

MASTEROPPGAVE

Emnekode:

BE323E MBA TROMSØ

Navn på kandidat:

Stine Nilsskog

«Ingenting kommer gratis»

En kvalitativ studie av tolkers
selvledelsesstrategier frem mot
autorisasjonsprøven i tolking

Dato: 19.05.2016

Totalt antall sider: 74

Abstract

This MBA master thesis studies self-leadership amongst a specific group of freelance knowledge workers: Norwegian interpreters preparing for the government authorisation as interpreters. It is a clear goal for Norwegian authorities to get as high a percentage as possible of qualified interpreters amongst interpreters in the Norwegian public sector. However, there are no specific courses offered in Norway to obtain such a qualification. Neither does this group of freelance workers have any employer or organisation to support them and encourage them through this demanding process. Self-leadership is therefore the only way for the candidates to lead themselves to the authorisation.

Self-leadership amongst freelance knowledge workers is a rather unexplored field in literature, and is therefore of interest in itself. In this qualitative study, I have carried out in-depth interviews with six government authorised interpreters in Norway. The main finding in my research is that the interviewees aiming for the Norwegian government authorisation do indeed apply self-leadership, and that they turn to both behaviour-focused and cognitive strategies. Behaviour-focused strategies in the form of developing experience, rehearsal, the making of glossaries and observation, and cognitive strategies when using mental imagery and constructive self-talk.

They do also display both extrinsic and intrinsic motivation, and some of them have turned to quite unexpected though very successful behaviour-focused and cognitive strategies. What seems to be amongst the most interesting findings, is that the interviewees have to a great extent used real interpreted meetings to develop experience within various domains. They have also used these occasions to use mental imagery to pretend for themselves they are sitting their exam, and they have observed their performance to narrow the gap between actual performance and aimed performance.

We may therefore say that strategies from self-leadership are indeed used by this specific group of freelance knowledge workers. Future research will show whether the findings of this study are applicable within other groups of freelance knowledge workers too.

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på mitt MBA studium ved Nord Universitetet. For en statsautorisert tolk og translatør har det vært en spennende og krevende reise gjennom ledelses- og økonomifag. Ettersom mitt hjerte brenner for tolking og oversetting, har det vært en stor glede å kunne studere enkelte aspekter av mitt fag innenfor en ledelseskontekst.

Jeg ønsker å takke de 6 informantene som uten å nøle stilte opp til intervju og som delte sine erfaringer og refleksjoner med meg. Dere ga meg innblikk i hardt arbeid, glede, oppfinnsomhet og en genuin interesse for tolkefaget som har vært til stor inspirasjon for meg under arbeidet med denne oppgaven, og som vil fortsette å inspirere meg i mitt arbeid som tolk og translatør.

Veileder, førsteamanuensis i organisasjon og ledelse Trude Høgvold Olsen har gitt meg utrolig god støtte. Takk for konstruktive tilbakemeldinger og for at du har hjulpet meg å ramme inn alle mine løse ideer.

Som frilansende kunnskapsarbeider har jeg hverken arbeidsgiver eller organisasjon å takke for tilrettelegging, men jeg er i kraft av mitt daglige virke i et dynamisk og spennende miljø av tolker der jeg lærer noe nytt hver eneste dag, en stor takk til alle kollegaer. Forelesere og medstudenter ved Universitetet Nord fortjener også en stor takk for 3 morsomme og lærerike år.

Sørumsand, 19.05.2016

Stine Nilsskog

Sammendrag

Denne masteroppgaven har søkt å belyse om selvledelsestrategier kan benyttes og er benyttet hos kunnskapsarbeidere som er frilansere, hvilket fremstår som et lite belyst tema i litteraturen. Herværende oppgave benytter en spesifikk gruppe frilansende kunnskapsarbeidere i en svært klarlagt situasjon som grunnlag for å studere fenomenet, nemlig tolker i Norge og deres kompetansehevende arbeid frem mot en statsautorisasjon i tolking.

Ettersom intet studium eller pensum kan føre frem til denne offentlige kvalifikasjonen, og tolker i stor grad er frilansere uten arbeidsgiver eller organisasjon i ryggen under et slikt arbeid, ønsket jeg å finne ut av om selvledelsesstrategier fungerer som strategi i dette læringsarbeidet. Det teoretiske rammeverket for oppgaven er derfor selvledelsesteori med læringsteori for tolker som bruksområde for strategiene. Tilnærmingen er kvalitativ, og jeg har gjennomført semistrukturerte intervju med 6 informanter, alle statsautoriserte tolker som har avlagt ordinær autorisasjonsprøve. Problemstillingen formulert på denne bakgrunn ble som følger:

Hvilke selvledelsesstrategier kan finnes i det kompetansehevende arbeidet hos tolker frem mot bestått autorisasjonsprøve for tolker?

Gjennom intervjuene trådte flere selvledelsesstrategier tydelig frem. Informantene har i sitt læringsarbeid aktivt nytte gjort seg av kjente selvledelsesstrategier uten å være bevisste på at det var nettopp selvledelse de benyttet. Informantene har benyttet seg av adferdsstrategier i form av blant andre opparbeidelse av erfaring, utvikling av ordlister og aktiv øving på krevende oppgaver. De har også praktisert bruk av mental forestillingsevne ved å late som de befinner seg i en eksamenssituasjon for deretter å drive aktiv selvobservasjon av egen prestasjon. De har og benyttet konstruktiv dialog med seg selv. Flere av informantene drives av indre motivasjon i form av en genuin interesse for tolking, oversetting og språk. Ytre motivasjon som prestisje og bedre muligheter for fremtidig økning i inntekt trer frem hos informantene som var i en frilansersituasjon på det tidspunktet de avla autorisasjonsprøven.

Herværende arbeid indikerer at selvledelsesstrategier brukes med suksess hos en spesifikk gruppe frilansende kunnskapsarbeidere, nemlig tolker. Fremtidig forskning vil kanskje kunne bekrefte at disse funnene er overførbare til andre grupper kunnskapsarbeidere som er frilansere, som vi vet er en gruppe sysselsatte i vekst i den vestlige verden.

«Ingenting kommer gratis»

Informant 6

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|----|
| Abstract | i |
| «Ingenting kommer gratis» | iv |
| Innholdsfortegnelse | v |
| 1. Innledning..... | 1 |
| 1.1 Frilansere i dagens arbeidsmarked | 1 |
| 1.2 Hva er en tolk og en statsautorisert tolk? | 2 |
| 1.3 Autorisasjonsprøven for tolker | 3 |
| 1.4 Tolkeutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus og Nasjonalt tolkeregister | 4 |
| 1.5 Frilansere: kompetanseheving og selvledelse | 5 |
| 1.6 Aktualisering | 6 |
| 1.7 Problemstilling og forskningsspørsmål | 7 |
| 1.8 Oppgavens oppbygging..... | 8 |
| 2.0 Teori | 8 |
| 2.1 Selvledelse som oppgavens teoretiske rammeverk | 8 |
| 2.1.1 Hva er selvledelse?..... | 9 |
| 2.2 Kunnskapsarbeidere i selvledelseslitteraturen | 10 |
| 2.3 Forutsetninger for selvledelse | 11 |
| 2.3.1 Autonomi, definert mål og forpliktelse til arbeidet..... | 11 |
| 2.3.2 Utdannelsesbakgrunn og erfaringsbakgrunn | 12 |
| 2.4 Kompetansekrav som konkretisering av målene..... | 13 |
| 2.5 Adferdsstrategier | 16 |
| 2.5.1 Hva er adferdsstrategier?..... | 16 |
| 2.5.2 Utdannelsesbakgrunn som adferdsstrategi | 17 |
| 2.5.3 Erfaring som adferdsstrategi | 18 |
| 2.5.4 Observasjon av kollegaer som adferdsstrategi | 18 |
| 2.5.6 Utvikling av ordlister som adferdsstrategi | 19 |
| 2.5.7 Utvikling av allmennkunnskap som adferdsstrategi | 20 |
| 2.5.8 Bruk av lydopptak som adferdsstrategi | 21 |
| 2.5.9 Samarbeid med andre kandidater som adferdsstrategi | 21 |
| 2.6 Kognitive strategier | 22 |
| 2.6.1 Hva er kognitive strategier? | 22 |
| 2.6.2 Selvobservasjon og å jobbe med den indre dialogen | 23 |
| 2.6.3 Bruk av forestillingsevnen | 24 |
| 2.6.4 Motivasjon..... | 24 |
| 2.6.5 Ytre motivasjon | 25 |
| 2.6.7 Indre motivasjon eller «naturlige belønninger» | 26 |
| 2.7 Forventninger til funn..... | 26 |
| 3.0 Metode..... | 27 |
| 3.1 Forskningsdesign og valg av kvalitativ metode | 27 |
| 3.1.2 Dybdeintervju: intensivt undersøkelsesdesign og deskriptiv tilnæringsmåte | 27 |
| 3.1.3 Dybdeintervju: grad av struktur, intervjuguide og valg av intervjusted | 28 |

| | |
|--|----|
| 3.1.4 Utvelgelse av informanter og utvalgets størrelse | 30 |
| 3.1.5 Lydopptak, transkribering og kategorisering | 32 |
| 3.1.6 Forskerens forhold til informantene og informantenes reaksjon på forespørsel om forskningsintervju..... | 33 |
| 3.2 Blandede roller i det norske tolkemiljøet | 34 |
| 3.3 Oppgavens etikk | 35 |
| 3.3.1 Behandling av personopplysninger | 35 |
| 3.3.2 Konfidensialitet | 36 |
| 3.4 Gyldighet, pålitelighet og begrensninger ved valgt metode..... | 37 |
| 4.0 Empiriske funn adferdsstrategier | 38 |
| 4.1 Utvalget: Erfaring som adferdsstrategi | 38 |
| 4.1.1 Utvalget om erfaring som adferdsstrategi | 38 |
| 4.1.2 Analyse..... | 39 |
| 4.2 Utvalgets bruk av samarbeid med andre kandidater og observasjon som adferdsstrategi | 41 |
| 4.2.1 Utvalget om samarbeid med andre kandidater og observasjon..... | 41 |
| 4.2.2 Analyse..... | 43 |
| 4.3 Utvalgets utvikling av ordlister som adferdsstrategi..... | 44 |
| 4.3.1 Utvalget om utvikling av ordlister | 45 |
| 4.3.2 Analyse..... | 46 |
| 4.4 Andre adferdsstrategier | 46 |
| 4.4.1 Utvalget om andre adferdsstrategier | 46 |
| 4.4.2 Analyse..... | 48 |
| 5.0 Empiriske funn: kognitive strategier | 48 |
| 5.1 Informantenes indre og ytre motivasjon..... | 49 |
| 5.1.1 Utvalget om indre og ytre motivasjon..... | 49 |
| 5.1.2 Analyse..... | 51 |
| 5.2. Bruk av forestillingsevnen og selvobservasjon som kognitiv strategi | 53 |
| 5.2.1 Utvalget om bruk av forestillingsevnen og selvobservasjon..... | 53 |
| 5.2.2 Analyse..... | 54 |
| 5.3 Bruk av resultatet målavklaring som kognitiv strategi..... | 55 |
| 5.3.1 Utvalget om målavklaring | 55 |
| 5.3.2 Analyse..... | 56 |
| 6.0 Konklusjon | 57 |
| Vedlegg | 64 |
| Intervjuguide | 64 |

1. Innledning

Vårt samfunn preges av en vridning mot at flere av de sysselsatte enn tidligere er frilansere (Freelancersunion.org, 2014). Frilansere er ikke fast ansatte, men mottar lønn for enkeltstående oppdrag (Altinn.no, 2015). En liten, men viktig gruppe yrkesutøvere i Norge, nemlig tolker, er frilansere (Integrerings- og Mangfoldsdirektoratet (IMDi), 2014b). Den eneste offentlige godkjenningsordningen for tolker i Norge er statsautorisasjonsordningen. Kandidater som består prøven kan søke IMDi om bevilling som statsautorisert tolk (Tolkeportalen.no, 2014).

I denne oppgaven ønsker jeg å forske på hvordan kandidater til statsautorisasjonen har bedrevet kompetansehevende arbeid til tross for at de er frilansere og ikke har en organisasjon i ryggen. Jeg ønsker å finne ut av om denne gruppen kunnskapsarbeidere som er frilansere har benyttet selvledelsesstrategier under sitt læringsarbeid frem mot en statsautorisasjon i tolking.

1.1 Frilansere i dagens arbeidsmarked

Altinn beskriver på sine hjemmesider hva som menes med en frilanser:

«Den som mottar lønn for enkeltstående oppdrag uten å være fast eller midlertidig ansatt, er oppdragstaker, i noen bransjer kalt frilanser» (Altinn.no, 2015).

Altinn lister videre opp kriterier som kan benyttes for å avgjøre om noen bør karakteriseres som frilanser. Det skrives at frilansere har eget kontor og har flere oppdragsgivere, at de er ansvarlige for driftsresultatet og holder egne driftsmidler, mottar honorar, kan benytte egne medhjelpere og styrer egen ferie og fritid (Ibid).

Det er en tydelig trend i vårt vestlige samfunn at stadige flere sysselsatte bytter ut en tilværelse som ansatt mot en tilværelse som frilanser. I USA er nå hver tredje sysselsatte frilanser (Freelancersunion.org, 2014). Hovedfunnene i den amerikanske studien som beskrives av Freelancer's Union, er at frilansere er mer etterspurt enn tidligere. En av årsakene som nevnes er ny teknologi som muliggjør løsninger og samarbeid på helt andre måter enn for bare kort tid tilbake (Freelancersunion.org, 2014). Frilansere er kunnskapsarbeidere, og mange av dem er eksperter på sitt felt. Eksempler på yrker som ofte er preget av frilansere er webdesignere, fotografer, journalister og oversettere, blant mange andre. Frilansere utgjør også en god mulighet for oppdragsgiver, som kan kjøpe frilanserens tjenester uten å måtte gå inn i et fast ansettelsesforhold.

