lært om signifikansen av kontekst, svarte flertallet at de lærte dette gjennom erfaringer i jobben, ikke gjennom utdanning eller ITP. Med tanke på at studiestedene skal forberede studentene på hva de møter ute i arbeidslivet kan man se at de tilbyr både mangelfull og ufullstendig opplæring knyttet til både den organisatoriske og den praktiske delen av yrket. Dette er likevel ikke den eneste årsaken til frafallet, noe jeg videre skal belyse.

3.3 FORVENTNINGER FRA ARBEIDSPLASSEN

Tolkens rolle har vært, og er, et konstant diskusjonstema. Gjennom tidene har rollen vært i forandring, og det ikke utenkelig at det aldri vil finnes et fasitsvar. Tolken ble tidligere ansett som en som *hjelper døve* med å oversette, men ble videre omtalt som en informasjonskanal hvor tolken bare skulle høre det som ble sagt, og gjengi det på mottakers språk (Haualand et al., 2018, s. 23). Forskning på den lingvistiske siden av tegnspråk ble viktig for å etablere en språklig status og profesjonalisere tolkeyrket. Med en økt forståelse og enighet om at tegnspråk var et eget språk med egne grammatiske komponenter, tonefall, setningsoppbygging, og at hvert tegn ikke nødvendigvis kan oversettes til et norsk ord, og omvendt, kom det en ny beskrivelse av tolkens oppgave. I denne nye beskrivelsen skal tolken være en nøytral kanal for informasjon og samhandling, hvor egne meninger eller holdninger ikke skal komme til syne. Evans-Jordan (2015) mener at tolkens mål om nøytralitet ble et ideal som bidro til å danne rammer for profesjonsforståelsen, men som også kunne føre til en *rigid* (dvs. lite dynamisk) utøvelse av profesjonen (Evans-Jordan, 2015, s.4). I dag er tolkerollen i stor grad preget av en forståelse av at språk ikke er statisk, men at språk og mening oppstår i samhandling, og er situasjonsbasert. Ettersom alle situasjoner er ulike, vil det dermed være viktig for en tolk å kunne tilpasse seg omstendigheter og personer for å kunne utføre en god jobb.

3.4 DISKURS MELLOM DØV OG HØRENDE

Som nevnt tidligere ble tolken lenge sett på som en person som bare oversatte ord for ord det som ble sagt til mottakers språk. Selv om mange i dag har en viss forståelse for at språk, både muntlige og tegnede, er mer komplekse, har mer dybde og situasjonsbasert mening, er det fremdeles ikke nødvendigvis allmenn kunnskap hvordan en tolk jobber med språk. Dean og Pollard Jr. (2009) mener mange, spesielt hørende, har en oppfatning av at å tolke er både lettere og mer selvforklarende enn det egentlig er. Eksempel på dette er når det blir sagt:

«Bare oversett ordrett hva jeg sier», eller «Bare si det jeg nettopp sa», noe som kan oppleves både nedverdiggende og respektløst ovenfor tolken. Andre eksempler kan være når deltakere ikke gir nok tid til at tolken får utføre sitt arbeid, ikke legger inn tid for at tolken skal få pause, eller ikke respekterer tolkens tid ved å holde personen igjen over bestilt tid. Evans-Jordan trekker frem begrepet «courtesy stigma» eller smittende stigma (fordommer), og forklarer hvordan uønskede og/eller tvilsomme egenskaper kan bli pålagt én person, og hvordan disse stigmaene også blir videreført til familie, venner og profesjonsutøvere i situasjoner (Evans-Jordan, 2015, s.3). Denne stigmatiseringen kan oppleves av tolker som i flere tilfeller ikke har en annen tilknytning til individet enn at personen er bestilt som tolk. Hvis man over lengre tid opplever stigmatisering, mangel på respekt og andre utfordringer i møte med primærdeltakere, kan dette tære både fysisk og psykisk på tolken.

3.5 FYSISKE OG PSYKISKE UTFORDRINGER MED YRKET

Tolkeyrket sterkt preget av situasjons- og menneskeligpregede faktorer som påvirker arbeidssituasjonen og utfallet av tolkingen. I *Consumers and service effectiveness in interpreting work: A practice profession perspective* (2009) skiller Dean og Pollard Jr. mellom utøvende og tekniske yrker. Det vil si at ingen situasjoner tolker kommer i møte med vil være like, og at det alltid vil være en naturlig uforutsigbarhet i menneskelige interaksjoner. Dette preger også hvordan en tolk takler sine arbeidsoppgaver, og hvordan tolken handler ut ifra personlig erfaring, forutsetninger og de yrkesetiske retningslinjene. McCartney (2016) skriver om hvordan tolkers personlighet, standhaftighet og motivasjon vil påvirke deres opplevelse av yrket og hvorvidt de trives. Det kan også tenkes at personlige egenskaper hos tolken vil ha en innvirkning på hvordan man møter utfordringer og takler disse.

Et gjentagende problem blant tolker kan knyttes til perfeksjonisme. I flere undersøkelser kommer det frem at store deler av tolkers stress kommer fra bekymringer rundt kvaliteten på eget arbeid, samt følelsen av at forventningen til prestasjon er høy (Schwenke et al., 2014, s. 212). Utfordringer knyttet til perfeksjonisme kan bidra til stress og påvirke tolkers mentalitet. Som tegnspråktolk er det ikke bare psykiske utfordringer man kan kjenne på, men også fysiske, som påvirke skuldre, albuer, håndledd og fingre.

4.0 DRØFTING

I litteraturgjennomgangen min trekker jeg frem hovedkildene mine ved å dele avsnittene inn i ulike tema. Disse temaene er også inspirasjon for inndelingen av drøftingsdelen. Her er målet å se på noen av årsakene til at tolker mistrives i yrket, og drøfte hvorvidt dette kan være med på å skape mangel på tolker, samt et frafall i tolkeyrket i Norge i dag. Med det sagt er det ikke garantert at alle tolker opplever disse tingene, og det er derfor et hovedpoeng å sette søkelys på utforinger i tolkeyrket i håp om at forbedringer kan finne sted. Drøftingen vil ta for seg ulike årsaker til at tolker mistrives, og få frem eventuelle skiller mellom de som ønsker å forlate og de som ønsker å bli i yrket. Først vil jeg ta for meg omfanget av frafall i tolkeyrket.

