

Utfordringer i tolkemarkedet

Nyutdannede tolkers erfaringer

Gro Hege Saltnes Urdal

Institutt for språk, litteratur, matematikk og tolking
Høgskulen på Vestlandet
ghsu@hvl.no

Åse Johnsen

Institutt for fremmedspråk
Universitetet i Bergen
ase.johnsen@uib.no

Sammendrag

Opprettelsen av Nasjonalt tolkeregister og innføring av tolkeloven har vært viktig i profesjonaliseringsprosessen til talespråktolker i Norge. Tjenestene tolkeprofesjonen yter kan nå sies å tilfredsstillende de nødvendige krav for å være en profesjon, men kommer til kort når det gjelder de mer organisatoriske aspektene som monopol og jurisdiksjon. Denne artikkelen rapporterer resultater fra en undersøkelse som er gjort blant nyutdannede talespråktolker. Ved bruk av strukturert spørreskjema og oppfølgende kvalitative intervjuer av tolker som nylig har gjennomført grunnemnet i tolking i offentlig sektor, undersøkes her hva de opplever som utfordrende på tolkemarkedet i dag. Studien finner at tolkene på den ene siden opplever uforutsigbare arbeidsbetingelser og mangel på forståelse og respekt for tolkens rolle i møtet med tolkebrukere og tolkeformidlere, og på den andre siden rivalisering innad i profesjonen som utfordrer profesjonens kollektive side. Studien konkluderer med at utdanning av de som bruker tolketjenester, opprettelse av flere av faste stillinger og en strengere oppfølging av tolkelovens krav om bruk av kvalifiserte tolker kan bidra til å redusere disse utfordringene.

Nøkkelord: talespråktolker, tolkemarked, profesjonalisering, kvalifiserte tolker, arbeidsbetingelser

Abstract

The establishment of the National Register of Interpreters and the introduction of the Interpreting Act have been crucial steps in the professionalization of spoken language interpreters in Norway. While the services provided by the interpreting profession can now be said to largely meet the criteria for professional status, they fall short in organizational aspects such as monopoly and jurisdiction. This article presents the findings of a survey conducted among newly trained spoken language interpreters. Using a structured questionnaire and follow-up qualitative interviews with interpreters who have recently completed the basic course in interpreting in the public sector, we examine what they find challenging in the current interpreting market. The study reveals that the interpreters experience unpredictable working conditions and a lack of understanding and respect for their role in encounters with interpreter agencies and users of interpreting services. Furthermore, internal rivalry undermines the profession's collective cohesion. The study concludes that educating interpreting services users, establishing more permanent positions, and enforcing stricter compliance with the Interpreters Act's requirements for the use of qualified interpreters can help mitigate these challenges.

Keywords: spoken language interpreters, interpreters' market, professionalization, qualified interpreters, working conditions

Innledning

I Norge har det vært brukt talespråktolker [heretter: tolker] i offentlig sektor i over 50 år. Likevel er det først i de siste tiårene at man kan se konsolideringen av tolkeyrket som en profesjon. Både opprettelsen av Nasjonalt tolkeregister (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2024, 20. mars) i 2005 og innføring av tolkeloven i 2022 har vært svært viktige i denne prosessen. Data som presenteres i denne artikkelen er hentet fra et større prosjekt gjennomført blant fire kull av uteksaminerte studenter fra grunnemnet¹ ved Høgskulen på Vestlandet og deres utvikling av en profesjonell identitet. Prosjektet har så langt vist at grunnemnet bidrar til å styrke deres profesjonelle jeg, at de setter tydeligere grenser for tolkens rolle, samt at møtet med andre tolker i undervisningen gir dem en opplevelse av å være del av en gruppe (Urdal, 2024). I denne artikkelen belyses imidlertid: Hva opplever nyutdannede tolker som utfordrende i markedet for tolketjenester i Norge? Vi vil se dette i forhold til tolkeyrket som profesjon. For å kunne gjøre det, vil vi først redegjøre for begrepet profesjon og tolkeyrkets profesjonsstatus, for så å gi et kort innblikk i utdanningstilbudet for tolker, tolkenes yrkesetiske retningslinjer, ulike tolkeorganisasjoner og markedet for tolketjenester. Dette for å skildre det feltet tolkene opererer i. Deretter vil vi beskrive metoden som ble benyttet i dette prosjektet, før funnene blir presentert og diskutert.

Hva er en kvalifisert tolk?

I motsetning til tittelen ‘statsautorisert tolk’, er profesjonstittelen ‘tolk’ ikke en beskyttet tittel i Norge, men ved innføring av tolkeloven er derimot ‘kvalifisert tolk’ definert i loven (Tolkeloven, 2022). I Norge er det Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) som har fagmyndighet for tolkene. På sine nettsider skiller IMDi (2023a) mellom tre typer tolker i offentlig sektor: de ufaglærte, de kvalifiserte og de statsautoriserte. De statsautoriserte tolkene har bestått en frittstående ferdighetsprøve i tolking arrangert av OsloMet- Storbyuniversitetet, mens kvalifisert tolk defineres av tolkelovens §7 (2022) som «en tolk som oppfyller kravene til å bli oppført i Nasjonalt tolkeregister». Registeret er delt inn i fem kvalifiseringskategorier: A-E. For å bli oppført i de tre øverste, må man være statsautorisert tolk og/eller ha en Bachelor i *Tolking i offentlig sektor* som i Norge tilbys ved OsloMet - Storbyuniversitetet. I den laveste kategorien E, blir tolker med en tospråklig kvalifikasjonstest (Tospråktesten) og et innføringskurs i tolkens ansvarsområde oppført. I kategori D oppføres tolker som har tatt grunnemnet i *Tolking i offentlig sektor* på 30 studiepoeng (sp), som per i dag tilbys ved OsloMet - Storbyuniversitetet (2024) og Høgskulen på Vestlandet (HVL) (2024). Ufaglærte tolker innehar ingen av disse kvalifikasjonene. I prosjektet som presenteres i denne artikkelen inngår tolker i kategori D og som har fullført grunnemnet ved HVL.

Høsten 2020 startet dette grunnemnet opp ved HVL. Så langt har et overveiende flertall av studentene jobbet som tolk før de begynte på grunnemnet, og målet deres har vært å kvalifisere seg for kategori D i tolkeregisteret. Grunnemnet går over ett år (50 %) og består av to emner á 15 sp. Det gjennomføres tre samlinger per semester med netttforelesninger mellom samlingene. Det første emnet er viet tolketeori, tolkeetikk og tolketeknikk, og det andre emnet er viet kontekstuell kunnskap og terminologi innenfor de vanligste fagdomenene det tolkes i innen offentlig sektor (Barnevern, Nav, Helse og Politi- og rettsvesen). Grunnemnet har en dialogisk tilnærming til læring, og veksler mellom teoretiske diskusjoner og praktiske øvelser som rollespill og terminologiarbeid.