1.2 Hva er en tolk og en statsautorisert tolk?

Å tolke er en aktivitet mennesket har utført i uminnelige tider. Der hvor mennesker møtes og ikke alle forstår hverandres språk, har tolking alltid funnet sted. De fleste ser ut til å mene at tolkefaget begynte å utvikle seg etter andre verdenskrig (Jareg og Pettersen, 2006, s.16). Ved rettsoppjøret som fant sted etter andre verdenskrig ble teknisk utstyr for simultantolking for første gang tatt i bruk i stor utstrekning (Skaaden, 2013, s.38).

Skaaden (2013, s.18) gjengir en mye brukt beskrivelse av tolkens oppgave slik: «gjengir muntlig og på et annet språk, en persons tale for andre lyttere på det tidspunktet ytringen blir gjort».

Tolker er yrkesutøvere som benyttes der partene i en kommunikasjonssituasjon ikke snakker samme språk. Tolken viderefører et budskap på et kilde språk A videre til en mottaker på et annet språk B. Dette gjør hun enten simultant eller konsekutivt. Disse to metodene beskrives tolkens grunnmetoder. Konsekutiv tolking beskrives som «etterfølgende» gjengivelse, mens simultan metode er «samtidig» gjengivelse (Skaaden, 2013, s. 38). Benyttes simultantolking sitter tolken enten i en tolkekabin og får kildebudskapet inn på øret og viderefører det tolkede budskapet via mikrofon, eller sitter ved siden av tolkebruker og «hvisketolker». Ved konsekutiv tolking venter tolken til taleren er ferdig med en sekvens av budskapet avlevert på språk A, for så å tolke den med høy stemme slik at alle hører henne på tolkespråket, språk B. En statsautorisert tolk har fått bevilling av IMDi i henhold til *Forskrift om bevilling som statsautorisert tolk* etter først å ha bestått en skriftlig og en muntlig prøve i regi av Høgskolen i Oslo og Akershus (Hioa.no, 2016b).

Å bli statsautorisert tolk handler ikke om å lære seg fremmedspråk eller å være tospråklig. Det å beherske to eller flere språk til fulle er derimot bare en forutsetning for å kunne statsautorisere seg som tolk. Tolken kan beskrives som en håndverker med sin tospråkighet som viktigste verktøy (Skaaden, 2013, s. 58).

Autorisasjonsprøven er en krevende prøve i praktisk tolking, og personer som består både skriftlig og muntlig del, kan søke IMDi om bevilling som statsautorisert tolk (Hioa.no, 2016b).

Statsautoriserte tolker plikter å leve opp til de tolkeetiske reglene, som pålegger blant annet nøytralitet, upartiskhet, absolutt taushetsplikt samt å tolke alt som sies slik det fremstår. De tolkeetiske reglene finnes i *Retningslinjer for god tolkeskikk*, som ble utarbeidet i 1997 (Tolkeportalen.no, 2011). Ved utgangen av 2015 hadde vi 210 bevillinger som statsautorisert tolk i Norge. Disse fordelte seg på 28 språk (Hioa.no, uten år d). Et lite antall personer har bevilling i 2 språk, så antallet personer er noe lavere enn antall bevillinger.

For brukerne av tolketjenester innebærer bruk av statsautorisert tolk økt trygghet.

«Statsautorisasjon som tolk skal gi tolkebrukerne en garanti for at de får gode, profesjonelle tolketjenester». «Denne kvalitetsgarantien er nødvendig for å sikre den enkelte tolkebrukers rettssikkerhet ved offentlig tjenesteyting» (Hioa.no, 2016c).

Tolkeyrket er et typisk frilansyrke, og det er uvanlig at arbeidsgivere inngår ansettelsesforhold med tolker (IMDi, 2014b). Over halvparten av tolkene tar oppdrag på frilansbasis (Skaaden, 2007). Om man ser hen til Alltinns definisjon av frilansere, kan det bekreftes at de langt fleste tolker på det norske markedet vil kunne karakteriseres som frilansere (Altinn.no, 2015). Tolkene har flere oppdragsgivere og kontor hjemme. De styrer sin egen arbeidstid og fritid selv, og er svært sjelden i et fast ansettelsesforhold som tolk.

1.3 Autorisasjonsprøven for tolker

Autorisasjonsordningen er den eneste offentlige godkjenningsordningen for tolker i Norge (Hioa.no, 2016e).

Autorisasjonsordningen ble satt i gang som et prøveprosjekt i 1995 mellom Universitetet i Oslo, Kommunal- og arbeidsdepartementet og Utlendingsdirektoratet. Ved Kongelig Resolusjon av 6. juni 1997 ble *Forskrift om bevilling som statsautorisert tolk* fastsatt (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2014, s. 102). Prøven lå frem til 2013 under Universitetet i Oslo, og etter dette ble det faglig-administrative ansvaret lagt til Høgskolen i Oslo og Akershus (Ibid). Autorisasjonen utstedes av myndighetene, og prøven har en offentlig kontekst. Men ettersom det er slik at statsautorisasjonen er det ytterste kvalitetsstempel her i landet, henter også det private marked sine tolker blant de statsautoriserte. «Ferdighetene som blir evaluert ved autorisasjonsprøven er imidlertid også aktuelle ferdigheter for tolking i andre sammenhenger, som for eksempel konferansetolking, tolking i næringslivet, i diplomatiet og lignende» (Tolkeforeningen.no, uten år a).

Kvalitetssikring er en del av prøvens hensikt. «Autorisasjonsprøven i tolking er et viktig ledd i kvalitetssikring av tolketjenester» (Hioa.no, 2016c).

Prøvene tester kandidaten i kunnskap om relevante fagområder som for eksempel jus og medisin. Det kreves et svært høyt og presist språklig nivå på begge språk. «For å bestå kreves det at du har svært gode tolkeferdigheter, dekkende språkbruk i enhver tolkesituasjon, kjennskap til sentrale samfunnsforhold på begge språkområder og innsikt i god tolkeskikk» (Ibid).

Den første prøven er skriftlig, og kandidater som består denne får gå videre til den muntlige prøven. Den skriftlige prøven beskrives på Høgskolen i Oslo og Akershus sine hjemmesider som en silingsprøve som synliggjør om kandidaten har de nødvendige basiskunnskaper for profesjonell tolking (Ibid).

Muntlig prøve er delt i 2, og den første delen består av tolking av 2 dialoger, eller rollespill, og 2 monologer, eller tolking av lengre sekvenser. Til slutt blir kandidatens kunnskap om god tolkeskikk kartlagt gjennom eksaminasjon i tolketeknikk og tolkeetikk (Ibid).

Autorisasjonsprøven avholdes minst en gang i året i utvalgte språk, og IMDi og Høgskolen i Oslo og Akershus må hvert år ta stilling til hvilke språk som skal prioriteres (IMDi, 2014a, s. 3). IMDi er nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor, og fastslår følgende: «Det er viktig at kunnskapen om språkbehovet i det norske samfunnet ligger til grunn for vurderingen, slik at nye, kvalifiserte tolker korresponderer med etterspørselen» (IMDi, 2014a, s. 3).

Normalt gjennomføres autorisasjonsprøver i 3-4 språk hvert år.

1.4 Tolkeutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus og Nasjonalt tolkeregister

«Høgskolen i Oslo og Akershus tilbyr nettbasert tolkeutdanning til ulike språk i form av en grunnmodul (30 studiepoeng over et år) og påbygningsmoduler (15 studiepoeng over et semester). Grunnmodulen må være fullført før man kan søke påbygningsmoduler» (Hioa.no, 2016c). Emnet gir både praktisk og teoretisk innføring i tolkefaget, og studentene forberedes på tolking av samtaler i offentlig sektor i Norge (Ibid). «Det gjøres også et omfattende terminologiarbeid med vekt på feltene medisinsk/helse-relatert terminologi, NAV/sosialsektor-relatert terminologi og juridisk terminologi» (Tolkeforeningen.no, uten år b).

Påbygningsmodulene som tilbys er fjerntolking, flerkulturell forståelse i tolking, kommunikasjon via tolk, norsk for tolker, simultantolking, tolke- og oversetterfagets historie,

tolkens kommunikative kompetanse, tolking av monologer, og tolking i komplekse møter. (Hioa.no, 2016) Høgskolen i Oslo og Akershus planlegger å tilby en bachelorgrad i tolking fra 2017 (Hioa.no, 2016a).

Nasjonalt tolkeregister ble opprettet i 2005, og er allment tilgjengelig på Tolkeportalen.no (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2014, s. 115). Registeret gir en oversikt over praktiserende tolker i Norge og deres kvalifikasjoner (Skaaden, 2013, s. 235). Hensikten med opprettelsen av registeret var å øke tilgjengeligheten til tolker og stimulere praktiserende tolker til å dokumentere og heve sin kompetanse (Ibid).

1.5 Frilansere: kompetanseheving og selvledelse

For å kunne beholde kunder og oppdrag samt å skaffe seg nye, må frilansende kunnskapsarbeidere stadig heve kompetansen. De er nødt til å bedrive kontinuerlig læring og kompetanseheving. Dette er noe andre deltagere i dagens arbeidsmarked også må gjøre, men en viktig forskjell mellom fast ansatte og frilansere gjør seg her gjeldende. Fast ansatte vil ha en arbeidsgiver eller eventuelt en organisasjon i ryggen på sin vei mot en statsautorisasjon eller en annen offentlig godkjenningsordning. De vil kunne støtte seg på arbeidsgiveren under vanlig kompetansehevende læring. Ofte vil også arbeidsgiver eller arbeidstagerorganisasjon ikke bare støtte arbeidstagers eget initiativ til kontinuerlig læring, men faktisk aktivt oppfordre til nettopp dette til og med komme med insentiver for arbeidstageres kompetanseheving.

Frilansere derimot, må selv ta alt praktisk og økonomisk ansvar for sin kompetanseheving. I tillegg til de faktiske kostnadene ved eventuelle kurs og studier, vil det for frilansere også medføre tap av inntekt på kort sikt å bruke arbeidstiden på kompetanseheving og ikke inntektsbringende arbeid. For de fleste frilansere vil man også måtte anta at det er høyst nødvendig å kontinuerlig sørge for kompetanseheving slik at de kan beholde kunder og oppdrag og på den måten fortsatt leve av frilansvirksomheten sin. Frilansere er i høy grad kunnskapsarbeidere. Det betyr at de hele tiden må søke å være attraktive i sitt marked. De må hele tiden søke kontinuerlig læring og kompetanseheving.

Tolker er frilansere. I så måte er selvledelse eneste mulige ledelsesstrategi. Selvledelse er en samling lærings- og motivasjonsprinsipper og medfører at den enkelte i høy grad velger sine egne mål, styrer sine egne aktiviteter, har mulighet til å foreta egne beslutninger og velger

strategi for utførelse av aktivitetene. «Med selvledelse mener vi her metoder, ferdigheter og strategier som man effektivt kan benytte seg av for å styre egne aktiviteter i retning av egen målsetting» (Johannessen, 2013, s. 43). Jeg ønsker i dette arbeidet å vise hvordan tolkenes arbeid mot en statsautorisasjon i tolking kan sees som bruk av selvledelsesstrategi mot et konkret mål, nemlig bevilling som statsautorisert tolk.

1.6 Aktualisering

Vi har sett ovenfor at stadig flere av de sysselsatte i den vestlige verden er selvstendige, de er frilansere. Det betyr at en betydelig gruppe sysselsatte på kontinuerlig basis må sørge for egen kompetanseheving. Tolkere er i denne gruppen av sysselsatte, og norske myndigheter imøteser deres kompetanseheving frem mot formelle kvalifikasjoner. «Vi trenger flere kvalifiserte tolker i Norge» (Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2014, s. 102).

Statsautorisasjonsordningen må også styrkes (Ibid, s. 113).

IMDi, nasjonal fagmyndighet for tolking i offentlig sektor har et uttalt mål om å arbeide for å økt bruk av kvalifiserte tolker (IMDi, 2014, s. 3). Også Norges domstoler uttrykker et klart ønske om å kunne benytte flest mulig statsautoriserte tolker (Domstol.no, 2015).

Statistikken viser at strykprosenten på autorisasjonsprøven for tolker er høy. Fra 1995 til 2015 gikk i alt 1332 kandidater opp til autorisasjonsprøven, og prosentandelen som besto hele prøven var i den samme perioden 16 % (Hioa.no, uten år d).

Norge tilbyr som nevnt tolkeutdanning ved Høgskolen i Oslo og Akershus, men tallene viser at det å inneha tolkeutdanning i seg selv ikke er nok for å bestå autorisasjonsprøven i tolking. En avsluttende rapport fra Universitetet i Oslo for perioden der autorisasjonsprøven lå under UiO viser at i perioden 2005 til 2012 strøk 81 % av kandidatene med tolkeutdanning på autorisasjonsprøven. Det tilsvarende tallet for kandidater uten tolkeutdanning var 94 % (Universitetet i Oslo, 2012, s 18).

På autorisasjonsprøvens hjemmesider, sies at det ikke finnes noe spesielt studium eller kurs som fører kandidater frem til autorisasjonsprøven, men at det tilbys flere emner i tolking ved Høgskolen i Oslo og Akershus som kan være nyttige (Hioa.no, 2016a). Her finnes materiell for forberedelse i prøven, bestående av en samling av eksempler for prøven, en gjennomgang av muntlig del av autorisasjonsprøven samt et utvalg av oppgaver som tidligere er gitt til skriftlig prøve (Ibid).