4.1 FRAFALL I TOLKEYRKET

Ifølge Norges Døveforbund er det rundt 16 500 personer som bruker norsk tegnspråk, hvorav om lag 5 000 av disse er døv (Norges Døveforbund, u.å.). I Norge har døve og hørselshemmede en lovfestet rett på tolk i alle situasjoner der dette er ønskelig, men vi ser at dette ikke er en selvfølge for alle.

Å ha rett på tolk gir ikke direkte tilgang på tolk. I januar 2022 gjennomførte TiA en undersøkelse blant frilans tegnspråktolker i Norge. 188 tolker over hele landet deltok i undersøkelsen, hvor 74 % av disse svarer at de i løpet av de siste to årene har sluttet, eller vurdert å slutte (Eidberg, 2022). Disse tallene kan anses som nokså bekymringsverdig når Utdanning.no trekker frem en statistikk fra Statistisk Sentralbyrå høsten 2021, som viser at bare 34 % av ferdigutdannede tegnspråktolker aktivt jobber som tolk etter endt utdanning (Utdanning.no, 2021). Med en så høy frafallsprosent er det å anta at dekningsgraden av oppdrag vil bli påvirket. Likevel er ikke Norge det eneste landet som sliter med å holde ferdigutdannede tolker i feltet, samt å møte befolkningens etterspørsel. Ifølge en rapport fra National Interpreter Education Center fra 2015 oppgis det at Amerikanske tegnspråktolker ikke klarer å møte etterspørselen fra døvemiljøet, og tidligere studier i USA viser at de ikke klarer å utdanne nok tolker til å ta over for de som forlater yrket (Wessling, 2020, s.1). Lignende problematikk er også dokumentert i Australia, England, Canada og Japan, og Wessling påpeker at globalt begrenser dette døves muligheter til å kunne delta på lik linje med andre i samfunnet. Vi ser dermed at utfordringer knyttet til å dekke etterspørselen går på tvers av landegrenser til tross for både strukturelle og samfunnsmessige ulikheter. Å dekke tolkebehovet er derfor problematisk og kan ha store konsekvenser for døve og tegnspråklige.

For at minoritetsspråklige skal kunne delta i majoritetssamfunnet på lik linje som andre er det ofte nødvendig med en tolk som kan tilby alle parter tilgang på informasjon og kommunikasjon. Ifølge Skaten (2015) er målet med tolketjenesten at «enhver som har behov for tolk, får tolking når man trenger det», men hun trekker frem at tolketjenesten må vurdere hvem som får tolk til hva, på grunn av «knapphet på tolkeressurser» (Skaten, 2015, s.7). Dette strider imot den lovfestede retten til tolk for de som ønsker det. For å øke forståelsen for hvorfor vi har denne mangel på tolker, er det aktuelt å se på hvordan tolkene rekrutteres.

4.2 FORUTSETNINGER OG FORBEREDELSE

Gjennom studiet på HVL (et av Norges tre studiesteder for tolkestudenter) skal man tilnærme seg kunnskap om døves kultur, tegnspråk, lingvistikk, profesjonsvitenskap og tolkeprosessen, samt ta denne kunnskapen i bruk gjennom praksisperioder. I tillegg til denne informasjonen er det også viktig med en god forståelse for hva yrket innebærer. Hvis man går inn i studiet med en forståelse at «jeg skal bare tolke fra et språk til et annet», vil man fort innse at dette ikke er realiteten. Sett fra Dean og Pollard jr. (2009) sitt perspektiv, skiller man mellom tekniske og utøvende yrker. De skriver at tekniske eller mekaniske yrker bygger på kunnskap og egenskaper knyttet til teknisk utstyr og varer hvor man praktisk arbeider for et fysisk arbeidsprodukt (eks. Mekaniker eller regnskapsfører). På en annen side har utøvende yrker et større fokus på menneskelige relasjoner, og er preget av situasjonsrelaterte elementer (eks. lege, lærer, politi) (Dean, et al., 2009, s. 259). Dean og Pollard jr. viser til hvordan tolker til enhver tid forholder seg til uforutsette element som oppstår i samspill mellom mennesker, og faller dermed under kategorien for utøvende yrker. For utøvere av disse yrkene vil dette si at det sjeldent er et fasitsvar på hvordan man skal håndtere ulike situasjoner, og at situasjoner man hverken har opplevd før, eller lært om i utdanningen, kan oppstå. På bakgrunn av at tolken jobber utøvende, vil da være viktig med egenskaper og kunnskap om hvordan man skal opptre i tråd med de yrkesetiske retningslinjene og med faglig skjønn.

4.2.1 EGENSKAPER SOM FREMMER SUKSESS

De yrkesetiske retningslinjene gir en form for retningsgivende effekt, og viser til noen hovedpunkter som er viktig å ha i bakhodet når man handler. Det er likevel deler som kan tolkes ut ifra situasjonen, og mye handler om hva tolken selv føler er riktig i ulike situasjoner. Jamie L. McCartney (2016) så at det var et stort frafall i tolkeyrket, og at mange tolker var preget av utbrenthet. Det var ingen tidligere undersøkelser gjort blant amerikanske

tegnspråktolker (ASL tolker) knyttet til personlige egenskapers innvirkning på frafallet (McCartney, 2016, s.31). McCartney tok i bruk det engelske begrepet *grit* og definerte det som standhaftighet, utholdenhet og beslutsomhet til holde ut i møte med hindringer. Gjennom sin undersøkelse ville han se hvordan ulike nivå av *grit* hadde sammenheng med hvorvidt ASL-tolker forlot eller ble værende i yrket. Ifølge undersøkelsen kunne man se et høyere nivå av standhaftighet blant nyere tolkestudenter sammenlignet med viderekomne studenter, og av de ni deltakerne som har forlatt yrket etter endt utdanning, svarte tre av disse at de forlot yrket i løpet av 0-5 år som utøvere.