¹ I denne artikkelen brukes betegnelsen *grunnemne* slik den brukes i Nasjonalt tolkeregister hvor den viser til innføringsemner i tolking i offentlig sektor på til sammen 30 sp uansett om studietilbudet gis som ett emne på 30 sp eller to á 15 sp.

Profesjon og tolkeyrkets profesjonsstatus

Profesjon

Begrepet *profesjon* er, ifølge Molander og Terum (2008) flertydig og omstridt, men det beskriver et yrke som «utfører tjenester basert på teoretisk kunnskap ervervet gjennom en spesialisert utdanning» (s. 13) og som har oppnådd profesjonell status. Profesjoner har således sterke bånd til forskning og utdanning. Grimen (2008) trekker også inn sammenhengen mellom praksis og forskning her, en sammenheng som har stor betydning for utviklingen av profesjonens kunnskapsbase og som grunnlag for gode og relevante praksiser.

Når en yrkesgruppe selv definerer seg som en profesjon, har de utviklet en kollektiv selvforståelse, uttrykker «et selvbilde og prøver å overbevise andre om sin betydning og berettigelse» (Molander & Terum, 2008, s. 17). Berettigelsen er basert på at tjenesten som ytes er viktig for samfunnet og at det gis økonomisk kompensasjon, status og tillit. Dette krever en form for offentlig godkjenning (Sela-Sheffy, 2022).

I beskrivelser av hva som konstituerer en profesjon, fremheves ofte etablering av formell utdanning, definerte oppgaver, opprettelse av profesjonsorganisasjoner, kontroll over sertifiseringen, og utvikling av etiske regler (Fauske, 2008). Slike kriterier er omdiskutert, og det er sjelden alle kriterier materialiserer seg i alle profesjoner (Sela-Sheffy, 2022). Det de kan gjøre er å bidra til å synliggjøre ulike grader av profesjonalisme (Fauske, 2008).

Molander og Terum (2008) skiller mellom det performative og det organisatoriske aspektet ved profesjoner. Det førstnevnte aspektet peker på de tjenester profesjonen yter, og behovet for utøvelse av skjønn for å kunne håndtere oppgavene på en adekvat måte. Det organisatoriske aspektet på sin side viser til profesjonens autonomi, monopol, jurisdiksjon og institusjonalisering (Molander & Terum, 2008). Her spiller også offentlig regulering og markedets insentiver inn.

Tolkeyrkets profesjonsstatus

Tolking i offentlig sektor har naturlig nok sammenheng med innvandring, og i Norge økte innvandringen for alvor på 1970-tallet da båtflyktninger fra Vietnam og flyktninger fra diktaturet i Chile skapte behov for tolketjenester (Zehouo intervjuet i Felberg, 2014). Fra å være begrenset til noen få språk i begynnelsen, har behovet for antall tolkespråk økt betraktelig på disse 50-årene. Det snakkes per i dag over 150 språk i Norge (Ipsos, 2015), og per august 2023 er det registrert tolker i 71 språk i tolkeregisteret (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, 2023b).

Som nevnt innledningsvis, er det først de siste tiårene at en kan se en konsolidering av tolkeyrket som en profesjon i Norge. Det gis ulike utdanningstilbud til tolker for å kvalifisere dem til definerte oppgaver, profesjonsorganisasjoner er opprettet, og det er utviklet yrkesetiske retningslinjer som regulerer hva en tolk skal og ikke skal gjøre. Tolking er også en tjeneste som er viktig i det norske samfunnet, og tjenesten bidrar til at andre profesjoner kan gi «forsvarlig hjelp og tjeneste for personer som ikke kan kommunisere forsvarlig med offentlige organer uten tolk» (Tolkeloven, 2022). Både tolkeloven og Nasjonalt tolkeregister bidrar til å regulere tolkefeltet, og gir samtidig tjenesten en offentlig godkjenning. Tolkeloven § 7 (2022) krever også at offentlige organer skal bruke kvalifisert tolk.

En tolks oppgave er å formidle det som nettopp har blitt sagt, på et annet språk (Pöchhacker, 2016) på en etisk og faglig forsvarlig måte (Skaaden, 2018). Dette tilsvarer tolkeprofesjonens performative aspekt. Ifølge Skaaden (2023), som bygger på Molander og Terums samfunnsvitenskapelige profesjonsperspektiv, tilfredsstiller dette de nødvendige kravene til å være en profesjon. Når det gjelder det organisatoriske aspektet derimot, kommer tolkeyrket til kort. Skaaden (2023) peker her på mangelen på kvalifiserte (utdannede) tolker som en årsak. Tillit til profesjonelle handler om å kunne stole på deres kompetanse (Grimen, 2008), noe som kan være utfordrende når tolkene som tar oppdrag ikke er kvalifiserte, eller

når markedet selv benytter seg av ufaglærte tolker. Samtidig har ulik praktisering av tolkens rolle, fra rollen som hjelper til rollen som språklig formidler, gjort det vanskelig for brukerne av tolkens tjenester å vite hva de kan forvente (Skaaden, 2023). Sammenhengen mellom praksis og forskning kan også føre til utfordringer i profesjonaliseringsprosessen. Forskning på ufaglærte tolker kan bidra til å dokumentere, reprodusere og/eller forsterke uønskede eller utilsiktede praksiser, spesielt hvis forskningsresultatene brukes i undervisningen av nye tolker (Skaaden, 2020; 2023). Det vil igjen kunne påvirke den profesjonelle tilliten en kan etablere til profesjonsutøverne.

Ifølge Abbott (1988) vil en profesjon alltid være i endring. Både indre og ytre krefter vil forsøke å endre profesjonens jurisdiksjonsområde, som ligger til grunn for anerkjennelsen av arbeidsoppgavenes samfunnsmessige betydning (Molander & Terum, 2008). På tolkefeltet karakteriseres selve profesjonaliseringsprosessen som «struggles between conflicting interests of groups and societies» (Wadensjö, 2007, s. 2-3), som også kan vise til interne konflikter innad i profesjonen. Wadensjö (2007) peker på at dette kan være uenigheter om tolkens rolle, den etiske utførelsen av tolkingen og det interne hierarkiet i profesjonen. For ytterligere å beskrive det feltet tolkene opererer i, vil vi i det følgende kort redegjøre for forhold som bidrar til å styrke og utfordre tolkeyrkets profesjonsstatus.