I tillegg til at norsk offentlig sektor trenger flere kvalifiserte tolker, er jeg er også selv praktiserende tolk og levende opptatt av tolkers kompetanseheving. Jeg føler derfor at følgende sitat om forskningsprosjekters utgangspunkt er dekkende for herværende undersøkelses utgangspunkt: «Forskningsprosjekter tar utgangspunkt i spørsmål eller temaer som forskeren, fagmiljøet og eventuelt interessegrupper som finansierer forskningsgruppen er interessert i. Inspirasjon til temaene kan komme fra faglitteraturen, fra problemer i samfunnet eller situasjoner som forskeren har kjennskap til» (Thaagard, 2015, s. 49).

1.7 Problemstilling og forskningsspørsmål

Jeg har da kunnet observere at tolker i det norske markedet er frilansere og derfor selv ansvarlig for egen læring og kompetanseheving. Det finnes ikke noe studium som leder frem til statsautorisasjon som tolk, ei heller noe pensum. Av dette følger det at det er opp til den enkelte kandidat å forberede seg til autorisasjonsprøven, selvledelse blir eneste mulige ledelsesform.

Etter egne litteratursøk i forskningsdatabaser har jeg så langt ikke greid å finne studier relatert til frilanseres bruk av selvledelse. I forskning om selvledelse, finnes det flere studier som undersøker selvledelse blant kunnskapsarbeidere i team (se for eksempel Bligh, Pearce og Kohles, 2005). Mitt litteratursøk har derimot ikke gitt resultater hva gjelder kunnskapsarbeidere som jobber som frilansere.

Av denne årsak tenker jeg at en studie av frilanseres bevisste eller ubevisste bruk av selvledelse under kompetanseheving mot et konkret mål i seg selv vil være teoretisk interessant. Dette fordi det vil kunne belyse kunnskapsarbeideres bruk av selvledelse i en kontekst der de ikke har en arbeidsgiver eller kollegaer i tradisjonell forstand. Jeg ønsker også å se om jeg kan finne fellestrekk i den måten informantene i mitt utvalg eventuelt har benyttet seg av selvledelsesstrategi under sitt arbeid med kompetanseheving mot en statsautorisasjon.

Problemstillingen for min masteroppgave blir da som følger:

Hvilke selvledelsesstrategier kan finnes i det kompetansehevende arbeidet hos tolker frem mot bestått autorisasjonsprøve for tolker?

Jeg vil i denne oppgaven kun konsentrere meg om det man kan kalle «suksessfaktorer». Det betyr at jeg ønsker å intervjuer nåværende statsautoriserte tolker som besto autorisasjonsprøven. Mitt mål er å finne ut av om og i hvilken grad disse frilansende

kunnskapsarbeiderne har benyttet seg av selvledelsesstrategier i sitt læringsarbeid frem mot autorisasjonsprøven. Etersom jeg ikke søker å finne ut av hvilke strategier for læring kandidater som ikke besto har benyttet seg av, må vi ha i mente at dette er en av undersøkelsens svakheter.

Forskningsspørsmålene jeg håper skal hjelpe meg frem til å kunne besvare problemstillingen blir da som følger:

Hvilken erfaringsbakgrunn hadde kandidatene da de besto autorisasjonsprøven for tolker?

Hvilke strategier for læring benyttet denne gruppen av frilansere seg av i forberedelsesarbeidet?

Hva var deres motivasjonsfaktorer?

1.8 Oppgavens oppbygging

Avslutningsvis i dette innledende kapittelet ønsker jeg å presentere oppgavens oppbygging. Jeg ønsker å skissere det teoretiske rammeverket for oppgaven i kapittel 2. Det er da naturlig å ta leseren gjennom lærings- og motivasjonsprinsippene i selvledelse for så å beskrive det jeg har valgt å hente ut av litteraturen om tolker og læring. Dernest vil jeg beskrive oppgavens metode i kapittel 3, der jeg redegjør for forskningsdesign, bruk av kvalitativ metode og intervju. Jeg vil også i dette kapittelet presentere mine etiske refleksjoner, oppgavens begrensning samt reliabilitet og validitet. I kapittel 4 og 5 vil jeg presentere mine empiriske funn hva gjelder utvalgets bruk av henholdsvis adferdsstrategier og kognitive strategier, og diskutere disse opp mot det teoretiske rammeverket. I kapittel 6 vil jeg legge frem mine konkluderende betraktninger. Deretter vil jeg i dette avsluttende kapittelet se på veien videre for forskning på frilansende kunnskapsarbeideres kompetanseheving og benyttelse av selvledelsemetoder generelt, og mer spesifikt rettet inn mot tolker på vei mot en statsautorisasjon.

2.0 Teori

2.1 Selvledelse som oppgavens teoretiske rammeverk

Formålet med dette kapittelet er å beskrive oppgavens teoretiske rammeverk. Jeg ønsker å belyse hvilken teori jeg har brukt som bakgrunn for mitt arbeid. Teorien jeg har funnet frem

til og som jeg redegjør for dette kapitlet vil danne bakgrunnsteppet for analysen av de empiriske funn i forskningsarbeidet mitt.

Tilgangen på interessant og potensielt relevant litteratur er svært stor. Jeg har derfor forsøkt å hele tiden forsøkt å holde meg strengt til kun det som vil belyse forskningsspørsmålene mine. Mitt dykk i litteratur om tolking har således hele tiden vært preget av å finne ut av hvilke typer læringsstrategier tolker benytter seg av.

Jeg ønsker å vise selvledelse som et teoretisk rammeverk som bygger på motivasjonsprinsipper og læringsprinsipper. I dette kapitlet vil jeg i rekkefølge belyse hovedtrekkene i selvledelse, forutsetninger for selvledelse for kandidater til autorisasjonsprøven samt mulige adferdsstrategier og kognitive strategier for disse kandidatene.

2.1.1 Hva er selvledelse?

Tradisjonelt har ledelse vært forbundet med hvordan en leder kan lede andre individer. I generasjoner har ledelse vært forbundet med topp-tunge organisasjoner med en opphøyet administrerende direktør på toppen (Pearce og Manz 2015, s. 130). «Lederens sterke rolle som planlegger, beslutningstaker og styrer har vært sentralt i det meste av ledelsesforskningen. Ledelse har ofte vært synonymt med makt og innflytelse (Martinsen, 2009, s. 325). Lederen vet best, og skal instruere sine ansatte om hvordan de skal utføre jobben sin. «The primary focus has historically been on exploring how supervisors and leaders influence followers» (Stewart et al., 2011, s. 185).

På midten av 80-tallet oppsto et skille med en alternativ tilnærming i form av fokus på hvordan individene kan lede seg selv. «A different perspective, which was introduced to the management literature 30 years ago (Manz and Sims, 1980), takes an alternative approach by focusing on how people manage and lead themselves» (Ibid). Denne nye tilnærmingen må sees på som interessant i 2016 ettersom arbeidsmarkedet nå har en svært høy andel av kunnskapsarbeidere. Hver enkelt kunnskapsarbeider besitter ofte høy grad av kompetanse for å utføre komplekse arbeidsaktiviteter, noe som gjør at lederen på toppen ikke har nødvendigvis har god nok kjennskap til hver enkelt arbeidstagers oppgaver til å kunne lede dem på tradisjonelt vis.

Grunnprinsippene i selvledelse er at individene som utøver selvledelse selv har innflytelse på hvilke oppgaver som skal utføres, hvordan de skal utføres og hvorfor nettopp disse oppgavene

skal utføres. Selvledelse avhenger av både ytre og indre insentiver (Stewart et al. 2011, s. 191). Johannessen og Olsen (2013, s. 43) definerer selvledelse på følgende måte: «Med selvledelse mener vi her metoder, ferdigheter og strategier som man effektivt kan benytte for å styre egne aktiviteter i retning av egne målsettinger.»

Selvledelse innebærer å sette egne mål og å motivere seg selv til å nå målene. Å motivere seg selv gjøres med å lede egne tanker, holdninger og egen tro på mestring» (Johannessen og Olsen, 2013, s. 41).

Martinsen (2009, s. 326) setter opp følgende liste av karakteristika for å beskrive selvledelse: Egen observasjon av framdrift, selvdefinerte målsettinger, indre belønning og ytre belønning for selvledelsesadferd, motivasjon også basert på arbeidets naturlige belønning, selvkritikk, egen problemløsning og egen design av oppgaver.

Selvledelseslitteraturen opererer med to kategorier strategier. Disse beskriver hva man gjør og hva man tenker, og kalles adferdsstrategier og kognitive strategier. «Adferdsstrategiene er rettet mot effektivisering av arbeidet, og de kognitive strategiene er rettet mot å minske de mentale hindrene vi eventuelt har for å effektivisere arbeidet» (Martinsen 2009, s. 333). Målet er å høyne vår grad av selverkjenning, rasjonalitet og målrettethet (Ibid). Jeg ønsker å komme tilbake til en utdyping av adferdsstrategier og kognitive strategier senere i denne oppgavens teorikapittel.

Selvledelse er altså kort oppsummert at individet selv er ansvarlig for hva som skal gjøres, hvorfor noe skal gjøres og hvordan det skal utføres (Manz og Pearce, 2005, s.133).

2.2 Kunnskapsarbeidere i selvledelseslitteraturen

Omfanget av litteratur innenfor selvledelse har etter hvert blitt stort. Jeg har gjort søk og funnet studier av kunnskapsarbeidere og selvledelse innenfor rammen av en organisasjon, som for eksempel Pearce og Manz (2005) som i sin studie blant annet beskriver selveledelsesstrategier som ser ut til å være godt egnet for kunnskapsarbeidere i komplekse og dynamiske organisasjoner.

Denne oppgavens mål er derimot å beskrive bruk av selvledelse utenfor rammene av en organisasjon, nemlig frilansende tolkers bruk av selvledelsesstrategier på veien mot kompetanseheving i form av bestått statsautorisasjon. Mitt søk i litteraturen etter studier som

beskriver frilansende kunnskapsarbeideres bruk av selvledelse har ikke avstedkommet noe resultat. Det kan derfor se ut som om dette er lite beskrevet i litteraturen. Litteraturen beskriver selvledelse som velegnet for kunnskapsarbeidere i en organisasjon gitt enkelte betingelser. Spørsmålet blir da om selvledelse er egnet også for kunnskapsarbeidere som er frilansere? Vil en vellykket bruk av selvledelsesstrategier avhenge av de rammene en organisasjon gir, eller kan også kunnskapsarbeidere utenfor en organisasjon lykkes med å bruke de strategiene selvledelsen gir dem?

Jeg håper at herværende studie vil kunne tilføre noen antydninger på svar, og at den således kan være et lite bidrag til teorien.

2.3 Forutsetninger for selvledelse

Slik vi allerede har sett det ovenfor er de langt fleste tolker på det norske markedet frilansere. De jobber for seg selv og har hverken ansettelsesforhold eller overordnet. I dette kapitlet ønsker jeg å vise at frilansere møter alle forutsetninger for selvledelse under sitt arbeide mot en statsautorisasjon ettersom de er kompetente, de er forpliktet til arbeidet, de har autonomi i arbeidet og de har et klart mål om å bestå autorisasjonsprøven.

2.3.1 Autonomi, definert mål og forpliktelse til arbeidet

Tolkene er slik vi har sett det tidligere frilansere og selvstendige. De langt fleste tolker jobber som frilansere og tar oppdrag for offentlig og privat sektor. Det betyr at de står fritt til å takke ja eller nei til oppdrag (selv om de i praksis selvfølgelig avhenger av å takke nok ja til å kunne leve av det) og i så måte legge opp sin egen arbeidsdag og arbeidsuke. I selvledelseslitteratur brukes psykologiens term for selvstendighet, nemlig *autonomi* (Martinsen, 2009, s. 243). Litteraturen skiller mellom forskjellige former for autonomi, men det ligger utenfor denne oppgavens rekkevidde å beskrive disse. Vi nøyer oss med å observere at tolkene har svært høy grad av autonomi. Dette medfører at man kan anta at de vil ha både glede og nytte av å følge selvledelsesstrategier under sitt kompetansehevende arbeid (Martinsen, 2009, s. 328).

Forskningen viser at individer kan sette seg sine egne mål for å fremme egen ytelse (Stewart og Courtright, 2011, s. 185). Klare og entydige mål er å foretrekke. Man skal kunne svare ja eller nei på om målet er nådd eller ikke. Det meste av forskningen innen selvledelse støtter

tanken om at mål som er utfordrende og presise fremmer individers egen styring av adferd og innsatsvilje (Martinsen, 2009, s. 334).

Målet for kandidatene i vår kontekst er klart og tydelig: å bestå autorisasjonsprøven for tolker. Dette målet er i definert av tolken selv; ingen arbeidsgiverorganisasjon eller arbeidsgiver pålegger eller presser henne mot et mål de har satt for henne. Vår effektivitet bedres og innsatsen øker når vi selv får være delaktige i formulering av mål (Martinsen, 2009, s. 328). Målet er i tillegg for de langt fleste kandidater svært utfordrende gitt den høye strykprosenten på prøven vi tidligere har sett beskrevet. Innen selvledelse er en av adferdsstrategiene at man skal øve systematisk på oppgaver knyttet til spesielt krevende mål (Martinsen, 2009, s. 327). Dette er noe jeg ønsker å komme tilbake til senere i oppgaven.

Forpliktelse til arbeidsplassen nevnes som en viktig forutsetning for selvledelse. Litteraturen beskriver 3 forskjellige former for forpliktelse til arbeidet, nemlig normativ organisasjonsforpliktelse, vedvarende forpliktelse og følelsesmessig organisasjonsforpliktelse (Martinsen, 2009, s. 342). Ettersom tolkene er frilansere, kan ikke forpliktelse til arbeidsgiver tas med i betraktning, men vi må kunne anta at tolkene føler følelsesmessig forpliktelse til arbeidsplassen, ved at de har lyst til å bli værende i jobben sin (Martinsen, 2009, s. 342). For tolkene er dagens arbeidsinnsats synonymt med muligheten for å få inntekt. De har skapt seg sin egen arbeidsplass og avhenger av egen ytelse for å få inntekt. Tolkene rapporterer ikke til noen andre enn seg selv, og er derfor nærmest nødt til å være forpliktet til arbeidet sitt.