Et nøkkelord som ofte kommer frem i litteratur om tolkers helse er *perfeksjonisme*. Scwenke et al. (2014) er en av artiklene som ser på sammenhengen mellom utbrenthet og perfeksjonisme blant tegnspråktolker. Det kan være tøft å hele tiden ta disse vurderingene i forhold til hva som er rett og feil praksis. Det vil aldri være et fasitsvar på hvordan en tolk skal utøve sine arbeidsoppgaver, og de vil aldri helt kunne støtte seg på teknisk kunnskap om språkene, forkunnskaper og de yrkesetiske retningslinjene. Som andre profesjonsutøvere innen utøvende yrker, må man som tolk implementere og anvende den tekniske kunnskapen til å passe i situasjonen (Dean, et al., 2009, s. 259). På bakgrunn av at det ikke finnes et fasitsvar for hva som er rett og galt i en tolkesituasjon, kan mye av ansvaret for å vurdere nettopp dette falle på tolken. Utfordringen er da hvordan tolkene tilnærmer seg evnen til å anvende teknisk og språklig kunnskap i praksis, samt handle med faglig skjønn.

4.2.2 UTDANNING OG FORBEREDENDE KURS

For å skape et helhetlig bilde fra start til slutt kan det være viktig å se på hele prosessen fra førsteårsstudenter til tolker som forlater yrket. Dette inkluderer studenter som starter på nytt studie med håp og interesse, og målet om å få tittelen «tegnspråktolk», til ferdigutdannede tolker ute i jobb. Forberedelse er et viktig aspekt av utallige prosesser innen yrkesutøvelsen, og spørsmålet er dermed hvordan disse studentene forberedes på deres fremtidige yrke. På HVL sin nettside om bachelor i tegnspråk og tolking får man en kort introduksjon til hva man lærer i løpet av de tre årene (Høgskulen på Vestlandet, u.å.). Her er det fremhevet at første året baserer seg på å lære norsk tegnspråk, mens de neste to årene er det mer fokus på tolketeori, tolkemetodikk og profesjonskunnskap, samt at det er forventet at studenter utvikler språklig kompetanse gjennom alle årene utenom undervisningstid. Med et godt

utgangspunkt til hva som skal læres i løpet av de tre årene vil det likevel, som nevnt tidligere, være vanskelig å forberede studenter på alt man møter i et utøvende yrke.

Frafallet i fagområdet er ikke kun isolert til individer som aktivt jobber som tolk. I HVL sin studieprogramrapport kan man se gjennomstrømningen på studiet for tegnspråk og tolking mellom årene 2017 og 2020 (Høgskulen på Vestlandet, 2021, s.6). I 2017 ble det dokumentert en frafallsprosent på 77,8 % mellom første og sjette semester. På høyere utdanning er det å regne med en viss prosent studenter som forlater studieprogrammet av varierende grunner, men hvis vi ser på disse tallene i sammenheng med tallene fra statistisk sentralbyrå som opplyser at 34 % av ferdigutdannede tegnspråktolker aktivt jobber som tolk, kan vi se et mønster (Statistisk sentralbyrå, 2021). Hvis vi isolerer disse tallene, og tar utgangspunkt i studenter på HVL i 2017, ser vi at 22,2 % av disse fullførte graden i løpet av 3 år (dvs. 6 av 27 studenter). Satt litt på spissen vil 34 % av disse 6 studentene, altså 2, jobbe aktivt som tolk. TiA sine tall blant frilanstolker i Norge, viste at 33,3 % har sluttet eller vurderer å slutte (TiA, 2022). Dersom vi tar utgangspunkt i disse 2 aktive tolkene i samråd med undersøkelsen vil vi, med et veldig grovt overslag, kunne anslå at mindre enn én tolk (0,67) kommer ut av studentkullet på tolkestudiet ved HVL i 2017, og vil fortsette i jobben som tolk. Dette er på ingen måte en nøyaktig utregning, men ved å se på disse tallene kommer alvoret av det helhetlige bildet frem.

Ifølge de tidligere nevnte undersøkelsene ser vi at en stor andel av tolkene som forlater yrket, gjør dette tidlig i karrieren. I TiA sine tall svarer 38 av de 188 respondentene at de fullførte tolkeutdanningen i løpet av de siste 5 årene. I McCartney sin undersøkelse svarer 3 av de 9 tolkene som ikke aktivt tolker lenger, at de forlot yrket i løpet av de første 5 årene (McCartney, 2016, s. 39). I Wessling (2020) sin undersøkelse har hun fokus på årsaker til at tegnspråktolker i USA forlater fagområdet. Ifølge tolkene i denne undersøkelsen opplevde de et gap mellom hva de forventet og hva de møtte i yrkeslivet etter endt utdanning (Wessling, 2020, s.94). Flere av respondentene tar opp problematikken rundt det at de ikke følte seg klar for yrket, og at utdanningen og/eller de forberedende kursene ikke viste realiteten av arbeidet de skulle gjennomføre. En av respondentene sier at hen hadde valgt et annet fagfelt hvis hen var mer informert om hvordan en tolk arbeider. At yrkeslivet er i endring vil være naturlig på samme måte som samfunnet endrer seg, men det vil da være essensielt at utdanningen også gjenspeiler dette.