Tolkeutdanning

Utdanningstilbudet for tolker i Norge har utviklet seg litt etter litt. Det første utdanningstilbudet ble startet opp ved Universitetet i Oslo (UiO) høsten 1985 med Frøili som fagansvarlig (Nilsen, 2012). Det var et grunnemne i tolking i offentlig sektor på 30 sp. Før dette hadde det vært gjennomført en del korte kurs i kommunal eller statlig regi (Frøili, 1984). Emnet ble tilbudt i ett tolkespråk² om gangen og undervisningen foregikk på campus i Oslo. Utover på 90- og 2000-tallet utviklet dette seg til å innbefatte flere emner, og til å bli samlings- og nettbaserte tilbud. I 2017 ble tilbudet utvidet til en bachelor ved OsloMet - Storbyuniversitetet, og i 2020 startet HVL opp et grunnemne med statlig finansiering. I dag tilbys også Tospråktesten ved Samisk høyskole. Autorisasjonsordningen for tolker ble opprettet i 1997 og gjennomføres i dag ved OsloMet – Storbyuniversitetet (NOU 2014:8). Det er verdt å merke seg at i etablerte profesjoner får en tittelen 'statsautorisert' etter lang utdanning eller utdanning og turnustjeneste. For tolker finnes det ikke spesifikke utdanningstilbud ut over en bachelorgrad, og det er heller ikke krav om turnustjeneste. Det er derfor viktig at ordningen med en statsautorisasjonstest opprettholdes for at ikke yrkets status skal reduseres.

Etiske retningslinjer

En viktig komponent i profesjonaliseringen av et yrke er felles etiske retningslinjer. I forbindelse med opprettelsen av statsautorisasjonsordningen,³ ble det utarbeidet en yrkesetikk for tolker i offentlig sektor (NOU 2014:8). Disse etiske retningslinjene ble utarbeidet av en arbeidsgruppe⁴ og er basert på lignende retningslinjer i andre nordiske land, Australia og USA og på den internasjonale tolkeorganisasjonen AIICs Code of Ethics (NOU 2014:8). Ved innføringen av tolkeloven i 2022 ble disse retningslinjene tatt inn i loven og forskriften til loven. Dagens retningslinjer setter grenser for tolkens rolle og pålegger tolken å oversette alt som kommer til uttrykk i samtalene. I tillegg vektlegges tolkens habilitet, taushetsplikt og viktigheten av å følge god tolkeskikk.

² I tillegg til norsk.

³ Tegnspråktolkene utarbeidet sine første yrkesetiske retningslinjer i 1986 (Falkenberg, 1999).

⁴ Arbeidsgruppen besto av representanter fra daværende Kommunal- og arbeidsdepartementet, daværende Norsk tolkeforbund, Universitetet i Oslo og UDI som på den tiden var nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor.

Interesseorganisasjoner for tolker

Det finnes flere interesseorganisasjoner for tolker. I dag er Norsk tolkeforening, som ble stiftet i 2004 (Norsk tolkeforening, 2024), den største. Samtidig finnes det også en fag- og interesseorganisasjon for tolker; Tolkene i Akademikerforbundet (TiA). Akademikerforbundet (2020) er medlem i Unio og kan forhandle lønns- og arbeidsvilkår for tolkene, og dette er vilkår som varierer sterkt. Dette henger sammen med hvordan markedet for tolketjenester er organisert.

Markedet for tolketjenester

I Norge er fagansvaret for tolking i offentlig sektor lagt til IMDi. Dette innebærer et faglig myndighetsansvar for tolking i offentlig sektor og et ansvar for å koordinere kompetanseutviklingen på feltet.⁵

Formidling av tolketjenester skjer i dag både via kommunale tolketjenester og private formidlere. Denne fordelingen skyldes en endring på 2000-tallet da behovet for tolketjenester økte og mange statlige tjenester ble privatisert. Ifølge Zehouo (intervjuet i Felberg, 2014) åpnet dette opp for et marked for private formidlere, «men ikke alle de private formidlerne er like opptatt av å kvalitetssikre sine tjenester». Ifølge en rapport fra IMDi fra 2021, finnes det nå bare 8 kommunale tolketjenester i Norge (Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet, 2019). Det finnes derimot institusjoner som har egen tolketjeneste og et stort antall private tolkeformidlingsbyråer, og mange tolker har opprettet enkeltpersonsforetak. Ifølge den offentlige utredningen *Tolking i offentlig tjeneste – et spørsmål om rettsikkerhet og likeverd* (NOU 2014:8), finnes det nærmere 5000 enheter som er registrert som oversetter- og tolkevirksomheter.

Arbeids- og lønsvilkårene for tolkeprofesjonen er nært knyttet til hvordan markedet for tolketjenester er organisert. I 2022 publiserte PROBA samfunnsanalyse en rapport om *Tolkers arbeidsforhold og markedet for tolketjenester* (2022). Rapporten betegner tolkefeltet som «et nokså komplisert lappeteppes med ulike lønsvilkår som varierer stort mellom sektorer og mellom ulike løsninger for innkjøp» (s. 13). De offentlige og private formidlerne får oppdragene sine fra offentlige tolkebrukere, men de kan også vinne anbuds konkurranser og derved få faste oppdrag i en periode. I hovedsak dekkes disse tolkeoppdragene av frilanstolker, men tolkene kan også få oppdrag direkte fra oppdragsgiver (Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet, 2023). Fra 2023 bruker mange formidlere appen Proweb for å tildele oppdrag til tolkene. Oppdragene blir sendt ut til flere tolker og for å få oppdrag må tolkene være tilgjengelige når et oppdrag blir lagt ut og svare fort på dette.

Rapporten fra PROBA samfunnsanalyse nevner flere negative konsekvenser av at de fleste tolkene jobber som frilans tolker: «Som frilansere har tolkene i liten grad tilgang til velferdsrettigheter som sykepenges og pensjonsordninger (...) Videre finnes det ingen tariff eller minstelønn for tolker» (PROBA samfunnsanalyse, 2022, s. 8).

Andre ulemper er mangel på sosiale goder og et kollegialt fellesskap hvor tolkene kan diskutere etiske utfordringer og *debriefe* etter vanskelige oppdrag. Når det gjelder lønn, viser PROBA-rapporten at tolkene får dårligere betalt når de jobber for byråer enn når de får direkte betalt gjennom statlige institusjoner. Når tolkene tar oppdrag fra byråene har de også færre muligheter for å forhandle lønn, ettersom de ikke har faste kontrakter og byråene står fritt til å bruke andre tolker. På denne måten er mange tolker avhengige av byråene, som er drevet av profitt. En oversikt fra IMDi (2023) viser også at de private formidlingsbyråene er de som bruker flest ufaglærte til sine oppdrag, vel 40 % mot vel 20 % for de kommunale tolketjenestene og institusjoner som bestiller tolk i egen regi. De senere årene har imidlertid flere og flere tilbud blitt utlyst med fast pris. Tolkens lønn vil da ligge som premiss i

⁵ I 2006 ble UDI delt i to og dette ansvaret ble da lagt til IMDi.

anbudsutlysningen, og byråene vil ikke ha ekstra inntjening ved å bruke ufaglærte tolker (PROBA samfunnsanalyse, 2022). Rapporten viser også til at det er forskjell på lønnen for de forskjellige kategoriene i nasjonalt tolkeregiester, noe som understreker at utdanning lønner seg (PROBA samfunnsanalyse, 2022).