2.3.2 Utdannelsesbakgrunn og erfaringsbakgrunn

Selvledelse antas å være best egnet i organisasjoner med høykompetente medarbeidere (Martinsen, 2009, s. 325). Her knyttes påkrevet kompetansenivå til innføring av selvledelse i organisasjoner, men vi må kunne anta at det er overførbart på frilansere fordi de er kunnskapsarbeidere. Nivået på påkrevet kompetanse må være så høyt at den enkelte er i stand til å planlegge, utføre og evaluere sitt arbeid på egen hånd (Martinsen, 2009, s. 342).

Tolkene møter forutsetningen om høy kompetanse. Litteraturen viser stadig til at tolking er en svært krevende og sammensatt oppgave. «Tolkens oppgave er svært krevende, både språklig, kognitivt og rasjonelt» (Skaaden 2013, s.13).

Tolking er en svært kompleks oppgave og psykolingvistisk litteratur om tospråklighet beskriver simultantolking som en av de mest sammensatte språkøvelser man kan tenke seg (Christoffel/de Groot referert i Albl-Mikasa (2013, s.20)

Omfattende praksis er nødvendig for å beherske de forskjellige tolketeknikkene (Tiselius, 2015, s. 5). Samme forfatter kommer også frem til at hun med sine funn kan fastslå at praksis og erfaring er av betydning og at omfattende erfaring utgjør en forskjell (Tiselius, 2013, s. 92).

Intuitivt vil man da kunne se for seg at erfaring kan være avgjørende for en tolk. Gitt at oppgaven er så sammensatt og krevende er det naturlig å tenke at det for mange vil ta lang tid å bli en god tolk, og at erfaring derfor kommer inn som et svært viktig element.

Det stilles ingen krav om erfaring for å få lov til å gå opp til prøven, men dens målgruppe er erfarne tolker (Hioa.no, 2016a).

Det vil være rimelig å anta at selvledelse som ledelsesform er bedre egnet for yrkesutøvere med arbeidserfaring i sitt fag enn for de nyutdannede, og kandidatene til autorisasjonsprøven møter også denne forutsetningen. Prøven er for erfarne tolker.

2.4 Kompetansekrav som konkretisering av målene

I herværende oppgave er målet informantene i utvalget har satt seg helt klart og entydig: å bestå statsautorisasjonsprøven for tolker. Jeg har foretatt mangfoldige søk i litteraturen for å finne ut hvordan tolker lærer. Jeg ønsket på den måten å utlede hvordan tolker som ønsker å forberede seg til statsautorisasjonsprøven kan gjøre dette, og hva litteraturen anbefaler av læringsstrategier i så måte. Teori jeg har funnet frem til vedrørende tolker og læring gjør at jeg har kommet frem til en rekke mulige kompetansekrav som kandidater til statsautorisasjonsprøven for tolker kan dra fordel av å møte for å kunne bestå prøven. Noen av kompetansekravene litteraturen jeg har funnet frem til peker på, er bred allmennkunnskap, god kjennskap til terminologi og systematisering i form av egne ordlister, høyere utdanning, visse personlige egenskaper og kanskje også et visst iboende talent for tolking.

Litteraturen spør om enkelte mennesker er født med en spesiell evne som gjør dem i stand til å sjonglere mellom språk. Mye av litteraturen rundt flerspråklighet tar det for gitt at mennesker som forstår to språk også har en slags grunnleggende evne til å overføre et budskap fra det ene språket til det andre. Dog er en grunnleggende evne til å oversette en nødvendig betingelse, men ingen garanti for videre utvikling mot en profesjonell kompetanse

som oversetter og mot det å oppnå ekspertise i tolking (Engelund Dimitrova referert i Tiselius, 2013, s. 26). Tiselius finner i sin doktoravhandling at hennes informanter ser ut til å mene at noe av det som gjør en god tolk, er medfødt «*Moreover, they also consider at least some part of the interpreting skill as innate, or dependent on an x-factor*» (Tiselius, 2013, s. 204).

Albl –Mikasa finner derimot ikke det samme i sitt arbeid. «*At the same time, none of the interpreters felt that would-be interpreters needed to be born with a unique talent or specific characteristics properties*» (Albl-Mikasa, 2013, s. 20). Interesse ansees å være viktigere en faktor enn talent: «*Interest is, in fact, favored over by talent by the interviewees as a necessary prerequisite*» (Ibid).

Jeg har også lett i litteraturen for å finne beskrevet hva man mener trengs av andre egenskaper for å kunne bli en god tolk. Teorien jeg har funnet frem til beskriver noen personlige egenskaper som ser ut til å kunne finnes hos tolker som oppnår suksess på det profesjonelle plan. Men noen uttømmende liste finnes ikke, og i alle fall ingen liste som ekspertene enes om og som er empirisk testet (Tiselius, 2013, s. 82).

Gile (2005, s.8-9) lister opp hvilken kunnskap og hvilke egenskaper som er nødvendig for å oppnå god oversetterkompetanse (i både tolking og oversetting), som er å beherske arbeidsspråkene sine svært godt samt å ha god nok kjennskap til temaene som skal tolkes eller oversettes.

Tiselius referer til Russos liste over hva tolker trenger av kunnskap og egenskaper, og til Moser-Mercer som mener at tolkene blir i stand til å løse utfordringene når de har lært seg det Russo beskriver:

“In a literature survey on aptitude testing, Russo (2011: 13) identified three specific areas: a) language knowledge and cognitive skills, such as general mental ability, general and culturally specific knowledge, ideational fluency, verbal and associative fluency and working memory; b) interpreting-related skills that can be acquired, such as simultaneous note-taking and simultaneous transfer; and c) personality traits. When students acquire these skills, Moser-Mercer says that they “develop flexible understanding of when, where, why, and how to use their declarative and procedural knowledge to solve new problems” (2008: 13)” (Tiselius, 2013, s.195).

Informantene i Tiselius' studie sier følgende om hva som kjennetegner en god tolk, eller hva som gir gode forutsetninger for tolking:

«When Filippa talked about general interpreting abilities, she mentioned « a general curiosity and openness, striving to always absorb everything and a genuine desire to understand everything». When Ingrid talked about what made a good interpreter, she mentioned “intellectual curiosity, general knowledge and fast thinking” (Tiselius, 2012, s. 199).

Om døvetolker har forskningen funnet frem til at samvittighet, følelsesmessig stabilitet, godt selvbilde og åpenhet mot erfaring er faktorer som kan indikere suksess innenfor tolkefaget (McNamara et al. og Napier og Bontempo referert i Tiselius, 2013, s. 82). Etersom døvetolkers rolle og oppgave er svært lik rollen og oppgaven til taletolker, vil man se for seg en overførbarhet av disse funnene.

Statsautorisasjonen for tolker er som tidligere nevnt en krevende prøve med svært høy strykprosent, og det å forberede seg til denne vil nødvendigvis kreve stor innsats og målrettet arbeid. Å være målrettet er en egenskap Tiselius finner tydelig igjen hos de av hennes informanter som hadde lang erfaring som tolker, disse var ekstremt målorienterte fra tidlig av i livet, og også som tolker (Tiselius, 2013, s. 87).

Etter å ha vært igjennom utvalgt litteratur, har jeg kommet frem til at egenskaper og kunnskap som ser ut til å kunne fremme en god tolk, kan inndeles i kategoriene under. Jeg har også søkt å vise at disse kompetansekravene kan søkes oppnådd enten via adferdsstrategier eller kognitive strategier og jeg har derfor sortert der opparbeidede egenskaper og språklig kompetanse under adferdsstrategier og de personlige egenskapene under de kognitive strategiene. I de følgende delkapitlene vil jeg nærmere beskrive strategiene tolkene kan benytte seg av for å oppnå de konkrete kompetansekravene.

Kompetansekrav som kan søkes oppnådd ved adferdsstrategier

| | |
|--------------------------|---|
| Opparbeidede egenskaper: | Generell og spesifikk kulturkunnskap Kjennskap til temaene som skal tolkes Godt arbeidsminne |
| Språklig kompetanse: | Svært god språklig uttrykksform og assosieringsevne Evne til å overføre budskap mellom språk Svært god beherskelse av arbeidsspråkene |

Kompetansekrav som kan søkes oppnådd ved kognitive strategier

Personlige egenskaper og verdier: Nysgjerrighet
Åpenhet
Godt selvbilde
Følelsesmessig stabilitet
Åpenhet mot erfaring
Høy intellektuell kapasitet

2.5 Adferdsstrategier

2.5.1 Hva er adferdsstrategier?

Etter å ha definert målet, er neste steg innenfor selvledelse å finne ut av hvordan man skal nå målet. Verdiavklaringen for kandidater til en statsautorisasjonsprøve i tolking må kunne sies å være at tolkene har et yrke de trives med, de ønsker å bli værende i yrkessituasjonen og ønsker i så måte øke egen kompetanse og formell kvalifikasjon.

Måldefinering anses å være adferdsstrategi innen selvledelse. I herværende oppgave er målet for informantene klart: å bestå autorisasjonsprøven i tolking. Konkrete mål er effektive for å styre menneskers adferd og innsatsvilje (Martinsen, 2009, s. 334). I tillegg vet vi at det som regel kun går noen måneder fra kunngjøring om prøve i et bestemt språk til første prøve. For kandidater som starter forberedelsesarbeidet da, eller eventuelt sluttspurten etter en lengre periode med kompetanseheving med tanke på en slik prøve, vil målet være tidfestet innenfor ganske kort tid.

I mitt arbeid vil jeg benytte enkelte av adferdsstrategiene i selvledelse for å belyse kandidatenes, det vil si informantenes forberedelsesstrategier. Hensikten med adferdsstrategiene er å høyne kvaliteten på eget arbeid og å effektivisere det (Martinsen, 2009, s. 333). I denne oppgavens sammenheng vil adferdsstrategiene bestå i de strategiene tolkene benytter seg av for å høyne egen kompetanse innenfor tolking til et slikt nivå at de møter kravene som stilles til dem under en autorisasjonsprøve.

Etter å ha foretatt verdiavklaring og fastsetting av mål må altså kandidatene til autorisasjonsprøven benytte seg av forskjellige adferdsstrategier for å nå det klare målet sitt. Noen av merkelappene i litteraturen har satt på de forskjellige adferdsstrategier er systematisk

selvobservasjon, strukturering av omgivelsene, å belønne seg selv, fokus på arbeidets naturlige belønninger, øving på de krevende oppgavene og maksimering av arbeidsfellesskapet (Martinsen, 2009, s. 337-338).

Disse selvledelsesstrategiene kan for eksempel ta følgende former hos tolkene: Systematisk selvobservasjon i form av bruk av lydopptak eller høy grad av bevissthet på egen ytelse under konkrete tolkeoppdrag, øving på de krevende oppgavene ved øving på tolkede dialoger og monologer, maksimering av arbeidsfellesskapet ved bruk av kollokviegrupper og observasjon av erfarne kollegaer og belønning i form av gleden over fremtidig økt arbeidsmengde og inntekt.

Vi skal i det følgende dele inn noen av de forskjellige mulige adferdsstrategiene tolkene kan benytte seg av som forberedelsesstrategier.

2.5.2 Utdannelsesbakgrunn som adferdsstrategi

Basisforutsetningen for å bli en god tolk er naturlig nok at man har det grunnleggende verktøyet, nemlig at man behersker to språk svært godt. «Tolking krever svært gode kunnskaper på minst to språk (...).(Tiselius, 2015, s. 3).

Det jeg ser på som åpenbart er at fremtidige kandidater til statsautorisasjonen må beherske sine arbeidsspråk svært godt, så når vi her snakker om opparbeidelse av erfaring menes det ikke erfaring som tospråklig person men erfaring som tolk.

Kandidater som skal søke opptak til konferansetolkutdanningen ved ESIT, Sorbonne, bør ha universitetsutdannelse bak seg før de søker opptak. Dette begrunnes med at universitetsutdannelse er et bevis for at kandidatene har tilegnet seg et visst intellektuelt nivå (Seleskovitch og Lederer, 1989, s. 224).

Bakgrunnen hos studentene ved Tolking i offentlig sektor i Norge ved Høyskolen i Oslo og - Akershus ser derimot ut til å være ganske mangeartet:

«Students of public service interpreting come from a variety of backgrounds. A typical group of interpreting students includes a mix of students from different immigrant communities and from Norway's majority population group, as well as students from varied educational backgrounds» (Tiselius, 2015, s. 2).

Den første tanken som slo meg var da at denne beskrivelsen vil passe godt på de suksessfulle kandidatene til statsautorisasjonen, om man ser for seg et naturlig fremdriftsløp hvor studenter

først tar tolkeutdanning i offentlig sektor og deretter statsautoriserer seg. Dog viser tallene at kun 19% av kandidater med bestått tolkeutdanning besto statsautorisasjonsprøven for tolker i perioden 2005 til 2012 (Universitetet i Oslo, 2012, s.18). Dette vil tale i retning av at tolkeutdanning i seg selv ikke er nok for en statsautorisasjon slik jeg tidligere har vært inne på.

Mange kommer til tolkeyrket uten forutgående tolkeutdanning (Gile, 2005, s. 11). I dette forskningsmaterialet vil det da mest sannsynlig være informanter med svært ulik grad utdannelse.

2.5.3 Erfaring som adferdsstrategi

Slik vi tidligere har sett det, beskrives autorisasjonsprøven for tolker som en prøve for erfarne tolker.

Gile kombinerer egen innsats og erfaring og skriver at begge deler er nødvendig for å bli en god tolk.