I Skaten sin kronikk i Døves Tidsskrift (2012) tar hun for seg utviklingen i fagfeltet knyttet til tolkerollen, og hvordan det er behov for både mer utdanning og en mer spesialisert utdanning for tolkene (Skaten, 2012, s. 17). Vi kan se at dette går igjen i TiA sin undersøkelse hvor 84 tolker svarer at de er misfornøyde med de faglige utviklingsmulighetene, og 72 svarer at de er misfornøyde med muligheten for videre- og etterutdanning (TiA, 2020, s. 4). Med få muligheter for å spesialisere seg, og manglende opplæring i arbeidshverdagens realitet, er det ikke vanskelig å se hvorfor nyutdannede tolker potensielt ikke finner seg helt til rette i yrket. Når tolkeutdanningen sertifiserer tolker og sender de ut i arbeidslivet vil læringskurven være bratt, og ifølge Dean og Pollard er det bekymringsfullt at tolker praktiserer det de kaller «on-the-job learning» (Dean et al., 2009, s. 275). Dette er fordi denne praksisen vil foregå mens tolkene utfører arbeid for primærdeltakere med begrenset eller ingen tilsyn eller veiledning, noe som i verste fall kan få alvorlige konsekvenser for alle parter. De mener også at dette øker sannsynligheten for uetisk praksis, eller praksis som ikke henger i tråd med de yrkesetiske retningslinjene (Dean et al., 2009, s. 264). For yngre tolker kan det også være vanskelig å forholde seg til hva som forventes fra arbeidstaker, og hva man selv føler seg kompetent til å gjennomføre. Dette kan bidra til å skape konflikt mellom arbeidsgiverens krav og tolkens egne vurderinger (Haualand, 2018, s. 255). Ettersom de nevnte funnene viser til mangel på utfyllende og spesialisert opplæring av tolker, kan det tenkes at enkelte forlater yrket på bakgrunn av at de ikke har kompetansen som kreves av tolkene i arbeid.

4.3 HVORDAN DEFINERES TOLKEN?

Forskning på amerikansk tegnspråk (ASL) på 1960-tallet ble nøkkelen til den lingvistiske forståelsen av tegnspråk som et fullverdig og naturlig språk, og bidro til profesjonaliseringen av tolkeyrket (Evans-Jordan, 2015, s. 4). Tolken skulle være en nøytral kanal for informasjon og kommunikasjon, hvor målet var en mest mulig ekvivalent (dvs. likeverdig) oversettelse, uten tolkens innflytelse på budskapet. Til tross for profesjonaliseringen av tolkeyrket, og aksept fra myndighetene knyttet til behovet for profesjonen, kan man fremdeles se utfordringer vedrørende tolkens oppgave og døves rettigheter. Ingeborg Skaten (2015) mener at til tross for at definisjonen av tolken er endret, og at man ikke lenger ser på yrkesutøverne som «tolkehjelp», er det rettigheten til tolk fremdeles forankret i tanken om at døve er funksjonshemmet (Skaten, 2015, s. 4). I fagfeltet kan man se flere perspektiver på tolkens arbeidsoppgaver og hvordan tolken defineres. Evans-Jordan (2015) trekker fram at det trengs

en dialog rundt den nye tolkegenerasjonens etikk for å hindre misforhold mellom teoretiske, etiske og praktiske krav til tolken (Evans-Jordan, 2015, s.4). Til tross for utviklingen av profesjonen ser man fremdeles utfordringer vedrørende definisjonen av tolkens rolle og arbeidsoppgaver, noe som kan føre til en ubalanse mellom hva utøveren selv mener er sine arbeidsoppgaver, og hva fagfeltet forventer.

4.3.1 HVA FORVENTES AV ARBEIDSPLASSEN?

For å forstå hvordan tolken arbeider, og hvilke forventninger som ligger til grunn for deres arbeid, kan det være viktig å se på tolkeyrkes historie. Fra profesjonen ble til, fram til i dag, har det skjedd store endringer. For tolker i dag er det likevel ikke utenkelig å møte på holdninger og forventninger fra storsamfunnet som ikke er i tråd med profesjonen i dag.

På 1960-tallet startet kampen for offentlig tolketjeneste i flere land, og her i Norge ble det viktig å skape et skille mellom å tolke og «å hjelpe» (Haualand, 2018, s. 244). Denne definisjonsendringen isolerte i tillegg problemstillingen ved døves møte med hørende; døve og hørende kan kommunisere hvis de har tilgang til det som blir sagt. Ved å definere problemet kunne det også finnes en løsning; en kvalifisert tolk.

I 1981 kom det en definisjon i Døves Tidsskrift (døvemiljøets lokalavis) hvor det stod at tolken skulle ha ansvar for å formidle alle språklige utsagn fra begge parter, uten å delta i samtalen selv, og skulle fremstå som nøytral (Haualand, 2018, s. 245). Etter hvert startet kampen for å kvalifisere disse tolkene, og personer uten disse kvalifikasjonene skulle ikke lenger få lov til å tolke. For at strukturelle endringer innen yrket skulle skje, var det viktig at myndighetene skulle erkjenne problemet, og både utdanne og lønne tolker for arbeidet som skulle gjøres. I 1972 bekreftet Rikstrygdeverket at de ville betale utgifter knyttet til bruk av tolk ved sykehusbesøk, men det lave lønnsnivået vitnet fremdeles om en manglende anerkjennelse av den spesialiserte kunnskapen som ble krevet av tolken for å utføre arbeidet (Haualand, 2018, s. 246). Etter hvert ble det etablert treårig utdanning (bachelor) på Universitetet i Oslo, Høgskolen i Sør-Trøndelag (Nå NTNU) og Høgskulen i Bergen.