Undersøkelsen til PROBA samfunnsanalyse tar utgangspunkt i tolker som er registrert i Nasjonalt tolkeregiester og som er etablerte på tolkemarkedet. Problemstillingen i denne artikkelen tar derimot utgangspunkt i tolker som har nyervervet tolkefaglig kunnskap fra tolkeutdanning og deres opplevelse av utfordringer på markedet. Vi kan ikke se at dette har vært undersøkt tidligere.

Metode

Med et sosialkonstruksjonistisk vitenskapssyn (jf. Burr, 2003), ønsket vi blant annet å få et innblikk i historisk og kulturelt spesifikk kunnskap om nyutdannede tolkers opplevelser av å være aktører på tolkemarkedet. Til dette valgte vi et kvalitativt forskningsdesign og benyttet et strukturert, elektronisk spørreskjema og individuelle, semi-strukturerte oppfølgende intervjuer (se Creswell & Creswell, 2018).

Det strukturerte, elektroniske spørreskjemaet bestod av 12 spørsmål. Spørsmålene om deltakernes bakgrunn, tidligere utdanning og tolkeerfaring, arbeidsforhold og oppdragsmengde, var lukkede. Åpne spørsmål som danner grunnlaget for data i denne artikkelen handlet om Tolkeutdanningen: Om, og i så fall hvordan, den hadde endret hvordan de så seg selv som tolk, hvordan de opplever at andre ser på dem, og hva de ser på som utfordrende på tolkefeltet. Eksempler på disse åpne spørsmålene er: 'Har måten du ser på deg selv som tolk endret seg etter at du fullførte grunnemnet ved HVL? Hvis ja, hvordan? Hvis nei, hvorfor ikke?', 'Opplever du at de du tolker for (både fagpersonen og den minoritetsspråklige) i større grad respekterer deg som yrkesutøver nå som du har grunnemnet? Hva tror du dette skyldes?' og 'Hva tenker du er de(n) største utfordringen(e) for tolkefeltet i Norge i dag?'.⁶

For å få mer forståelse for forskningstemaet, gjennomførte vi semi-strukturerte oppfølgende intervju (jf. Creswell & Creswell, 2018). I disse intervjuene spurte vi blant annet om hvordan deltakerne ville beskrive seg selv som tolk, hva de opplever som utfordrende i rollen som tolk og mer om utfordringer på tolkefeltet i Norge i dag. Dette var blant annet spørsmål som 'Hvordan vil du beskrive deg selv som tolk?', 'Hva i den beskrivelsen tenker du beskriver deg som en profesjonell tolk?', og 'Hvordan opplever du at de andre profesjonsutøverne du møter i din jobb som tolk ser på tolkeyrket?'.⁶

Spørsmålene ble diskutert med tolkekolleger før gjennomføring for å sikre studiens validitet (jf. Bryman, 2012), og prosjektet er godkjent av SIKT (566332).

Deltakere og gjennomføring

Deltakerne er tolker som har gjennomført grunnemnet (30 sp) i tolking i offentlig sektor ved HVL. I desember 2022 ble det elektroniske spørreskjemaet, sammen med et informasjonsskriv, sendt ut til de to første kullene som hadde gjennomført grunnemnet. I desember 2024 ble tilsvarende sendt ut til de to neste kullene (totalt n=102). Av disse var det totalt 46 som besvarte skjemaet. Deltakerne representerer 13 av de 14 tolkespråkene som så langt er blitt tilbudt ved HVL.

I spørreskjemaet ble deltakerne spurt om de var interessert i å delta i et individuelt intervju. De som samtykket ble kontaktet, og det ble gjennomført intervju med 5 deltakere i løpet av våren 2023, og med 2 deltakere vinteren 2025. Fordi deltakerne bor i ulike deler av

⁶ Det siste av disse spørsmålene ble også stilt i alle individuelle intervjuer, og i andre utsending av spørreskjemaet.

landet, ble intervjuene gjennomført via en sikker zoom-lenke, og hvert intervju varte i ca. 30 minutter. Disse deltakerne representerer fem av de 14 tilbudte tolkespråkene.

Bare én av forfatterne gjennomførte alle intervjuene. Dette for å unngå en to-mot-en situasjon, og samtidig kunne forfatteren benytte erfaringen fra de andre intervjuene for å skape en best mulig situasjon. Alle deltakerne ble informert om at besvarelsene i spørreskjemaet ble anonymisert, og at svarene de ga der eller i et individuelt intervju ikke skulle være mulig å spore tilbake til dem. De ble også informert om at de når som helst kan trekke samtykket.

Artikkelforfatterne som har designet denne undersøkelsen har utdanning og erfaring fra oversettelse og tolking, og er erfarne tolkeutdannere. Det at vi har det faglige ansvaret for emnet studentene har hatt ved HVL, kan ha påvirket både utformingen av spørsmålene og studentenes svar. Denne påvirkningen ble forsøkt redusert ved at besvarelsene var anonyme og at det i intervjuene ble lagt til rette for en støttende dialog for å få fram studentenes opplevelser. Samtidig, i tråd med en sosialkonstruksjonistisk tilnærming (jf. Burr, 2003), har vi forsøkt å være kritisk til den kunnskap vi tar for gitt både når vi formulerte spørsmålene og når vi analyserte data.

Analyse av data

Intervjuene ble transkribert, og innholdsanalyse (Krippendorff, 2013; Lindgren et al., 2020) ble valgt for å kunne identifisere relevante tema i data fra intervjuene og spørreundersøkelsen. Innholdsanalyse er en empirisk fundert metode som bidrar til en kritisk utforskende prosess som ga oss mulighet til å finne mønstre i våre data (jf. Krippendorff, 2013). Metoden involverer beskrivelse og tolkning, der ingen beskrivelser er frie for tolkning (Lindgren et al., 2020). Forskernes inntrykk av data inkluderes derfor i det analytiske arbeidet.