“Translators (translators and interpreters) extend and deepen their knowledge of the languages and the subjects they deal with while Translating and by seeking to know more through books, newspapers, other periodicals, lectures, workshops etc. Their technical and other skill also improve with practice” (Gile, 2009, s. 6).

Tolker har flere måter å skaffe seg erfaring på, i det de kan oppnå erfaring via tolkeutdanning, praktisk erfaring eller begge deler (Tiselius, 2013, s. 20). Man ser at praksis og erfaring er av betydning og at omfattende erfaring utgjør en forskjell (Ibid, s. 92).

Praktiserende tolker vil eksponeres for et svært høyt antall situasjoner som gjør at erfaringsbasen bygger seg opp, men om tolken ikke har strategier for å nyttiggjøre seg erfaring, er det vanskelig å se for seg at erfaringen alene vil være nok for å bestå statsautorisasjonsprøven. Tolken må derfor ha strategier for å dra nytte av erfaringen på en slik måte at den medfører kompetanseheving.

2.5.4 Observasjon av kollegaer som adferdsstrategi

Selvledelsesteorier bygger blant annet på at det er større sannsynlighet for at man gjentar en adferd om den blir på noe vis belønnet, eller *forsterket*. Dette gjelder også om man velger

observasjon av andres adferd. At man velger å observere hvordan andre løser oppgavene sine, og hvilke belønninger den andres positive adferd fører med seg. Dette er å betrakte som en læringsmekanisme innenfor selvledelsens adferdsstrategier (Martinsen, 2009, s. 325).

Observasjon av andre mer erfarne kollegaer fremstår også som en nærmest innlysende måte å heve kompetansenivået sitt på. Tolken som observerer vil kunne plukke opp alt fra fagtermer til strategier for å løse vanskelige situasjoner. Dette vil dog kreve et aktivt arbeid fra den som observerer, ettersom læringen fra observasjon ikke medfører øket egen kompetanse før den omsettes på ny i egen tolkesituasjon. Informantene i Tiselius' arbeid gjør dette aktivt (Tiselius, 2013, s. 204). Høgskolen i Oslo og Akershus har også observasjon på sin studieplan. Studentene skal observere og skrive rapport fra to rettsmøter, hvorav ett er tolket og ett foregår uten tolking (Hioa.no, 2016d).

2.5.6 Utvikling av ordlister som adferdsstrategi

Omfanget av fagtermer en tolk må kunne tilegne seg er nærmest uendelig, og går langt utover det som synes å ligge inn under en vanlig oppfatning av det å være to- eller flerspråklig. «Hvor mange av oss kjenner egentlig innholdet i begreper som 'prejudikasjonsnivå' og 'oppsettende virkning'?» (Skaaden, 2013, s. 242).

Den språklige kunnskapen tolkene opparbeider seg, anbefales det å systematisere i form av ordlister. Tilbudet av tilgjengelige ordbøker på de forskjellige språkene er ikke tilstrekkelig for en autorisasjonsprøve. De ordlistene oversetteren selv har bygget opp er de viktigste. (Castellano referert i Gile, 2005, s. 142).

Tolker vil hele tiden støte på termer der det ikke finnes ekvalenter på tolkespråket. Attføringsstønad, PPT, utsatt iverksettelse kan være mulige eksempler på dette. Kandidatene må, siden de ikke kan støtte seg til ordbøker, bruke enormt med tid på å lete opp ekvalenter til fagtermene de trenger. De må saumfare tilgjengelig materiale på begge språk til de finner noe som kan tilsvare den norske fagtermen. Disse kan kalles tekniske termer, og de beskrives som termer som brukes av et lite antall personer og som aldri varierer i henhold til sammenheng (Seleskovitch, 1975, s. 41). Det anbefales det å systematisere termene i ordlister som tolkene tar for seg på nytt og oppdaterer før hver jobb hvor de er relevant (Seleskovitch og Lederer, 1989, s. 113). Dog minnes det samtidig på at tospråklige ordlister er nyttige men ikke nok i seg selv (Ibid).

Selv om tekniske termer er viktige, må tolken også være i stand til å fange opp alle nyansene i budskapet som skal tolkes: «Det er ikke bare fagterminologi den tospråklige tolken må beherske. Tolken må være i stand til å fange opp en rekke språklige nyanser som samtalepartene gjør bruk av, og hvilken funksjon og effekt nyansene har i kommunikasjonen» (Skaaden, 2013, s. 80).

Utvikling av ordlister som adferdsstrategi gjør at tolken kan systematisere opparbeidet kunnskap i form av fagterminologi. Tolken kan bruke disse ordlistene som et støtteverktøy, og dermed spare kognitivt arbeid ved ikke å behøve å lete i minnet når hun har bruk for dem.

2.5.7 Utvikling av allmennkunnskap som adferdsstrategi

Høgskolen i Oslo og Akershus gir på sine hjemmesider en beskrivelse av prøven og hvilke fagområder det kreves kunnskap innenfor for å bestå. Kandidatene blir prøvd både i allmennspråk og fagterminologi innenfor helse, jus og sosialforvaltning (Hioa.no, 2016b).

I dag er det anerkjent at tolking og oversettelse ikke gjøres «ord for ord», og at tolken må forstå budskapet bak ordene (Gile, 2005, s. 79). Ord er ikke bare ord som uten videre kan veksles frem og tilbake mellom språk; skal tolken videreformidle kildebudskapet er hun helt nødt til å forstå budskapet bak ordene. I motsatt fall, der tolken ikke forstår budskapet, er det svært sannsynlig at det tolkede budskapet ikke gir mening. Her kommer bred allmennkunnskap inn og gjør at tolken har nok intellektuelle knagger å henge alle budskapene hun mottar på. På den måten vil hun være i stand til å omformulere ideen bak ordene og videreføre den på tolkespråket, hvilket er nærmest umulig om man ikke forstår meningen i det som sies.

Forståelse av tekniske termer og ord alene er ingen garanti for at man forstår budskapet som skal tolkes (Seleskovitch, 1975, s. 45). Denne forståelsen er mer å se på som en nødvendig forutsetning men ikke nok til å forstå hele budskapet. Allmennkunnskap er avgjørende for at tolken skal forstå hva avsenderen av budskapet mener, og dette gjør seg spesielt gjeldende når temaet er vanskelig (Seleskovitch og Lederer, 1989, s 74).

Og der eldre litteratur anbefaler at tolker og tolkestudenter skal lese aviser, se på TV og lytte til radio for stadig å øke egen kunnskap, har vi i dag fått helt uante muligheter til å søke ny kunnskap ved hjelp av internett.

Informantene i Tiselius' studie (2013, s. 99) understreker også viktigheten av allmennkunnskap og generell nysgjerrighet som viktig for en god tolk. Nysgjerrighet er ofte en god egenskap hvis man ønsker å tilegne seg ny kunnskap. Søker tolken ofte å forstå hvem-hva-hvor og hvorfor, bør man kunne anta at sannsynligheten er svært stor for at hun hele tiden tilegner seg generell allmennkunnskap hun i sin tur intuitivt benytter seg av for å forstå budskapene hun skal fortolke og bringe på et annet språk.

Seleskovitch og Lederer (1989, s. 228) beskriver hvilket nivå av allmennkunnskap de mener er nødvendig for opptak ved konferansetolkstudiene ved ESIT, Sorbonne, og sier at kandidater må kunne vise at de er kjente med politikk, samfunn og teknologi, og at de må kunne vise at de forstår det de hevder å kunne. Her er det viktig å merke seg at forfatterne mener at dette er en grunnbetingelse bare for å søke opptak ved studiene. Det er enkelt å se for seg at allmennkunnskapsnivået hos tolkestudentene forventes å stige betraktelig i løpet av studieårene, og at kunnskapsnivået hos en ferdig utdannet tolk derfor er et langt høyere.

2.5.8 Bruk av lydopptak som adferdsstrategi

Seleskovitch og Lederer (1989, s. 166) anbefaler bruk av lydopptak i undervisningen av fremtidige tolker, og de beskriver også ganske konkret hvordan dette skal gjøres. Mest interessant for meg i dette forskningsarbeidet, blir å finne ut av om informantene har benyttet seg av lydopptak i forberedelsene til statsautorisasjonsprøven.

Rent konkret kan tolken sitte helt alene med et talt budskap på lyd som hun spiller av i ønskede sekvenser. Deretter tolker hun konsekutivt sekvensen og gjør lydopptak av egen tolking. Etter å ha tolket hele talen, vil tolken kunne kvalitets vurdere seg selv, ikke bare i form av grad av korrekt tolket budskap, men like mye vil hun kunne høre små og store tilfeldige og gjentakende unødvendige lyder og fyllord, samt bruk av ufullstendige setninger. Hensikten med lydopptaket er å la studenten bli oppmerksom på hvor eget forbedringspotensiale ligger gjennom øvelse. Gjennom denne øvelsen, vil tolken etter hvert ute i den virkelige verden på et reelt oppdrag, være i stand til selv å vurdere om hun tolker metodisk korrekt i sanntid, uten å gå veien om lydopptak (Seleskovitch og Lederer 1989, s.167). På den måten øvelsen med lydopptak medføre økt kompetanse.

2.5.9 Samarbeid med andre kandidater som adferdsstrategi

Autorisasjonsprøven er som vi har sett en svært krevende oppgave. Det er som regel flere kandidater til prøven i de forskjellige språk, og grunnlaget burde derfor være til stede for samarbeid kandidatene imellom.

Samarbeid for å høyne egen ytelse beskrives også i litteraturen. Arbeidslivet er komplekst og det er mest sannsynlig få individer som jobber helt på egenhånd uten å ha behov for å samarbeide eller i det minste koordinere sine anstrengelser med andre (Wadel referert i Martinsen, 2009, s. 332). Flere steder i litteraturen beskrives også at samarbeid er noe man som hovedregel søker å optimalisere, ettersom fordelene er klare. Hver enkelt vil kunne øke egen prestasjon under samarbeid med andre der man aktivt bruker hverandres forskjellige kompetanse. Slik kan man bruke egen kompetanse og ta imot andres kompetanse under samarbeidet, og adferdsstrategien kalles rett og slett *samarbeid*. (Martinsen, 2009, s. 338).

Tiselius (2015, s.11) sier det følgende om arbeidet med ordlister for studenter ved tolkeutdanning i offentlig sektor i Norge: «Innenfor terminologi kan et felles arbeid styrke studentene ved at de lager termliste i Google docs (eller et annet redigeringsdokument i sanntid) hvor studentene kan dele betydningen av ulike ord i termlister, uavhengig av fremmedspråk, ut fra enten den artikkelen de leser eller det fagområdet de diskuterer».

2.6 Kognitive strategier

2.6.1 Hva er kognitive strategier?

De kognitive strategiene består i hovedsak av at individene benytter seg av metoder og teknikker som støtter tenking som er realitetsorientert og positiv. Dette gjelder både i forhold til individet selv og hvilke rom for muligheter det har (Martinsen, 2009, s. 327). Individer på vei mot et spesifikt mål kan oppleve mental motstand. Dette er negativt rettede indre krefter som motvirker oppnåelse av planlagt og ønsket målsetting. I vår kontekst vil kunne tenke oss at negative tanker rundt eget faglige nivå og fremtidig prestasjon under prøven vil kunne virke negativt inn på kandidatens ytelse under forberedelsesarbeidet.

Slik mental motstand kalles innen selvlidelse for *dysfunksjonelle tanker*. For å motvirke disse anbefaler selvlidelseslitteratur å benytte seg av kognitive strategier, som for eksempel selvobservasjon, aktiv jobbing med den indre dialogen og bruk av forestillingsevnen (Martinsen, 2009, s. 339-340). Dette for å minimere effekten av negative tanker og følelser samt å fremme positiv forestillingsevne. (Martinsen, 2009, s. 338).

2.6.2 Selvobservasjon og å jobbe med den indre dialogen

Jeg har ovenfor beskrevet negative tanker og forestillinger individer kan ha. Slike tanker vil ofte kunne ledsages av ubehagelige følelser og vil ikke fremme måloppnåelse.

Selvledelsesteorien vil da anbefale aktiv bruk av selvobservasjon for å bli seg bevisst eventuelle negative tankemønstre for deretter å kunne jobbe aktivt for å minimere dem (Martinsen 2009, s. 339). Helt spesifikt kan selvobservasjon utføres ved hjelp av notattaking under viktige hendelser, man kan be om tilbakemelding fra samarbeidspartnere eller man kan føre dagbok (Manz, 2011, s. 35).

Selvledelsesteorier oppfordrer videre til aktiv jobbing med den indre dialogen. Alle har en slik indre dialog, og den kan i perioder være negativt rettet (Martinsen, 2009, s. 339). Relatert til vår sammenheng, vil en negativ indre dialog hos kandidatene kunne preges av tanker som at jeg greier det ikke, jeg er ikke god nok og så videre og liknende. Denne negative indre dialogen kan føre til at kandidatene ved å forhåndsdømme seg selv, faktisk ikke blir i stand til å jobbe for å oppnå kompetansemålene de har satt seg som konkretisering av det endelige målet, nemlig å bestå statsautorisasjonsprøven for tolker.

Forskning innenfor selvledelse refererer til at selvlederskap via tanker er et middel for å styre egne tankemønstre (Neck og Manz, referert i Stewart et al., 2011, s. 197). «Specifically, mental imagery of performance, constructive self-talk, and identification of alternative beliefs to currently held dysfunctional beliefs can foster self-efficacy, (...)» (Stewart et al., 2011, s.197). Mye av forskningen det refereres til i sistnevnte artikkel har fokusert på påvirkningen tankemønstre har på individer, hvordan de oppstår og kan slippes. Blant annet refereres det til studier der selgere av forsikring med en positiv forklaringsform ble i værende i jobben lenger og solgte mer enn kollegaer med negative tankemønstre (Seligman og Schulman referert i Stewart et al., 2011, s. 197). Tilsvarende funn ble gjort da man undersøkte studenter med positiv innfallsvinkel; de oppnådde bedre karakterer enn de andre studentene (Prussia et al referert i Stewart et al., 2011, s. 197).