I Norge er NAV ansvarlig for formidlingen av tolketjenester foruten undervisningssektoren og TPA (tolk på arbeidsplass) (Haualand, 2018, s. 251). NAV er et offentlig og statlig organ, og det betyr at yrkesutøverne ansatt i institusjonen har et profesjonelt ansvar for å levere en tjeneste i tråd med både regler og standardiserte rutiner. I dag har praktisk talt alle tolker i Norge et

arbeidsforhold til NAV, noe som gir dem en særskilt maktposisjon som markedsaktør (Skaten, 2015, s. 7). Ifølge Skaten kan man finne formuleringer i NAV-systemet som tyder på at de tildeler oppgaver til tolker utover det utdanningen og profesjonen beskriver som tolkens ansvar. Gjennom utdanningen lærer tolkene om deres arbeidsoppgaver og rolle som yrkesutøver, og hvis utdanningsstedene ikke er samkjørt med NAV er det ikke utenkelig at det kan oppstå et gap mellom NAV og utdanningens definisjon av tolkens rolle. Dette kan bidra til utfordringer hvor yrkesutøverne kan få en oppfatning av at reglene og rutinene ikke er samkjørt med tjenesten de skal levere.

NAV som organ har et mål om et inkluderende arbeidsliv, noe tolker kan bidra med gjennom sitt arbeid, men ifølge Evans-Jordan er det et skille mellom hvilket forvalteransvar tolken har som ansatt hos NAV, og hva som er tolkens arbeidsoppgave (Evans-Jordan, 2015, s.11). Han stiller dermed spørsmål om hvorvidt det at tolken skal engasjere seg like mye for alle parter, og hva dette medfører, egentlig befinner seg utenfor tolkerollen, og grenser til NAV-partiskhet.

Blant de 188 tolkene i TiA sin undersøkelse oppgir 102 deltakere at de er misfornøyde med organiseringen av tolketjenesten og NAV, mens 79 deltakere oppgir misnøye med ledelsen i NAV (TiA, 2022, s. 4). Ifølge Haualand (2018) er det ikke utenkelig at det oppstår en ubalanse for alle parter, ettersom døve, døvblinde og hørselshemmede har rett på tolk, og tolkene har enerett til å utøve tolkeyrket. Samtidig er de økonomiske ressursene begrenset og må styres i henhold til arbeidsavtaler, erklæringer om taushetsplikt, statens personalhåndbok og rutiner for formidling og gjennomføring av oppdrag (Haualand, 2018, s. 252). Et eksempel på en potensiell konflikt mellom yrkesutøver og forvalter er forhandlingen knyttet til forberedelsestid før et oppdrag. Tolken trenger en viss tid til forberedelse, men formidler må forholde seg til økonomi, regler og rutiner, og må ta en vurdering i forhold til hvordan ressursene skal forvaltes.

På 1990-tallet ble det innført noen strukturelle endringer og profesjonalisering av yrket, etterfulgt av en vekst i arbeidsplasser, lønnsnivå og utviding av utdanningen (Haualand, 2018, s. 249). Til tross for dette kan det argumenteres for at utviklingen av profesjonen stoppet der. Haualand trekker frem at mangfoldet blant døve har blitt større, flere døve tar høyere

utdanning og at økt innvandring har økt behovet for tolker med spesialisert kunnskap og erfaringer, uten at det har skjedd vesentlige endringer i lengden eller innholdet i utdanningen.

Gjennom utdanning og kurs ser vi at tolkene blant annet skal lære seg tegnspråk, ulike tolkemetoder for ulike grupper og profesjonskunnskap. Som tolk skal man kunne anvende denne kunnskapen etter situasjonen, og kunne tilby ulike tolkemetoder. For tegnspråklige døve er det gjerne nok med å kunne tolke mellom norsk tegnspråk og norsk talespråk, men for andre grupper med behov for tolk er dette ikke tilstrekkelig. For døvblitte (dvs. personer som mister hørsel i senere alder) som gjerne har et annet morsmål enn norsk tegnspråk, kan det være aktuelt med tolkemetoder som for eksempel tegn til tale, tegn som støtte (TSS) eller skrivetolking, som krever noe helt annet fra tolken. For personer med kombinert sansetap (ofte omtalt som døvblind) benyttes kommunikasjonsmetoder som haptiske signaler eller taktil kommunikasjon. Alle disse tolkemethodene får man opplæring i gjennom bachelorutdanningen, men blir i varierende grad tatt i bruk etter endt utdanning. Til tross for at flere av disse tolkemethodene er delemner og har lite fokus gjennom studieløpet, øker etterspørselen for det som kalles *hybridtolker*. Dette er altså en tolk som mestrer to eller flere tolkemetoder, og kan kombinere disse i løpet av et tolkeoppdrag. Dette har blitt mer aktuelt på høyere utdanning hvor døve og hørselshemmede foretrekker skrivetolking i forelesninger, men tegnspråktolk i gruppearbeid og i sosiale situasjoner.

4.4 TOLKENS MØTE MED PRIMÆRDELTAKERE

Et utøvende yrke innebærer det at man som yrkesutøver jobber med og rundt mennesker, noe som alltid vil ha sin uforutsigbarhet. Dette kan i alle fagfelt by på ulike utfordringer, og stille varierende krav til hvordan man skal opptre profesjonelt.

4.4.1 NØYTRALITET

Som nevnt tidligere, møter tolker situasjoner hvor de kan føle at forventninger fra primærdeltakerne er høye, slik at det kan oppleves som de ikke er kvalifisert til oppdraget. Tidligere var nøytralitet et ideal for tegnspråktolker, men i de yrkesetiske retningslinjene står det i dag at tolken skal være flerpartisk (Tolkene i Akademikerforbundet, u.å.). Tolken skal altså tolke like godt for alle parter, og ikke uttrykke egne følelser, tanker eller holdninger gjennom tolkingen. En stor del av tolkens arbeidsoppgave bygger likevel på å oppfatte kontekst og forstå underliggende eller innenforstått innhold i uttalelser. I en samtale har alle parter en form for samarbeid eller forhandling, som i mange sammenhenger er avhengig av

at tolken oppfatter kontekst og intensjonen med innholdet. Som tolk er du også med i samtalens dynamikk og vil både bli påvirket og være med på å skape kontekst (De Boe et al., 2021, s. 3). I *The importance of Self-care for ASL/ English interpreters* (2017) viser Gordon til en undersøkelse fra 2003 hvor flere tolker sier at de er klare over at de skal være nøytrale, men at dette er et uoppnåelig mål på et følelsesmessig nivå (Gordon, 2017, s. 11). Å opptre nøytral er en del av tolkens arbeidsoppgave, men å være emosjonelt nøytral og ikke la egne følelser ha en innvirkning på arbeidet, kan i flere situasjoner virke uoppnåelig.