Transkripsjonene og svarene fra spørreundersøkelsen fra første runde (2023/2024) ble gjennomgått av begge forfatterne flere ganger, og etter hvert ble stikkord, sitater og observasjoner knyttet til problemstillingen notert. Notatene ble overført til et skjema, og likheter mellom dem dannet kategorier. Sitater som «vi vet ikke hvor mange oppdrag vi får» og «det er veldig uforutsigbart (...) du må passe på en app hele tiden, du må godta eller avslå et tilbud du får» dannet kategorien *Variierende tilgang til oppdrag og uforutsigbar arbeidsmengde*. Lignende kategorier ble deretter satt sammen til ulike deskriptive tema, for eksempel ble *Variierende tilgang til oppdrag og uforutsigbar arbeidsmengde* og *Manglende faste stillinger og forutsigbar inntekt*, satt sammen til *Arbeidsbetingelser*. Temaene vi fant kan relateres til ulike forhold ved profesjonen og markedet. De er knyttet til rammefaktorene (arbeidsbetingelsene), utfordringer både med andre profesjonsgrupper og innad i profesjonen. Etter andre runde (2024/2025), ble dataene gjennomgått på samme måte. Etter en grundig analyse, fant vi at disse dataene bidro til å styrke heller enn å utfordre de etablerte kategoriene og de deskriptive temaene fra første runde. For å styrke studiens troverdighet og reliabilitet (jf. Lindgren et al., 2020), viser vi eksempler på analysen i tabell 1. Sitatene som blir presentert der er hentet både fra spørreskjemaet (fem av dem) og de individuelle intervjuene (syv av dem) fra begge runder. Selv om det kun er enkelte sitat som er tatt inn i tabellen, bygger kategoriene på flere tilsvarende uttalelser fra deltakerne.

Tabell 1. Eksempel på analyseprosessen

Sitater/notater	Kategorier	Deskriptive tema
Vi vet ikke hvor mange oppdrag vi får.	Varierende tilgang til oppdrag og uforutsigbar arbeidsmengde	Arbeidsbetingelser
Det er veldig uforutsigbart (...) du må passe på en app hele tiden, du må godta eller avslå et tilbud du får.		
For få faste jobber.		
Den største utfordringen er at inntekten er ustabil.		
Jeg tror at man ofte ikke ser på tolken som en fullverdig yrkesdeltaker. Bruker er ikke klar over spilleregler, og i noen tilfeller ignorerer de oss.	Manglende forståelse for profesjonaliseringsprosessen	Utfordringer i forhold til andre (profesjons)grupper
Jeg vil ikke være tilknyttet tolkebyråer (håper de 'forsvinner' for godt) som samarbeider med tolker som mangler kunnskap og profesjonalitet.		
De fleste tolkebrukere har ingen kunnskap om hvordan dette yrket er organisert, eller hva er de forskjellige kvalifikasjonene som finnes. Det var en av de viktige grunnene til jeg forlot den jobben.	Mangel på respekt	
Sier du at du er tolk, er det lite forståelse for det.		
Det at det brukes ukvalifiserte «tolker» påvirker tilliten negativt.	Oss, de kvalifiserte og dem, de ufaglærte	Utfordringer innad i profesjonen
Det er mange dårlige vaner der ute som har blitt etablert gjennom tiden, og det gjør det vanskelig for oss [<i>de kvalifiserte</i>], fordi da kan jeg være den 'vanskelige' tolken som stiller krav.		
Knivingen mellom tolkene om de beste jobbene.		
At folk kanskje ikke er så trygge på seg selv. Da begynner man å angripe [<i>andre tolker</i>].	Rivalisering mellom tolkekolleger	

I fortsettelsen vil data bli presentert og diskutert i henhold til de ulike deskriptive temaene; arbeidsbetingelser, utfordringer med andre profesjonsgrupper og utfordringer innad i profesjonen. Før det, vil vi presentere deltakerne og deres arbeidssituasjon.

Funn

Deltakerne og deres arbeidssituasjon

Av de 46 deltakerne i studien, hadde 40 tolkeerfaring før de tok grunnemnet, alt fra 1 til 30 år (gjennomsnittlig 7 år). I tillegg til grunnemnet, hadde flere av deltakerne påbegynt eller fullført utdanning i andre fag. Av disse var 13 på bachelornivå, 17 på masternivå og 3 på doktorgradsnivå.

De fleste deltakerne jobbet som frilanstolker både før og etter grunnemnet (81 %), mens kun 6 av dem har fast stilling som tolk. Seks av deltakerne hadde aldri jobbet som tolk tidligere, men etter å ha tatt emnet, jobber alle bortsett fra tre som tolk.

Alle deltakerne opplever at grunnemnet bidro til å bedre deres ferdigheter som tolk, og styrke deres profesjonelle identitet (Urdal, 2024). Oppdragshyppigheten blant dem økte også. Før grunnemnet tok 56 % av dem tolkeoppdrag ukentlig, mens etter grunnemnet var det 73 % som gjorde det. Flere er altså ukentlig på oppdrag i tolkefeltet. Hva de opplever som utfordrende der, vil vi gå dypere inn på i det følgende.

Arbeidsbetingelser

Deltakerne uttrykker at de trives med å tolke, men flere av dem trekker frem utfordringer relatert til tolkers arbeidsbetingelser. Dette er knyttet til varierende tilgang til oppdrag, uforutsigbar arbeidsmengde, manglende faste stillinger, og uforutsigbar inntekt.

En tolks arbeidshverdag kan være veldig variert, både med tanke på innholdet i de ulike oppdragene, men også på mengden oppdrag. En deltaker bemerker: «vi vet ikke hvor mange oppdrag vi får». En annen deltaker forteller at det å være tolk, «det er gøy, men det er ustabil. Spesielt i ferieperioder. Da har jeg ikke oppdrag. Eller veldig få». Dette gjør det vanskelig å ha en forutsigbar arbeidssituasjon.

Uforutsigbarheten fører til varierte arbeidsdager, noe som kan være positivt, men som en deltaker sier, «du kan ikke planlegge hverdagen din. Når du skal tolke og når du skal ha fri. Det er veldig vanskelig». En deltaker forteller at de må følge med på appen Proweb, der oppdragene annonseres og blir tildelt. Deltakeren utdyper dette med «du må passe på en app hele tiden, du må godta eller avslå et tilbud du får». Dette oppleves som svært slitsomt og påvirker derfor hverdagen på en negativ måte.

Varierende og uforutsigbar tilgang til oppdrag fører til ustabil inntekt. Deltakerne ønsker å leve av å være tolk, men sier det er vanskelig. En av dem forteller at «den største utfordringen er at inntekten er ustabil». Denne manglende stabiliteten skyldes også blant annet at «det er standardpraksis at de [oppdragsgiver] kan avlyse våre møter uten å kompensere oss», som en deltaker påpeker. Dermed kan det som ser ut til å bli en lønnsom uke, ende med mye ledig tid og lite inntekt.