Våre kandidater vil da aktivt oppfordres til å gripe tak i egne tankemønstre og indre dialog og spørre seg selv hva de bygger slike negative dialoger på. Etter at innholdet i den negative indre dialogen er definert, er neste skritt å spørre seg selv om det går an å tenke alternativt rundt situasjonen, og om det kan være mulig å komme over utfordringene (Stewart et al., 2011, s. 240).

2.6.3 Bruk av forestillingsevnen

Menneskers forestillingsevne kan benyttes aktivt innenfor selvledelse, det oppfordres til at denne brukes på målrettet og konstruktivt vis (Martinsen, 2009, s. 340). Forfatteren beskriver 2 forskjellige måter å benytte forestillingsevnen på.

Den første går ut på å bruke forestillingsevnen som et rom for trening. Når er ny ferdighet er innlært, oppfordrer selvledelseslitteraturen til at man benytter sitt indre rom for øvelse. At man rett og slett ser for seg hvordan man utøver ferdigheten (Ibid). En tolk kan for eksempel i forkant av en stor rettssak med mange aktører og media til stede, se for seg hvordan hun rolig utøver sin oppgave i rettssalen i denne krevende situasjonen, og hun kan male frem bilder der hun behersker terminologien og de tolketekniske utfordringene.

Den andre måten man kan benytte forestillingsevnen på, er for å styrke selvtilliten. Her oppfordres til gjentatte ganger å se for seg at man behersker det man trener på, og mottar anerkjennelse for dette (Ibid). Slik trening kan føre til at man tør å gyve løs på de aktivitetene man øver på, samtidig som man ikke må glemme å være realitetsorientert å øve grundig på forhånd på den konkrete oppgaven (Ibid). Her ser vi også at de kognitive strategiene er tett knyttet til adferdsstrategiene, i det det anbefales å kombinere bruk av forestillingsevnen med konkret øving.

2.6.4 Motivasjon

Å bestå autorisasjonsprøven vil for mange kandidater være et svært langt lerret å bleke, og kandidatene må utføre arbeidet utenfor rammene av en organisasjon. Jeg antar derfor at deres motivasjon vil være helt sentral for gjennomføringsevnen- og viljen. Motivasjon defineres på følgende måte av Ryan og Deci (2000, s. 54): «To be motivated means to be moved to do something. A person who feels no impetus or inspiration to act as thus characterized is unmotivated, whereas someone who is energized or activated toward an end is considered motivated.»

Forfatterne peker på at individer har ikke bare forskjellige grad av motivasjon, men at deres motivasjon også varierer i type. Type motivasjon er relatert til de underliggende handlinger og mål som leder til handling.

I motivasjonsteorien til Ryan og Deci (2000) deles motivasjon inn i indre og ytre motivasjon. Dette beskriver forfatterne selv på følgende måte: «The most basic distinction is between

intrinsic motivation, which refers to doing something because it is inherently interesting or enjoyable, and extrinsic motivation, which refers to doing something because it leads to a separable outcome» (Ryan og Deci, 2000, s. 55).

2.6.5 Ytre motivasjon

Vi må kunne holde det for relativt sikkert at kandidater til vår prøve vil kunne la seg motivere av ytre motiver. Det påvises sammenheng mellom kvalifikasjonsnivå og inntekt. 44 % av tolkene med tolkeutdanning og statsautorisasjon tjener over 400 000 kr i året, mens kun 3 % av tolkene på det laveste kvalifikasjonsnivået i Nasjonalt tolkeregister tjener det samme (IMDi, 2014b, s. 7). IMDi har også som målsetting at det skal lønne seg å kvalifisere seg som tolk. IMDi mener at tolkeoppdrag bør gis til tolkene med høyest formelt kvalifikasjonsnivå, og at disse tolkene også bør ha høyere godtgjørelse enn de med lavere kvalifikasjonsnivå og de uten (IMDi, 2014, s. 14). For de fleste språkene er det en sammenheng mellom kvalifikasjonsnivå og oppdragsmengde, og de statsautoriserte og de med tolkeutdanning får flest oppdrag (Ibid, s. 33). Dette burde i utgangspunktet tilsi at det for allerede praktiserende tolker vil være motiverende å forberede seg til statsautorisasjonsprøven.

Dette er det interessant å se i forhold til funnene i Tiselius' studie (2013), der fast ansatte tolker ved store europeiske institusjoner er informanter. Disse tolkene hadde ingen ytre motivasjon for å bedre egen ytelse, ettersom lønn og andre omstendigheter forble like uavhengig av tolkenes prestasjon. Deres situasjon står selvsagt i sterk kontrast til kandidater til statsautorisasjonen, som har mulighet til å øke eget lønns- og prestisjenivå betraktelig, og derfor burde ha både indre og ytre motivasjon til å jobbe mot en bestått prøve. I konklusjonen sier Tiselius at hennes observasjoner (altså at tolkene mangler motivasjon og insentiver) kanskje ikke gjør seg gjeldende for akkrediteringstester til store institusjoner Tiselius (2013, s. 204). Situasjonen med akkrediteringstester tenker jeg er sammenlignbar med den norske statsautorisasjonen. Kandidatene bør kunne tenkes å ha stor ytre motivasjon siden insentivene er mange.

Slik vi har sett det tidligere tilbys det ikke autorisasjonsprøve på hvert enkelt språk regelmessig. Tatt i betraktning hvor sjeldent prøven avholdes i de forskjellige språkene, vil det være en naturlig tanke at kandidatene er svært motiverte for å bestå prøven når kunngjøringen om at det skal avholdes prøve på eget språk kommer.

Ettersom kunngjøringen om autorisasjonsprøven kommer noen måneder før den første prøven skal avholdes, den skriftlige, kan man også se for seg at kandidatene kan være villige til å ofre

mye tid og legge ned en stor innsats i en kort periode. Når prøven først er kunngjort vil da perioden med forberedelse på alle mulige måter være overskuelig, og neppe omfatte mer enn 6 måneder før første prøve. Utenfra bør det derfor se ut som en periode man fint bør kunne ofre for å oppnå noe som vil medføre så store muligheter i karrieren. Dog forutsetter det selvfølgelig at kandidatene allerede «er tolker» med et visst erfaringsnivå.

2.6.7 Indre motivasjon eller «naturlige belønninger»

Men hva så med indre motivasjon? Selvledelsesteorien har sett hen til Deci og Ryans «Self-determination theory» og understreker rollen naturlige belønninger eller indre motivasjon har. Her trekkes den gleden eller den motivasjonen man finner i selve utførelsen av en aktivitet som en viktig indre styrke i selvledelse (Stewart et. al 2011, s.197). Selvledelsesteoretikerne bygger spesielt på motivasjonsteorier, og selvledelse faktisk er mere et motivasjonssystem enn et ledelsessystem (Martinsen, 2011, s. 327). Bakgrunns litteratur for selvledelse legger også vekt på incentiver for selvledelse, altså belønning. «Ideen er at dersom vi har *forventning* om å få en form for belønning hvis vi mestrer en oppgave, vil vi investere mer energi i å gjennomføre oppgaven tilfredsstillende» (Ibid).

«The general approach involves building natural motivation into the task itself» (Manz, 2015, s. 135). Indre motivasjon gjør seg gjeldende når man finner glede i utføre selve aktiviteten som leder til måloppnåelse.

Innad i tolkemiljøet henger statsautorisasjonen høyt, den gir prestisje. Enkel resonnering vil tilsi at en slik prestisjetung tittel vil medføre indre tilfredsstillelse. Men om selve aktiviteten, altså kompetanseheving og læring som forberedelse til en statsautorisasjonsprøve, har medført glede hos kandidatene er neppe så sikkert. For enkelte vil det kanskje det, ettersom man ved en statsautorisasjon som tolk vil plassere seg i det absolutte toppsjiktet av utøverne av eget yrke, og at selve tanken på denne fremtidige belønningen vil kunne medføre glede under forberedelsesarbeidet.

2.7 Forventninger til funn

Basert på det teoretiske rammeverket for denne oppgaven har jeg underveis dannet meg visse antagelser om hvordan kandidatene til statsautorisasjonen kan ha forberedt seg til prøven. Jeg ønsker nå å formulere disse tankene som klare forventninger til hva informantene i forskningsarbeidet mitt skal fortelle om egen kompetanseheving frem mot en statsautorisasjon i tolking.

Forventninger til informantenes bruk av adferdsstrategier:

Forventning 1: Kandidater som har bestått autorisasjonsprøven i tolking har utstrakt erfaring fra tolking innenfor mange av områdene prøven søker å teste dem i.

Forventning 2: Kandidater som har bestått autorisasjonsprøven i tolking har observert kollegaer i læringsøyemed og samarbeidet med andre kandidater før autorisasjonsprøven.

Forventning 3: Før autorisasjonsprøven har kandidater som har bestått utarbeidet ordlister.

Mine forventninger til informantenes bruk av kognitive strategier:

Forventning 4: Kandidater med bestått autorisasjonsprøve har følt både indre og ytre motivasjon under læringsarbeidet frem mot statsautorisasjonsprøven.

Forventning 5: Kandidater til autorisasjonsprøven har arbeidet målrettet mot prøven fra det øyeblikk de fikk kunngjøring om at prøve skulle avholdes på eget språk.

3.0 Metode

3.1 Forskningsdesign og valg av kvalitativ metode

Mitt mål med denne oppgaven er å belyse hvilke strategier suksessfulle kandidater rent faktisk har benyttet seg av under forberedelsesarbeidet til statsautorisasjonsprøven i tolking.

Jeg har benyttet meg av kvalitativ fremgangsmåte for innsamling av data til undersøkelsen. Dette er av flere årsaker.

Den første årsaken er at det området jeg har studert er lite belyst tidligere. Selvledelse blant kunnskapsarbeidere som er frilansereser ikke ut til å ha vært studert i særlig grad. Vi vet også lite om læringsstrategier hos suksessrike autorisasjonskandidater utover om de har tolkeutdanning eller ikke (Universitetet i Oslo, 2012, s. 18). Kvalitativ datainnsamling egner seg godt for å forske på problemstillinger der man har lite forkunnskaper og der man ønsker å studere fenomenet i sin bredde (Jacobsen, 2013, s.131).

Valget av kvalitativ metode skyldtes også at jeg ønsket en åpen stilling mot det uventede. Før oppstart av arbeidet visste jeg rett og slett ikke hvor intervjuene ville lede meg, og jeg tror at jeg ved hjelp av kvalitativ metode har fått mulighet for å få frem mye mer informasjon av den typen jeg ønsket å få frem.

3.1.2 Dybdeintervju: intensivt undersøkelsesdesign og deskriptiv tilnæringsmåte

Jeg har benyttet meg av kvalitativ datainnsamling i form av intervjuer i denne delen av min forskning. Informantene i min forskning er tolker med norsk statsautorisasjon som har bestått autorisasjonsprøven.

Slik jeg har forklart ønsket jeg å gå i dybden da jeg undersøkte dette fenomenet. Det betyr at det fremsto som naturlig for meg å benytte meg av et intensivt undersøkelsesdesign som kjennetegnes ved at vi går i dybden på noen få enheter (Jacobsen, 2013, s. 89). Det følgende beskriver svært godt min intensjon: «Utgangspunktet vil ofte være at vi har lyst til å få fram alle de individuelle variasjoner og forskjeller som finnes i forståelsen av et fenomen, samtidig som vi har lyst til å få fram likheter» (Ibid).

Med mitt arbeid har jeg tatt sikte på å gi en tidsavgrenset beskrivelse. Jeg har beskrevet situasjonen for hver enkelt informant i mitt utvalg på det tidspunkt autorisasjonsprøven i tolking ble avlagt.

3.1.3 Dybdeintervju: grad av struktur, intervjuguide og valg av intervjusted

Datainnsamling har foregått ved semistrukturerte, individuelle intervjuer. Jeg ønsket å måle individuelle, personlige synspunkter på fenomenet jeg undersøker, og derfor egner intervju seg. «Formålet med et intervju er å få fyldig og omfattende informasjon om hvordan andre mennesker opplever sin livssituasjon, og hvilke synspunkter de har på temaer som blir tatt opp i intervjusituasjonen» (Thagaard, 2015, s. 95).

Jeg har benyttet en intervjuguide med tema og uten faste svaralternativer, se vedlegg. Jeg har latt mitt teoretiske rammeverk være veiledende for spørsmålene i intervjuguiden.

For å få belyst informantenes bruk av adferdsstrategier, spurte jeg dem om hvilken utdanningsbakgrunn de hadde, om de hadde tolkeutdanning og hvor lang erfaring de hadde som praktiserende tolker i forkant av prøven. Videre søkte jeg å belyse adferdsstrategier ved å spørre om de hadde samarbeidet med andre kandidater i forkant av prøven, om de hadde observert andre og mer erfarne kollegaer på jobb, samt om de hadde utarbeidet ordlister og benyttet seg av lydopptak som læringsmetoder.

Jeg ønsket også å få klarhet i hvilke kognitive strategier informantene hadde benyttet i sitt kompetansehevende arbeid, og spurte dem derfor spørsmål om deres motivasjon og målrettethet.

Jeg har gjennomført intervjuene med middels strukturingsgrad. Mitt mål har vært å få frem alle nyanser og oppnå en bredde som var umulig å forutse på forhånd.

Jeg ønsket i utgangspunktet å foreta intervjuene ansikt til ansikt. Det kan synes å være enklere for personer å snakke om følsomme tema i ansikt-til-ansikt-intervjuer enn over telefon eller internett. Noen undersøkelser viser at det kan være lettere for intervjuobjektet å lyve over telefon (Frey og Oisi referert i Jacobsen, 2013, s.143).