En erfaren tolk oppgav i et intervju at tolken skal kunne være til stede på en god måte (Evans-Jordan, 2015, s. 6). Med en forståelse for at dynamikken endres i en samtale når tolken er til stede, kan det forstås at utfordringer og problemer kan oppstå for alle parter i løpet av en tolket samtale. Det kan fort oppstå en indre usikkerhet for tolken i forhold til deres posisjon i situasjonen, ettersom man jobber tett på andre mennesker, og gjerne over lang tid. Man skal være nøytral, men samtidig bidra til kommunikasjon og felles forståelse. Tidligere var også idealet om *den usynlige tolken* aktuell, men i dag ser fagfeltet utfordringen med en nøytral tolk som «går i ett med tapetet» og ikke skal legges merke til. Utfordringer knyttet til hvor mye plass man skal ta er dermed å regne med når rammene ikke er på plass. Dette kan være situasjoner som er utfordrende og ukomfortable for tolken å håndtere.

4.4.2 UTFORDRINGER VED IDEEN OM NØYTRALITET

Å ikke vise egne følelser utad kan være utfordrende i en tolkesituasjon hvor døve opplever undertrykkelse eller diskriminering fra majoritetssamfunnet. Som tolk kan det føles både vondt og urettferdig å måtte tolke alt som blir sagt, uavhengig av utsagnets innhold. Gordon (2017) mener det er viktig for tolker å minnes på at deres jobb er å legge til rette for kommunikasjon, og at sårende ord de tolker ikke er deres egne (Gordon, 2017, s. 13). Som tolk kan du møte på primærdeltakere som både uttaler seg upassende, nedverdiggende og/eller bruker upassende terminologi. Som tolk skal man fremdeles holde seg til de yrkesetiske retningslinjene, og tolke uten å hverken omformulere eller utelate informasjon. Dette kan være en tøff arbeidsoppgave hvis man bevisst tolker ord som kan oppleves sårende eller krenkende for mottakeren. Med dette i tankene er det viktig å skille mellom hvilke ytringer og meninger som er sine egne, og hvilke som er primærdeltakerens. Hvis man som tolk ofte befinner seg i situasjoner hvor man opplever at de emosjonelt sliter med innholdet, og at de har empati for mottakere kan dette føre til langvarig belastning og som påvirker det

psykososiale arbeidsmiljøet til tolken (Gordon, 2017, s. 11). Eksempel på dette er tolking innen psykiatri, rettsvesen og barnevern.

4.4.3 SYNET PÅ TOLKER I ENDRING

I 1977-78 kom stortingsmelding nr. 23 (funksjonshemmede i samfunnet) der sosialdepartementet tok opp behovet for tolketjenester i Norge, men det ble ikke nevnt hvorvidt offentlige tjenesteytere hadde plikt til å bruke tolk for å kommunisere med samtlige innbyggere (Haualand, 2018, s. 246). Behovet for tolk ble ensidig plassert hos den døve, med tanken om at problemet ligger hos den minoritetsspråklige, ikke hos alle parter som mangler et felles språk. Selv om utviklingen hittil har bidratt til en økt forståelse for at tolken er til stede for flere enn bare den døve parten, ser vi at synet på at den døve «trenger» tolk henger igjen. Å plassere ansvaret hos den døve parten kan reflektere en sosial holdning til at døve trenger «hjelp» og «bistand» for å kommunisere med majoritetssamfunnet, selv om det i dag er fokus på at tolken er til bistand for alle parter. Et stigmatiserende syn på døve er ikke uvanlig, og som tolk, og den eneste parten i samtalen med full oversikt over ytringer fra alle parter, kan man befinne seg i ubehagelige situasjoner. Som nevnt tidligere kan dette også smitte over familie, venner og profesjonsutøvere rundt den døve (Evans-Jordan, 2015, s. 3). Dette skjer når uønskede eller tvilsomme egenskaper tenkes om den døve selv, både bevisst og ubevisst, og lignende egenskaper kan også smitte over på majoritetssamfunnets tanke om tolken. Dette kan skape ubehag for tolken hvis det oppleves at individer opptrer, eller uttrykker seg nedlatende og/eller sier diskriminerende ting i en tolket samtale. Nedlatende utsagn fra primærdeltaker ovenfor tolken kan også komme i andre former.

4.4.4 EFFEKTEN AV TIDLIGERE SYN PÅ TOLKEN

«Bare si akkurat det jeg sier nå», «Kan du forklare hen dette» eller «Bare tolk ord for ord det jeg sier» er ikke ukjente utsagn for tolker. De kan ofte møte på en manglende forståelse for hvordan språk og kommunikasjon fungerer, og hvordan man uttrykker seg på et språk hvor det ikke er mulig å oversette direkte til et annet språk. Ifølge Dean og Pollard (2009) er det få som ser på tolking som et utøvende yrke, og at tolker gjør noe annet enn å oversette ord fra et språk til et annet (Dean et al., 2009, s. 260). Som tolk står du alene i situasjonen med full oversikt over hvor bra kommunikasjonen fungerer, og er den eneste med oversikten over hvor ekvivalent tolkingen er, samt hvilke omformuleringer som må finne sted for at innholdet skal

være språklig ekvivalent. Som eneste person med full forståelse over den språklige situasjonen, er det fullt forståelig at primærdeltakere kan anse arbeidet som lettere enn det egentlig er, hvis samtalen flyter bra. Hvis samtalen flyter dårlig er det derimot fort gjort å legge skylden over på tolken, noe som kan ha innvirkning på tolkens stress og arbeidshverdag.