En deltaker utdyper dette på følgende måte: «Jeg vet ikke om alle som ikke har god økonomi, kan jobbe som tolk fulltid». Det kan derfor være behov for å ha en annen jobb med stabil inntekt ved siden av. Ustabil inntekt har ringvirkninger. En av deltakerne ønsket å kjøpe egen bolig, og forteller at «jeg prøvde å kontakte banken: ‘Hvordan kjøper jeg bolig?’, ‘Nei, du må dokumentere fast inntekt». Manglende fast inntekt skaper et ønske om flere faste stillinger. Som en av informantene påpeker, er det «for få faste jobber». Å jobbe som selvstendig næringsdrivende gir også, ifølge en annen, «veldig begrensede sosiale rettigheter som sykepenger, dagpenger etc.». En deltaker foreslår følgende: «om det hadde vært mer offentlige aktører innen markedet som ga faste stillinger som tolker, det ville ha vært det perfekte scenarioet». Deltakerne ønsker bedre arbeidsbetingelser, men det er også andre forhold de opplever som utfordrende.

Utfordringer i forhold til andre (profesjons)grupper

Det er en økt satsing på utdanning og kvalifisering av tolker i Norge, likevel mener flere av deltakerne at andre grupper i samfunnet ikke har forståelse for den profesjonaliseringsprosessen tolkene har gått og går gjennom. De opplever å ikke bli respektert når de er på oppdrag, noe de synes er utfordrende.

Ved å ha bestått grunnemnet, har deltakerne i denne studien vært gjennom en kvalifiseringsprosess. De opplever likevel at de ikke alltid blir verdsatt. En forteller at tolkebyråene ikke ser verdien i denne kompetansehevingen, for «måten de behandler tolkene på har ikke endret seg». En annen utdyper dette og sier, «hva er vitsen med de kursene og autorisasjonsprøven når noen andre som ikke har noen formell kompetanse får oppdrag. Det er veldig irriterende». De opplever derfor at verken tolkebyrå eller tolkebestillerne verdsetter kompetansen de har tilegnet seg. De vegrer seg likevel for å si ifra. Som en beskriver det, «jeg tør ikke kjempe mot domstoler og saksbehandlere, det er vanskelig. Jeg vil ikke miste oppdrag og tør ikke si ifra». De føler seg fanget i en vanskelig posisjon.

Når deltakerne opplever at kompetansen de har tilegnet seg ikke anerkjennes, føler de seg lite respektert. Selv om flere av dem sier at «begge parter [som benytter seg av tolketjenester] viser mer respekt når de vet at tolken er utdannet som tolk» og at «stort sett har jeg et positivt inntrykk», forteller flere at de også møter mange som er «lite bevisst på tolkens profesjonalitet og hva dette innebærer» og som uttaler at «jeg tror at man ofte ikke ser på tolken som en fullverdig yrkesdeltaker. Bruker er ikke klar over spilleregler, og i noen tilfeller ignorerer de oss». Grunnemnet har gjort deltakerne mer bevisste på hva en tolk skal og ikke

skal gjøre, men de møter motstand i markedet. En av deltakerne forteller at «det er ikke alle som tar dette yrket på alvor (...) de forstår ikke helt [tolke]rollen», mens en annen sier at «tolkeutdanningen har hjulpet meg å forstå hva som er riktig og galt, men ute i verden får jeg ikke gjennomslag for det som er riktig». Dette kan tyde på at de opplever at tolkerollen til stadighet blir utfordret av personer som ikke har forståelse for tolkeprofesjonen.

Å bli møtt med manglende respekt, fører også til at deltakerne vegrer seg for å jobbe som tolk. En deltaker uttrykker det slik: «Det var jo en av grunnene til at det ikke var så attraktivt å gjøre dette yrket til min fulltidsjobb. Vi er fortsatt ikke respektert der ute». Å bli respektert ser derfor ut til å ha stor betydning for deltakerne.

En deltaker setter manglende respekt i sammenheng med bruken av ufaglærte tolker på markedet, og forteller at «det er et gjennomgående problem, at jeg ikke vil være tolk fordi det ikke er et respektert yrke, og det er ikke et respektert yrke fordi det er kun de som ikke er utdannet som fyller markedet». Manglende forståelse for og kunnskap om tolkens rolle, samt bruk av ufaglærte tolker ser ut til å kunne resultere i at kvalifiserte tolker forlater yrket.

Utfordringer innad i profesjonen

Deltakerne opplever også utfordringer innad i profesjonen. Disse er også knyttet til bruk av ufaglærte tolker, og her opererer deltakerne med et skille mellom *oss*, de kvalifiserte og *dem*, de ufaglærte. Det kan diskuteres om ufaglærte tolker er en del av tolkeprofesjonen, men de inkluderes her fordi de tar oppdrag og lønnes som tolker. Deltakerne trekker også frem en rivalisering mellom tolkene, som ikke nødvendigvis er relatert til kvalifiseringsnivået.

Bruken av ufaglærte tolker blir ofte nevnt som en utfordring på tolkemarkedet i Norge i dag, og en av deltakerne formulerte det slik: «det er en del som kaller seg tolker, som hverken har formell eller reell kompetanse, og fungerer som tolk. Det er den største utfordringen». Flere fremsatte ønsket om at tolk burde vært en beskyttet tittel, slik at ufaglærte tolker ikke kan ta oppdrag. Deltakerne har imidlertid forståelse for at det ikke finnes kvalifiserte tolker i små språk. En deltaker uttrykker at «jeg skjønner at i enkelte språk er man nødt til å bruke ufaglærte. Hvis det er et lite språk der det finnes ingen kvalifiseringsmuligheter, da er det klart at det er ufaglærte, og de kan være kjempeflinke». Det er når det finnes kvalifiserte tolker, men disse ikke blir benyttet, at irritasjonen oppstår.

For, som en av dem påpeker, «det brukes ukvalifiserte 'tolker' som påvirker tilliten negativt». Redusert tillit kan føre til at fagpersoner og minoritetsspråklige ikke ønsker å bruke tolk, men i stedet ofte bruker «andre løsninger av lav kvalitet som kunstig intelligens i form av apper ol.». En annen forteller at «det er mange dårlige vaner der ute som har blitt etablert gjennom tiden, og det gjør det vanskelig for oss [de kvalifiserte], fordi da kan jeg være den «vanskelige» tolken som stiller krav». De opplever at ufaglærte tolker gjør oppgaver en tolk ikke skal gjøre, og når de selv ikke går med på å gjøre de samme oppgavene, blir de sett på som vanskelige å samarbeide med. Dette føler de er urettferdig, når de selv opplever at den jobben de gjør er mer i tråd med tolkeloven og god tolkeskikk.

En av deltakerne nevner en annen «etisk utfordring». Det handler om rivalisering mellom tolkekolleger. En deltaker sier at det foregår en kniving mellom tolker om «de beste jobbene». Et marked med private og offentlige aktører, med både kvalifiserte og ufaglærte tolker, kan oppleves uoversiktlig. Ustabil oppdragsmengde, som gir uforutsigbar inntekt, har ført til at det konkurreres om oppdrag med gode vilkår. Dette har ført til at tolker undergraver hverandre for å vinne fram. Det er ikke sikkert det handler om at én tolk er så mye bedre enn en annen. Det kan handle om, som en deltaker sier, «at folk kanskje ikke er så trygge på seg selv. Da begynner man å angripe [andre tolker]». Slike situasjoner kan utfordre profesjonens kollektive side.