Før jeg gikk i gang med intervjuene, foretok jeg en nøye gjennomgang av temaene jeg ønsket å snakke med informantene i utvalget mitt om. Jeg fant at intervjuene i utgangspunktet ikke vil føre til følsomme temaer. Dette er selvfølgelig basert på min egen virkelighetsanskuelse, og jeg er klar over at andre mennesker har andre følelser enn meg. Spesielt tenkte jeg over at det for enkelte mennesker ikke er ønskelig å snakke om alle aspekter ved egen bakgrunn. Av den årsak la jeg vekt på å unngå spørsmål om tolkenes bakgrunn som kunne fremstå som kompromitterende.

Det er også pr i dag, etter å ha gjennomført intervjuene, vanskelig å se hvorfor noen av informantene skulle ønske å bevisst gi en uriktig fremstilling av forberedelsene sine på det tidspunktet de avla autorisasjonsprøven. Prøven er som kjent avlagt og bestått, og om informantene «innrømmer» å kanskje ikke ha vært så systematiske i sin tilnærming og sine forberedelser, endrer det ingenting på den bevilling de har i dag.

Intervjuets åpenhet refererer til grad av strukturering av intervju. Grad av åpenhet kan være fra helt lukket, hvor intervjuer har spørsmål med faste svar alternativer i fast rekkefølge, til helt åpent, hvor man fører en samtale uten intervjuguide, uten sekvens i samtalen (Jacobsen, 2013, s.144). Jeg ønsket å være sikker på at vi kom igjennom de temaene jeg ønsker å belyse under intervjuet, til samme tid som jeg ikke ønsket å lukke datainnsamlingen for mye med svært strukturert spørsmålsstilling. Det betyr at jeg valgte et åpent, semistrukturert intervju.

Et naturlig spørsmål var hvor intervjuene skal foretas. Dette kan i utgangspunktet fremstå som et rent praktisk spørsmål, men stedet man velger å avholde intervjuene er ikke nødvendigvis uten betydning (Jacobsen, 2013, s. 147). Konteksten intervjuet foregår i vil som regel påvirke intervjuet. Dette kalles *konteksteffekten*, og består kort oppsummert i at intervjuobjekter opptrer forskjellig i en kunstig og i en naturlig kontekst.

Videre finnes kontekster ikke som er nøytrale, og alle kontekster påvirker intervjuet på en eller annen måte (Ibid). Jeg hadde derfor tenkt nøye i gjennom hvor jeg ideelt sett ønsket å foreta intervjuene mine, og hadde kommet frem til at jeg tenkte at det beste var å gjøre det i tilknytning til oppdragsgivere for statsautoriserte tolker. Oslo Tingrett er for eksempel en

viktig oppdragsgiver for statsautoriserte tolker, og informantene i utvalget vil derfor der være i sitt «rette element».

Jeg tenkte også at jeg ved å benytte meg av lokaler i nærheten av store oppdragsgivere, gir informantene en lavterskel mulighet for å delta i forskningen min. Statsautoriserte tolker jobber stort sett som selvstendig næringsdrivende eller frilans lønnsinntakere, og det er uvanlig med fast ansettelse (IMDi, 2014b, s. 8). Jeg vet av egen erfaring at de tar hyppig imot oppdrag på sparken. Derfor ville kanskje mange kviet seg for å sette av tid på et gitt sted utenfor det geografiske kjerneområdet for potensielle arbeidsgivere. Jeg tenkte av den årsak at det ville forenkle min tilgang på informanter om jeg la intervjuene dit de oppholder seg, og jeg foreslo derfor å stille til intervju i tilknytning til oppdrag de hadde. Jeg ønsket å la informantene bestemme tid og sted for intervjuet, og fremhevet at jeg var svært fleksibel om intervjuet måtte flyttes. Dette var viktig for meg fordi jeg vet at tolkenes hverdag preges av spontane oppdrag og stor grad av endringer i planlagte oppdrag. Jeg ønsket ikke at tap av inntektsmulighet om betingelsene endret seg for informanten skulle hindre dem i å delta, eller medføre tap av inntekt om de opprettholdt avtalen.

Et av intervjuene fant sted i en tingrett, et annet i en lagmannsrett, et tredje på et lokalt bibliotek og 2 av informantene inviterte meg hjem til seg for intervjuet. Det siste intervjuet skulle foregå via skype, men informanten hadde problemer med nettilgang på hotellet der hun befant seg, og løsningen ble telefonintervju.

Hensikten med intervjuet var åpen, og informantene ble selvsagt opplyst om problemstilling og formål.

3.1.4 Utvelgelse av informanter og utvalgets størrelse

En utvalgsprosess kan sies å gå gjennom ulike faser hvor det første steget er å få oversikt over alle de vi ønsker å undersøke (Jacobsen, 2013, s.172). For denne oppgaven betyr det alle statsautoriserte tolker i Norge som har avlagt ordinær prøve.

«Kvalitative studier baserer seg på strategiske utvalg, det vil si at vi velger deltakere som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen eller undersøkelsens teoretiske perspektiver» (Thagaard, 2015, s. 61). Jeg har intervjuet statsautoriserte tolker som har gått opp til autorisasjonsprøven. I perioden 2003 til 2007 fullførte 11 studenter i russisk og 8 studenter i spansk en tre-årig bachelorutdanning ved Universitetet i Oslo som ga dem statsautorisasjon (Barne-, likestillings- og

inkluderingsdepartementet, 2014, s. 102) Disse har jeg ekskludert fra mitt utvalg, ettersom de ikke har vært oppe til ordinær autorisasjonsprøve. Som tidligere nevnt er miljøet lite og oversiktlig, så jeg greide å unngå å henvende meg til disse.

Neste steg i utvelgelsesprosessen er å dele populasjonen inn i undergrupper, såkalte inndelingsvariabler (Ibid). Jeg ønsket i utgangspunktet å dele populasjonen inn i kjønn og språk. Da endte jeg opp med følgende språkgrupper: Albansk, ahmarisk, arabisk, bosnisk-serbisk-kroatisk, bulgarsk, dari, engelsk, finsk, fransk, kinesisk (mandarin), lituaisk, persisk, polsk, portugisisk, rumensk, russisk, slovakisk, somali, sorani, spansk, tamil, tigrinja, tyrkisk, tysk, urdu, vietnamesisk.

Kultur er ikke ment å være en del av mine studier. Dog følte jeg det var viktig å ta hensyn til språkernes opprinnelse og sørge for størst mulig bredde.

Mitt mål med utvelgelsen var å oppnå bredde og variasjon blant informantene. Jeg foretok derfor et forholdsvis bevisst utvalg i populasjonen. Jeg vurderte om jeg skulle sette opp en liste over språk jeg ønsket å rekruttere informanter fra, men kom frem til at jeg skulle la det være. Jeg tenkte at det fort kunne vise seg å bli vanskelig å få fulgt den, og at det viktigste var at jeg var nøye med hvem jeg kontaktet og holdt god oversikt over hvem som takket ja til å delta i studien på en måte som gjorde at jeg fikk fremmet bredde og variasjon.

På mange måter kan man si at utvelgelsen ble gjort etter tilgjengelighetsprinsippet. «Utvalget er strategisk ved at deltakerne representerer egenskaper som er relevante for vår problemstilling, og fremgangsmåten for å velge ut deltakere er basert på at de er tilgjengelige for forskeren» (Thagaard, 2015, s. 61).

Jeg hadde på forhånd bestemt meg for å intervju like antall kvinner og menn, hvilket viste seg å være problemfritt. Utvalget inneholder derfor 3 kvinner og 3 menn.

Jeg planla kun et intervju med hver informant. Det kan være vanskelig å komme inn under huden på informantene, oppnå et tillitsforhold og sette seg inn i den intervjuedes situasjon i løpet av kun et intervju (Jacobsen, 2013, s. 149). Dette fikk meg til å vurdere flere intervjuer med hver enkelt informant men jeg forkastet dette igjen på bakgrunn av at min oppgaves omfang ikke gir rom for dette, samt min egen bakgrunn. Miljøet av statsautoriserte tolker i Norge er svært lite, og informantene var klar over at jeg var «en av dem». Det tenkte jeg ville være med å skape det nødvendige tillitsforholdet, i tillegg til at jeg som statsautorisert tolk har visse forutsetninger for å forstå deres beskrivelser.

Veilederen hadde anbefalt meg å starte med et gitt utvalg, for eksempel 5, og deretter ta et og et intervju til jeg nådde et metningspunkt. «I prosessen med rekruttering av deltakere kan vi vurdere størrelsen på utvalget i forhold til et ‘metningspunkt’. Når studier av flere enheter ikke synes å gi ytterligere forståelse av de fenomenene vi studerer, kan utvalget betraktes som tilstrekkelig stort» (Thagaard, 2015, s. 65).

De 5 første intervjuene fant sted innenfor et relativt kort tidsrom, mens det 6. var avtalt en måned etter. Jeg hadde derfor god tid mellom intervju 5 og 6, og konkluderte med at metningspunktet mest sannsynlig ville bli nådd etter intervju nr. 6. Egentlig følte jeg at datainnsamlingen var så interessant at jeg kunne fortsatt med flere intervju, men omfanget av denne masteroppgaven tillater ikke det. «En retningslinje for omfanget av kvalitative utvalg er at antall deltakere ikke bør være større enn at det er mulig å gjennomføre omfattende undersøkelser. Denne typen undersøkelser er både tidkrevende og ressurskrevende. Derfor vil både tid og ressurser sette begrensninger på utvalget» (Thagaard, 2015, s. 65).

3.1.5 Lydopptak, transkribering og kategorisering

Intervjuene ble tatt opp på lyd, og jeg forsøkte å ta notater underveis for bedre å styre samtalen. Som praktiserende tolk er jeg vant med å ta notater og samtidig beholde en viss grad av øyekontakt, og jeg hadde derfor et godt håp om å unngå dilemmaet mellom notater og øyekontakt. «En god samtale krever at man ganske ofte har øyekontakt (noe som vanskeliggjør notatskriving), mens man også må ha noen notater for å huske innholdet i samtalen. Og når man tar notater, da må man senke blikket.» (Jacobsen, 2013, s. 148). I virkeligheten viste dette seg å være vanskeligere enn antatt, og jeg har i etterkant måttet konstatere at lydopptaket var svært viktig, i det mine notater var sparsommelige. Idealet er at intervjuer skal skrives ut i sin helhet (Jacobsen, 2013, s. 189). Dette er gjort, alle 6 intervjuene er transkribert i sin helhet.

Etter at transkriberingen var gjennomført hadde jeg oppnådd store mengder notater og lydopptak. Neste fase i arbeidet var da å systematisere all informasjonen, å kategorisere. Kategorisering er å samle data i grupper (Jacobsen, 2013, s. 193). I forkant av intervjuene hadde jeg en viss ide om hvilke kategorier som her ville være hensiktsmessige, men jeg ønsket å vente til intervjuene var funnet sted med å nedtegne dem. Intervjuene har ført til at

jeg har opprettet kategorier jeg ikke hadde tenkt på i forkant. Dette er også i henhold til det som beskrives som et grunnleggende krav: «Kategoriene skal være fundert i data. De skal springe ut fra de dokumentene, observasjonene og intervjuene vi har tilgjengelig» (Jacobsen, 2013, s.193).

Etter at alle intervjuene var ferdig transkribert, satte jeg opp en liste over følgende kategorier av temaer som jeg hadde stilt spørsmål om eller som kom opp spontant i intervjuene: erfaring, observasjon, ordlister, indre motivasjon, ytre motivasjon, talent/egenskaper, tolkeutdanning, annen utdanning, autorisasjonsår, tidsbruk forberedelser, samarbeid, forberedelse i tolkeoppdrag, andre forberedelser, forberedelser til muntlig før bestått skriftlig, lydopptak, praktiske øvelser dialog, praktiske øvelser monolog, notatteknikk, kompetanseheving før statsautorisasjon, press, statsautorisasjon som naturlig del av kompetanseheving, hovedårsak til at informanten besto, råd til fremtidige kandidater, allmennkunnskap, språkkunnskap, om informanten ville gjort noe annerledes og om forskeren har utelatt noe.

Deretter gikk jeg gjennom intervju for intervju, og plasserte all informasjon hver enkelt informant hadde gitt om hver kategori, under tilhørende kategori. I denne fasen av kategoriseringen tok jeg ingen hensyn til hva jeg tenkte kunne være relevant, men kategoriserte absolutt all informasjon som var fremkommet. Dette var en svært nyttig prosess, som medførte at jeg «oppdaget» informasjon og tydelige sammenfallende trekk som jeg ellers ikke ville ha oppdaget. Dette gjorde meg også i stand til å sile ut all den informasjonen jeg hadde oppnådd som ikke kom til å være relevant for denne oppgavens problemstilling.

Etter den første ganske grove kategoriseringen, foretok jeg en langt finere kategorisering. Jeg satte opp de konkrete kategoriene av adferdsstrategier og kognitive strategier som nå figurerer i herværende oppgave. Deretter la jeg inn informasjonen fra den første kategoriseringen under de nå mye større kategoriene, slik at for eksempel erfaring, utarbeidelse av ordlister og observasjon ble plassert under adferdsstrategier, og at opplysninger fra informantene om ytre og indre motivasjon og bruk av forestillingsevne ble plassert under kognitive strategier

3.1.6 Forskerens forhold til informantene og informantenes reaksjon på forespørsel om forskningsintervju

Ettersom jeg selv er en del av miljøet av tolker i Norge, var det viktig for meg å unngå å intervju personer jeg har et nært kollegialt forhold til. Reliabilitet skal jeg senere komme

tilbake til, men jeg ønsker allerede her å redegjøre for mitt forhold til informantene. «Reliabilitet er også basert på at forskeren redegjør for relasjoner til deltakerne og hvilken betydning erfaringer i felten har for de dataene forskeren får» (Thagaard, 2015, s. 194). I mitt endelige utvalg var det kun 2 av informantene som visste hvem jeg var da jeg kom til intervjuet. De 4 andre hadde ikke koblet mine kvalifikasjoner og mitt navn fra henvendelsen til dem, til mitt ansikt. Disse 4 informantene forsto at de hadde en intervjuavtale med en kollega, men de visste ikke hvem de ventet på. 3 av dem gjenkjente meg som kollega da vi møtte hverandre, mens siste informant ikke gjenkjente meg. De 2 siste informantene visste godt hvem jeg var.