4.5 FYSISKE OG PSYKISKE UTFORDRINGER MED YRKET

Ytre faktorer har en innflytelse på hvordan tolker håndterer arbeidshverdagen sin. Ifølge Scwenke et al. (2014) stammer den nasjonale mangelen på tegnspråktolker i USA fra utøvernes utbrenthet, og jobbrelatert stress er en av årsakene (Scwenke et al., 2014, s. 209-212). Hun trekker frem hvordan tegnspråktolkers perfeksjonisme skaper både stress og utbrenthet. Det er likevel lite forskning spesifikt rettet mot perfeksjonisme blant tolker, men undersøkelser viser en sammenheng mellom bekymring rundt prestasjon, og utmattelse, noe Scwenke mener er tydelige elementer av i både perfeksjonisme og utbrenthet. Ved å kontinuerlig stå i usikre situasjoner hvor man drøfter hvorvidt man utfører arbeidsoppgavene sine på en tilfredsstillende måte kan bli svært tungt i lengden, og ved å ignorere symptomer på utbrenthet kan man i verste fall føle seg tvunget til å forlate yrket. Ifølge Scwenke vil den utløsende årsaken til utbrenthet ligge i kombinasjonen mellom uoppnåelig høye forventninger til prestasjon, og følelsen av mangel på ferdigheter (Schwenke et al., 2014, s. 212). En arbeidshverdag fylt med oppdrag hvor man opptrer utenfor komfortsonen kan også medbringe andre former for slitasje og skader.

Et viktig forebyggende tiltak kom med innføringen av to-tolk-systemet, hvor man er to eller flere tolker som samarbeider om et lengre eller mer komplisert oppdrag. Gordon (2017) påpeker at tegnspråktolker begynner å oppleve mental tretthet etter 20 minutter med tolking, noe som kan føre til både feil i tolkingen og en stressende arbeidssituasjon for tolken (Gordon, 2017, s. 16). Ved å ha to tolker til stede vil man både kunne avlaste og hjelpe hverandre gjennom oppdraget. Å stå i en stressende arbeidssituasjon kan også føre til spenn i kroppen, som kan resultere i både slitasje og skade. Det er ikke uvanlig at tolker som har vært lenge i yrket opplever fysisk slitasje i form av belastningsskader utløst av gjentatte og ensidige bevegelser. Dette kan komme av lange dager med bruk av tegnspråk hvor man gjentar bevegelser som kan være belastende på skuldre, albuer, håndledd og fingre. Dette er også svært aktuelt for tolker som bruker tolkemetoden skrivetolking. Hvis man ignorerer symptomer på belastningsskader kan det resultere i at man må sykemelde seg, eller forlate yrket.

5.0 AVSLUTNING

For å kunne dekke behovet for tolker i Norge i fremtiden er det svært viktig at dette frafallet blir tatt tak i, og at tolkers opplevelse av yrket blir tatt på alvor. En stor jobb er gjort i utviklingen av profesjonen frem til i dag, men når samfunnet utvikler seg videre er det også viktig å se på etterspørselen, og forme både utdanningen og systemene rundt for å imøtekomme dette. Tolkenes misnøye med faglig utvikling og mulighet til videre utdanning etter bachelorstudiet i Norge kan være avgjørende for at tolker skal kunne spesialisere seg, og møte primærdeltaker på riktig nivå i tolkeoppdrag. Undersøkelser viser at gapet mellom hva som undervises og informeres om, ikke møter realiteten av hva arbeidslivet består av, og hva som forventes av yrkesutøverne. Ved økt offentlig informering om tolkerollen og arbeidet som gjennomføres kan man også unngå misforståelser og uvitenhet i majoritetssamfunnet, noe som kan bidra til økt samarbeid mellom alle parter i tolkede samtaler. Utbrenthet kan oppstå når tolker opplever fysisk og psykisk trettende oppdrag, og befinner seg i situasjoner hvor de stiller spørsmål til egen kvalitet, kompetanse, og hvorvidt deres vurdering av faglig skjønn er i tråd med de yrkesetiske retningslinjene. Ved gjentatte og langvarige ubehagelige situasjoner, uten opplæring i hvordan man skal takle dette, kan man se at tolker forlater yrket i søken etter potensielt mindre belastende arbeid.

6.0 LITTERATURLISTE

- Arbeids- og sosialdepartementet. (2016). *Helhetlig gjennomgang av tolkeområdet*. (Rapportnr.: R9158). Agenda Kaupang. Hentet fra https://www.regjeringen.no/contentassets/8d48960f9c8347f8b669f39b844bd4de/sluttrapport_helhetlig-gjennomgang-av-tolkeområdet_agendakaupang.pdf
- Benes, R.M. (2021). *Hvordan forebygge utbrenthet hos tegnspråktolker? Et studium om muligheter for forebygging*. BA thesis, HVL. Hentet fra <https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/bitstream/handle/11250/2757282/benes.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dallan, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving*. (7. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Dean, R. K., Pollard Jr, R. Q. (2009). *Consumers and service effectiveness in interpreting Work: A practice profession perspective*. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/232581309_Consumers_and_Service_Effectiveness_in_Interpreting_Work_A_Practice_Profession_Perspective
- Eidberg, M. (2022). *3 av 4 frilanstolker har sluttet eller vurderer å slutte – ganske skremmende, mener Tolkene i Akademikerforbundet*. https://www.akademikerforbundet.no/nyheter/3-av-4-frilanstolker-har-sluttet-eller-vurderer-a-slutte-ganske-skremmende-mener-tolkene-i-akademikerforbundet?fbclid=IwAR14M0yVUaeCm2vzuqRN9_iscTXC_pJfaDSFUCCGKzR9DIBcntNjP2O9Jo
- Evans-Jordan, S. B. (2015). Å være til stede på en god måte: Tegnspråktolkers refleksjoner rundt å jobbe i tolk på arbeidsplass-ordningen. *Fleks: Scandinavian journal of intercultural theory and practice*. 2(1), 1-17. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/273306724_A_vaere_til_stede_pa_en_god_mate_Tegnspraktolkers_refleksjoner_rundt_a_jobbe_i_Tolk_pa_arbeidsplass-ordningen
- Gordon, R. (2017). *The importance of Self-care for ASL/ English interpreters*. [Senior thesis, Western Oregon University]. Digital Commons WOU. Hentet fra https://digitalcommons.wou.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=honors_theses