Diskusjon

Som vi har sett, er det satt i verk flere tiltak for å bedre situasjonen på tolkemarkedet i Norge: Innføringen av tolkeloven som definerer hva som er en kvalifisert tolk, opprettelsen av Nasjonalt tolkeregister, som gir oversikt over tolker og deres kvalifikasjoner, utdanningstilbud for tolker ved flere utdanningsinstitusjoner, og innføring av fast pris ved anbudsutlysninger. Dette kan sees som en offentlig godkjenning av tolking som profesjon (jf. Sela-Sheffy, 2022), som kan bidra til økt tillit og status til tolkeprofesjonen. Likevel, på tross av dette, stilles det spørsmål om tolkeyrket er en profesjon i henhold til det organisatoriske aspektet (jf. Skaaden, 2023), og tolkene opplever flere utfordringer på tolkefeltet som bidrar til å understreke dette. Noe av dette er knyttet til tolkenes arbeids- og lønnsvilkår, og hvordan private formidlere administrerer sine tjenester. Uansett, på sikt kan disse tiltakene som er skissert over føre til bedre tilgang på kvalifiserte tolker og bedre arbeidsvilkår for tolkene, men en er ikke helt der enda.

Etter å ha gjennomført grunnemnet, mener tolkene selv at de leverer bedre kvalitet i sin tolketjeneste. De gir også uttrykk for å i større grad følge god tolkeskikk (Urdal, 2024). Dette ser vi som en økt bevissthet om egen profesjonell identitet. En av de tingene som går igjen i de funn som er presentert i denne artikkelen, er imidlertid at de opplever at de som bruker tolketjenester ikke har samme grad av forståelse av tolkerollen som det tolkene har ervervet seg gjennom utdanningen. Det blir derfor ekstra utfordrende at tolkene opplever en *mismatch* når det gjelder oppfatningen av tolkerollen i møtet med markedet etter endt utdanning. Dette avdekker et stort behov for utdanning av tolkebrukerne, både av de minoritetsspråklige og av ansatte i offentlig sektor. I en artikkel fra 2019 diskuterer Felberg og Sagli behovet for opplæring blant offentlig ansatte i bruk av kommunikasjon gjennom tolk. De konkluderer med at det er behov for å integrere bruk av tolk i en rekke utdanninger i Norge og at det bør settes av midler til å skolere offentlige ansatte i kommunikasjon via tolk. (Felberg & Sagli, 2019). Dette behovet underbygges av vår undersøkelse. Manglende forståelse for tolkens rolle, kvalifikasjon og profesjon oppleves utfordrende for tolkene, og kan i ytterste konsekvens føre til at tolkene forlater profesjonen.

De fleste som tar grunnemnet har tolkeerfaring fra før. Det gjelder også deltakerne i dette prosjektet. Deres syn på utfordringene har kanskje ikke gjennomgått store endringer, men ett aspekt ved gjennomført utdanning og økt profesjonalitet er at tolkene stiller krav. Disse kravene kan føre til at tolkene blir møtt på en annen måte i markedet. For nå ønsker de å bli respektert for den utdanningen og kompetansehevingen de har tatt, og for den jobben de gjør. De ønsker å bli anerkjent for sin profesjonelle integritet. Nå som de er en del av et *vi*, de kvalifiserte tolkene, har de kanskje også et større behov for å skape et skille til *dem*, de ufaglærte. De mener derfor de bør prioriteres fremfor ufaglærte tolker, men her opplever de en diskrepans mellom det de selv ønsker og det de opplever i møte med aktører på markedet. Selv etter innføringen av tolkeloven, ble det i 2022 benyttet ufaglærte tolker i 40 % av alle oppdrag (Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet, 2023). Dette antallet har blitt redusert fra 60 til 50 og så til 40 de siste tre årene. Til tross for at det finnes tilstrekkelig med kvalifiserte tolker i de fleste språk, velges fremdeles ufaglærte tolker framfor kvalifiserte i mange tilfeller (PROBA samfunnsanalyse, 2022). Tolkene i vår undersøkelse har forståelse for at ufaglærte tolker benyttes i små språk uten kvalifiseringstilbud. Ifølge tolkeloven kan det gis dispensasjon fra kravet om bruk av kvalifisert tolk, fram til 31.12. 2026 (Tolkeloven, 2022). En eventuell forlengelse av dispensasjonen, vil kunne bidra til ytterligere frustrasjon hos de kvalifiserte tolkene.

Selv om deltakerne i vår undersøkelse har fått flere oppdrag etter endt utdanning, opplever de utfordringer med arbeidsbetingelsene. Dette er også noe rapporten fra PROBA samfunnsanalyse (2022) slår fast. Disse utfordringene er knyttet til uforutsigbarhet, både når det kommer til arbeidsmengde og inntekt. Faste stillinger framholdes av deltakerne i

prosjektet som en løsning på dette, ved at tolkene vil få tilgang til mer stabil inntekt, sosiale goder og et faglig fellesskap der de kan diskutere ulike tolkefaglige problemstillinger. Dette vil kunne gi tryggere rammer for tolker som gjør at de kan stå i yrket i mange år. På den andre siden vil muligheten for faste stillinger alltid være avhengig av antall minoritetsspråklige og behovet for tolk.

Ifølge Molander og Terum (2008) handler profesjoner om den kollektive selvforståelsen en yrkesgruppe må utvikle. Rivalisering blant tolker kan svekke forståelsen rundt det kollektive både innad i profesjonen og utad (jf. Wadensjö, 2007). Når en tolk fremhever sin egen betydning og berettigelse i forhold til andre tolker og overfor andre profesjoner (jf. Molander & Terum, 2008), fremstår ikke tolkeprofesjonen som et fellesskap. Sammen med bruk av ufaglærte tolker, kan dette kan bidra til å undergrave profesjonens status og den profesjonelle tilliten tolker skal inngi (jf. Grimen, 2008; Skaaden, 2023; Wadensjö, 2007).

Denne artikkelen underbygger og utdyper flere kjente faktorer som er utfordrende på markedet, som uforutsigbare arbeidsbetingelser, formidling og bestilling av ufaglærte tolker, og manglende forståelse og respekt for tolkens rolle. Artikkelen belyser også en rivalisering blant tolker, hvor tolkene selv kan være et hinder for profesjonaliseringsprosessen og det å skulle framstå som én profesjon. Samtidig vises det til flere tiltak som er iverksatt for å styrke tolkefeltet, som blant annet innføring av Tolkeloven, opprettelse av Nasjonalt tolkeregister og tilbud om tolkeutdanning. Det er altså faktorer i spill som både fremmer og hemmer utviklingen av tolking som profesjon, og dette viser kompleksiteten i tolkeyrkets profesjonaliseringsprosess. Selv om denne undersøkelsen har få deltakere sett i forhold til antall tolker på markedet, gir den et inntrykk av hva nyutdannede tolker mener er utfordrende på feltet. Videre forskning kan trekke inn flere deltakere og eventuelt undersøke oppnåelse av respekt for tolkeprofesjonen utad og rivalisering blant tolkene innad.

Litteraturliste

- Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor* (4. utg.). University of Chicago Press.
- Akademikerforbundet. (2020). *Tolkeforbundet nedlagt - lenge leve TiA!*
<https://www.akademikerforbundet.no/nyheter/tolkeforbundet-nedlagt-lenge-leve-tia/>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4. utg.). Oxford University Press.
- Burr, V. (2003). *Social constructionism* (2. utg.). Routledge.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative & mixed methods approaches* (5. utg.). Sage Publications.
- Falkenberg, E.-S. (1999). Norsk Døvetolksforening tilblivelse og utvikling 1978-1988. I H. Woll (Red.), *Døvetolk- og døvblindetolkeyrkets fremvekst i Norge* (s. 107-126). Døves forlag AS.
- Fauske, H. (2008). Profesjonsforskningens faser og stridsspørsmål. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 29-53). Universitetsforlaget.
- Felberg, T., (Ide og manus). (2014). *Et bidrag til historien om tolking i offentlig sektor*. Høgskolen i Oslo og Akershus. <https://film.oslomet.no/et-bidrag-til-historien-om-tolking-2>
- Felberg, T. R., & Sagli, G. (2019). Training public service employees in how to communicate via interpreters in Norway: Achievements and challenges. *FITISPos International Journal*, 6(1), 141-155. <https://doi.org/10.37536/FITISPos-IJ.2019.6.1.194>
- Frøili, J. (1984). *Kartleggingsprosjekt for den videre tolkeopplæring. En undersøkelse utført for Kommunal og arbeidsdepartementet*. Kommunal og arbeidsdepartementet. Innvandrereksjonen.

- Grimen, H. (2008). Profesjon og kunnskap. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 71-86). Universitetsforlaget.
- Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet. (2019). *Kartlegging av anskaffelser av tolketjenester*. <https://www.imdi.no/contentassets/1d1f177882424a44a4ccd1acd0624920/kartlegging-av-anskaffelser-av-tolketjenester.pdf>
- Høgskulen på Vestlandet. (2024). *Studieplan - Tolking i offentlig sektor*. <https://www.hvl.no/studier/studieprogram/tolking-i-offentleg-sektor/2024h/studieplan/>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2023). *Offentlige organers behov for tolking 2022*. <https://www.imdi.no/contentassets/261ab2f7b670401797f53d72fd574621/faktaark-2022.pdf>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2023a). *Ordlister og begreper*. <https://www.imdi.no/tolk/veileder-for-offentlige-anskaffelser-av-tolketjenester/ordliste-og-begreper/>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2023b). *Tolking i offentlig sektor*. <https://www.imdi.no/tolk>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2024, 20. mars). *Nasjonalt tolkeregister*. <https://www.tolkeregisteret.no/>
- Ipsos. (2015). *Rom for språk*. Språkrådet. https://www.sprakradet.no/globalassets/sprakdagen/2015/ipsos_rapport_rom-for-sprak_2015.pdf
- Krippendorff, K. (2013). *Content analysis: An introduction to its methodology* (3. utg.). Sage.
- Lindgren, B.-M., Lundman, B., & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*, 108, 103632. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier. En introduksjon. I A. Molander & L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier* (s. 13-27). Universitetsforlaget.
- Nilsen, A. B. (2012). Jorunn Froili etablerte tolkeutdanningen i Norge. *Anne Birgittas Tolkeblogg*. <https://annebirgitta.wordpress.com/2012/01/20/jorunn-froili-etablerte-tolkeutdanningen-i-norge/>
- Norsk tolkeforening. (2023). *Vedtekter Norsk tolkeforening (NTF)*. Norsk tolkeforening. <https://tolkeforeningen.no/ntfs-vedtekter/>
- Norsk tolkeforening. (2024, 3. april). *Om NTF*. Norsk tolkeforening. <https://tolkeforeningen.no/about/>
- NOU 2014:8. (2014). *Tolking i offentlig sektor - et spørsmål om rettssikkerhet og likeverd*. Barne- og familiedepartementet. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2014-8/id2001246/?q=autorisasjonspr%C3%B8ven&ch=10#match_9
- OsloMet - Storbyuniversitetet. (2024). *Innføring i tolking i offentlig sektor*. <https://www.oslomet.no/studier/lu/evu-lui/innforing-tolking-offentlig-sektor>
- PROBA samfunnsanalyse. (2022). *Tolkers arbeidsforhold og markedet for tolketjenester* (11). Inkluderings- og mangfoldsdirektoratet (11). <https://proba.no/wp-content/uploads/Rapport-2022-11-Tolkers-arbeidsforhold.pdf>
- Pöchhacker, F. (2016). *Introducing interpreting studies* (2. utg.). Routledge.
- Sela-Sheffy, R. (2022). Ethics and profession. I M. Malmkjær (Red.), *The Cambridge handbook of translation* (s. 160-180). Cambridge University Press.
- Skaaden, H. (2018). Profesjonsetikk, skjønn og tillit i tolking. I H. Haualand, A.-L. Nilsson & E. Raanes (Red.), *Tolking. Språkarbeid og profesjonsutøvelse* (s. 279-301). Gyldendal.
- Skaaden, H. (2020). Ethics and profession. I M. Phelan, M. Rudvin, H. Skaaden & P. Kermit (Red.), *Ethics in public service interpreting* (s. 147-201). Routledge.
- Skaaden, H. (2023). Interpreter's mistake': Why should other professions care about the professionalization of interpreters. I L. Gavioli & C. Wadensjö (Red.), *The Routledge*

handbook of public service interpreting (s. 261-276). Routledge.

<https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780429298202>

Tolkeloven. (2022). *Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven)*.

(LOV-2022-06-10-39). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-11-79>

Urdal, G. H. S. (2024). Making a difference: how does an interpreting course contribute to public service interpreters' professional identity. *FITISPos International Journal*, 11(2),

96-111. <https://doi.org/10.37536/FITISPos-IJ.2024.11.2.371>

Wadensjö, C. (2007). Foreword. Interpreting professions, professionalization and professionalism. I C. Wadensjö, B. E. Dimitrova & A.-L. Nilsson (Red.), *Critical link 4: Professionalisation of interpreting in the community* (s. 1-8). John Benjamins.

<https://doi.org/10.1075/btl.70.02wad>