- Haualand, H. (2018). En ung profesjon – tolking som offentlig tjeneste. I E. Raanes (Red.), *Tolking: Språkarbeid og profesjonsutøvelse* (1. utg., s. 242-258). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Haualand, H., Nilsson, A. -L., Raanes, E. (2018). Tolker og tolking – En introduksjon. I E. Raanes (Red.), *Tolking: Språkarbeid og profesjonsutøvelse* (1. utg., s. 11-36). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Høgskulen på Vestlandet. (u.å). *Tegnspråk og tolking*. Hentet fra <https://www.hvl.no/studier/studieprogram/tegnsprak-og-tolking/>
- McCartney, J. L. (2016). Is grit the “X-factor” for interpreters leaving the profession? *The international Journal for Translation & Interpreting*. 8(1), 30-51. Hentet fra <http://www.trans-int.org/index.php/transint/article/view/477/244>
- NAV Hjelpemiddelsentral Vestland. (2023). *Møtereferat 13. februar 2023*. Hentet fra <https://www.nav.no/no/lokalt/hjelpemiddelsentraler/nav-hjelpemiddelsentral-vestland/lokal-informasjon/brukarmedverknad-og-brukarutval/brukarutval-pa-tolkeområdet-i-vestland/motereferat-13.februar-2023>
- Schwenke, T. J., Ashby, J. S. & Gnilka, P. B. (2014). Sign language interpreters and burnout: The effect of perfectionism, perceived stress, and coping resources. *Interpreting* 16(2). 209-232. Hentet fra https://www.researchgate.net/publication/265969236_Sign_language_interpreters_and_burnout_The_effects_of_perfectionism_perceived_stress_and_coping_resources
- Skaaden, H. (2018). Profesjonsetikk, skjønn og tillit i tolking. I E. Raanes (Red.), *Tolking: Språkarbeid og profesjonsutøvelse* (1. utg., s. 279-299). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Skaten, I. (2015). Tegnspråktolking, profesjon i diskursiv klem. *Fleks: Scandinavian journal of intercultural theory and practice*. 2(1), 1-16. Hentet fra <https://hvlopen.brage.unit.no/hvlopen-xmlui/bitstream/handle/11250/2481496/1293-3767-1-SM.pdf?sequence=1>
- Skaten, I. (2012). NAV vil utvide tolkerollen, med hvilke konsekvenser? *Døves Tidsskrift*, 1/2012, s. 16-17.
- Svela, R. R. (2007). *Den vanskelige tolkerollen: Om bruk av tolk i helsevesenet i Oslo*. [Hovedoppgave]. Universitetet i Oslo. Hentet fra

<https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/18269/Hovedoppgave.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Tolkene i Akademikerforbundet. (2022). *3 av 4 frilanstolker har sluttet eller vurderer å slutte – ganske skremmende, mener Tolkene i Akademikerforbundet*. Hentet fra https://www.akademikerforbundet.no/nyheter/3-av-4-frilanstolker-har-sluttet-eller-vurderer-a-slutte-ganske-skremmende-mener-tolkene-i-akademikerforbundet?fbclid=IwAR14M0yVUaeCm2vzuqRN9_iscCTXC_pJfaDSFUCCGKzR9DIBcntNjP2O9Jo

Tolkene i Akademikerforbundet. (2022). *Spørreundersøkelse for alle frilansere som tar oppdrag for Nav tolketjeneste* [Spørreundersøkelse]. Hentet fra <https://www.akademikerforbundet.no/sfiles/3/35/60/3/file/svar-1-188-sporreundersokelse-for-alle-frilansere-som-tar-opdrag-for-nav-tolketjeneste-forhandsvisning-microsoft-forms.pdf>

Tolkene i Akademikerforbundet. (u.å.). *Tolkenes profesjonsetiske retningslinjer*. Hentet fra <https://www.akademikerforbundet.no/sfiles/8/01/79/1/file/tias-tolkenes-profesjonsetiske-retningslinjer.pdf>

Ulstein, H. (2021). *HVL studieprogramrapport Teiknspråk og tolking*. (Studieprogram: TST bachelor i tegnspråk og tolking). Sist endret: 26.02.2021. Høgskulen på Vestlandet. Hentet fra <https://hvl365.sharepoint.com/:b:/r/sites/Kvalitetshandboka/Delte%20dokumenter/Dokumentasjon%20HVL/Periodiske%20evalueringar%20av%20studieprogram/2021/Bachelor%20i%20teiknspr%C3%A5k%20og%20tolking/Kvantitativ%20datagrunnlag%20sj%C3%B8lvevaluering/HVL%20studieprogramrapport%20Teiknspr%C3%A5k%20og%20tolking%2026.02.2021.pdf?csf=1&web=1&e=Gt0QRW>

Utdanning.no. (2021). *Tegnspråktolk*. Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse. Hentet fra <https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/tegnspraktolk>

Watson, J. (1987). Interpreter Burnout. M. L. McIntire (red.), *Journal of Interpretation* (Vol IV, s. 79-86). RID Publications. Hentet fra <https://sites.google.com/site/ridpublicationsproject/home/journal-of-interpretation/joi-1987>

Wessling, D. M. (2020). *Stories of Leaving: A Multiple Case Study of the Attrition of Novice American Sign Language-English Interpreters*. Gallaudet Hentet fra

University. <https://www.proquest.com/openview/255544c8771149842a912a154f78b10f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>