Det som var slående, og svært hyggelig, var informantenes respons på min henvendelse. Jeg tok kontakt med dem i begynnelsen av desember, hvilket for mange kan være en svært travel tid. De to første jeg kom i kontakt med kunne av rent praktiske årsaker ikke delta, mens de 6 neste svarte ubetinget ja og ga meg intervjuavtaler meget raskt. Jeg opplevde informantenes reaksjon på min henvendelse som svært positiv. Informantene ville gjerne delta, syntes prosjektet hørtes spennende ut og vi fikk i stand avtaler nærmest med en gang med alle. Første intervju var i gang under 24 timer etter første henvendelse. Her er det igjen sikkert naturlig å se hen til undersøkelsens hensikt, nemlig å finne frem til suksessfulle strategier og forberedelsesmetoder i forkant av en krevende prøve som informantene har bestått. Det var nok en hjelpende faktor for meg som undersøger at dette var et problemfritt samtaleemne. Mitt inntrykk var også at informantene snakket til en «likemann», de brukte fagterminologi og referanser som en utenforstående neppe hadde forstått.

Statsautorisasjonen i Norge avlegges mellom norsk og et annet språk. For enkelhets skyld har jeg derfor valgt å kalle alle andre språk for «tolkespråk», selv om en observant leser vil kunne påpeke at norsk er like mye et «tolkespråk» som det ikke-norske språket. For øvrig benytter jeg anledningen til å presisere at jeg i denne oppgaven bruker hunkjønn når jeg omtaler en vilkårlig tolk.

3.2 Blandede roller i det norske tolkemiljøet

Det norske tolkemarkedet, eller eventuelt det norske tolkemiljøet avhengig av øyet som ser, er svært lite, selv tatt i betraktning antall innbyggere i Norge. Det vil for det første bety at det er så lite at svært mange av tolkene kjenner hverandre både av navn og utseende. Videre, og med større konsekvens for dette forskningsarbeidet, vil det bety at tolkene har forskjellige roller i forhold til hverandre avhengig av situasjon.

Tolkene er, slik vi har sett det ovenfor, frilansere. Det betyr at de konkurrerer om oppdrag. Til samme tid er også tolkene kollegaer, i det de for eksempel i retten oppnevnes i par og jobber fysisk nært på hverandre i gjensidig avhengighet.

Tolkemiljøet byr også på andre sammenblandinger av roller, ettersom erfarne tolker benyttes som veiledere på tolkeutdanningen eller som sensorer på tolkeutdanningen og statsautorisasjonsprøven. Det betyr at tolkene har forskjellige roller og autoritet i forhold til hverandre avhengig av situasjon. Dette kan ha betydning for mitt forskningsarbeid. Uansett ønsker jeg at denne spesielle situasjonen beskrives, slik at leseren som ikke er kjent med det tolkemiljøet i Norge kan ha dette som bakteppe for sin forståelse

3.3 Oppgavens etikk

Denne oppgaven studerer mennesker. Menneskers bakgrunn og betraktninger. Som intervjuer har jeg fått et innblikk i informantenes liv, og det er viktig å tenke igjennom eventuelle etiske dilemma før man igangsetter undersøkelsen. Det gjorde jeg i forkant av undersøkelsens oppstart, og tror selv at de fleste spørsmålene jeg har stilt rundt tolkeerfaring og forberedelser ikke ble oppfattet som følsomme.

Anonymitet er selvfølgelig helt vesentlig. Som tidligere nevnt utgjør statsautoriserte tolker i Norge et lite miljø, og det skal ikke mange opplysninger til rundt språk, kjønn og år for autorisasjonsprøven til før informanten er fullstendig identifisert.

3.3.1 Behandling av personopplysninger

Under en kvalitativ undersøkelse der forskeren foretar intervju, oppstår nær kontakt mellom informant og forsker, og forskeren mottar informasjon ved sin datainnsamling som kan direkte knyttes til mennesker. Forskeren må etterleve forskningsetiske krav. Herværende studie er godkjent av Personvernombudet for forskning, NSD. Informantene har blitt informert om studiens hensikt og min fremgangsmåte, og fått informasjon om at de når som helst kan velge å avslutte egen deltagelse i studien. All slik informasjon er nedtegnet i et informasjonsskriv som informantene har fått et eget eksemplar av. Informantene har alle skrevet under på samtykke. Slik har jeg overholdt regelen om informert samtykke, som innebærer at informantene må gi sitt frie samtykke til å være med på en undersøkelse som de har blitt informert om hva innebærer for dem. Alle lydopptak og alle transkriberte intervju makuleres ved avslutning av arbeidet.

3.3.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet er et viktig prinsipp innenfor forskningsetikken. «Prinsippet om konfidensialitet innebærer at «De som gjøres til gjenstand for forskning, har krav på at all informasjon de gir, blir behandlet konfidensielt» (Thagaard, 2015, s.28). Dette betyr at undersøkeren må anonymisere informantene og sørge for at andre ikke kan identifisere dem i forskningsresultatet. Dette er ikke nødvendigvis enkelt i små miljø. «Problemet kan være særlig vanskelig å håndtere når forskningen fokuserer på små og gjennomsluktige miljøer». (Thagaard, 2015, s. 29). Miljøet av statsautoriserte tolker i Norge har lite. Som tidligere nevnt hadde vi 210 bevillinger i Norge ved utgangen av 2015 (Hioa.no, uten år c). Noen statsautoriserte tolker har 2 bevillinger, og en mindre gruppe ble statsautoriserte uten å avlegge ordinær prøve. Dette medfører at antall potensielle informanter ikke er veldig høyt.

Jeg har derfor måttet være svært varsom med hvilken informasjon jeg har gitt knyttet til den enkelte informant, og har derfor utelatt informasjon som ville kunne være av betydning. Hver enkelt informant har blitt informert om dette .

På dette punkt er det interessant å si litt om informantenes tanker rundt at deres identitet ikke skulle kunne gjenkjennes. Informantene fremsto nemlig samlet sett som lite bekymret for at de skulle kunne gjenkjennes og de fleste uttrykte at det ikke spilte noen rolle. Her skiller også herværende undersøkelse seg fra mange andre kvalitative forskningsundersøkelser, som ofte kan lete etter problemer og vanskeligheter. Min undersøkelse søker kun suksessfaktorer, ettersom kandidatene blir spurt om veien frem til en svært krevende prøve som de besto. Slik tidligere nevnt var strykprosenten ved prøven i perioden 1995 til 2015 84% (Hioa.no, uten år c), slik at de informantene som har bestått, har gode grunner for å føle høy grad av tilfredsstillelse. Helt enkel resonnering gjør derfor at man synes det er enklere og greiere å bli bedt om å fortelle egen suksesshistorie enn å identifisere vanskeligheter.

Da funnene i denne oppgaven var ferdig og beskrevet og analysert, kontaktet jeg informantene for å gi dem mulighet til å lese i gjennom kapittel 4 og 5. Mitt ønske som undersøker var at alle informantene skulle være komfortable med måten intervjuene ble brukt på. Alle 6 informantene sendte meg sin epost adresse og fikk tilsendt kapittel 4 og 5 for gjennomlesing. Jeg fortalte at jeg gjerne ville at de skulle lese igjennom og kontrollere at alt var ok fra deres side, og jeg ba om tilbakemelding innen et gitt tidspunkt hvis de ønsket endringer. Om jeg ikke hørte noe, skrev jeg at jeg tok det som et tegn på at det var greit fra

deres side. Dette medførte for øvrig at jeg fikk tilbakemelding og korrigererte noen nyanser der det var oppstått misforståelse fra min side.

Mange statsautoriserte tolker i Norge kan ha avlagt prøven flere ganger. Dette kan skyldes at kandidaten ikke besto første gang, at hun har fått utsatt prøve, det kan være at kandidaten har prøvd å avlegge prøven på flere språk og enten har strøket eller fått autorisasjon på språk nr 2. Slike eventuelle situasjoner har jeg valgt å ikke ta hensyn til i arbeidet mitt. Jeg har kun konsentrert meg om beståtte statsautorisasjoner og veien frem til bestått eksamen. Om denne veien inneholder flere avlagte prøver har jeg ikke tatt hensyn til. Jeg ønsket å utelate disse opplysningene fra arbeidet mitt for å skjule mine informanternes identitet.

3.4 Gyldighet, pålitelighet og begrensninger ved valgt metode

I forskningssammenheng brukes ofte ordet «reliabilitet» for pålitelighet. «Reliabilitet handler om forskerens pålitelighet. Vil en kritisk leser bli overbevist om at forskningen er utført på en tillitvekkende måte?» (Thagaard, 2015, s.193). Jeg må kritisk vurdere om resultatene jeg har kommet frem til er pålitelige, og må derfor vurdere eventuell undersøkereffekt, konteksteffekt og om informantene har kommet med riktige opplysninger.

En begrensning ligger i tidsaspektet, som nok kan påvirke om informantene har kommet med korrekt informasjon eller ikke. Jeg har intervjuet informanter om forberedelser som ligger inntil 20 år tilbake i tid. Det kan derfor være at informantenes evne til å være detaljerte om sine forberedelser er forringet. I løpet av årene som har gått siden de første av informantene besto prøven har Norge også fått fast tolkeutdanning ved Høyskolen i Oslo og Akershus og mange vil nok tenke at tolkene har kommet mye nærmere en profesjonalisering av egen yrkesgruppe. Det kan derfor også være at kandidatene preges av det de nå vet om anbefalte læringsstrategier, og at deres måte å beskrive fortiden på preges av en kunnskap de på tidspunktet for statsautorisasjonen ikke hadde.

Jeg har også tenkt at det også kan representere en ulempe at jeg tilhører samme yrkesgruppe som informantene i min forskning, at det kan ha oppstått en undersøkereffekt. «Om forskeren i utgangspunktet er knyttet til miljøet som studeres, eller er en utenforstående, har betydning for den forståelsen forskeren utvikler i løpet av prosjektet» (Thagaard, 2015, s. 194). Det kan være at jeg intuitivt deler forståelse med respondentene og «tar ting for gitt». Det vil kunne medføre at jeg ikke gir gode nok beskrivelser for at leserne forstår. I tillegg kan det være at jeg ubevisst preges av forutinntatthet basert på min egen virkelighetsanskuelse.

4.0 Empiriske funn adferdsstrategier

4.1 Utvalget: Erfaring som adferdsstrategi

Autorisasjonsprøven for tolker er for virksomme tolker som har opparbeidet seg erfaring og eventuelt også har tatt tolkeutdanning og som har opparbeidet svært gode tolkeferdigheter. (Hioa.no, 2016a). Forventning 1 var kort og godt at informantene i mitt utvalg skulle ha lang erfaring som praktiserende tolker før de avla autorisasjonsprøven for tolker. Forventning 1 var også at de skulle ha erfaring fra mange av områdene prøven skal teste dem i.

4.1.1 Utvalget om erfaring som adferdsstrategi

For å få kartlagt erfaringen informantene i utvalget hadde før autorisasjonen, spurte jeg dem om antall år de hadde som praktiserende tolker på tidspunktet for autorisasjonsprøven. Samlet sett oppgir ingen av informantene å ha hatt mindre enn «3-4» års erfaring som tolk før de gikk opp til prøven, og antall års erfaring er spredd helt opp til den mest erfarne som hadde 18 år bak seg.

Alle informantene oppgir å ha erfaring fra svært mange områder av norsk offentlig sektor, og noen oppgir også erfaring fra privat sektor i forkant av autorisasjonsprøven. Et område som flere legger vekt på at de hadde vært lite innom, og flere ikke i det hele tatt, er tolking i domstolene.

Informant 1 og 3 hadde begge erfaring som fast ansatt tolk i kommunale tolketjenester. Informant 3 forteller at hun i løpet av en enkelt arbeidsdag kunne være innom både helsestasjon, skolesektoren og politiet. «Vi var overalt», forteller hun. Informant 1 hadde også erfaring som fast ansatt kommunal tolk, og forteller at hun fikk jobbe innenfor alle sektorene og kom i kontakt med mange forskjellige typer mennesker. «Jeg ble brukt som en potet» sier hun.

Informantene forteller også at de etter å ha fått kunngjøring om autorisasjonsprøve benyttet seg av reelle tolkeoppdrag for å skaffe seg erfaring. Dette var en strategi jeg ikke hadde blant mine forventninger i forkant av innsamlingen av data i form av intervju. Informant 2 forteller at han brukte tolkeoppdrag for «å se etter hull i egen kompetanse og tette dem». Informant 3, som under forberedelsesarbeidet ikke var praktiserende tolk, sier at «de frilansertimene jeg jobbet de brukte jeg faktisk til å forberede meg til prøven».

Informant 5 forklarer at han var praktiserende, frilansertolk under forberedelsesarbeidet, og at han «selvfølgelig» brukte tolkeoppdragene for å øve. Jeg spurte om han hadde en strategi for å differensiere type oppdrag, for å være innom alle sektorer, og da forteller han at «det var bare å ta de oppdragene jeg fikk». «For det er jo ganske vanlig, at man gjør det» fortsetter han.

Informant 4 benyttet reelle tolkeoppdrag som arena for å trene notattekniikk. Dette nevnes også av flere andre kandidater. Informant 5 forteller at han videreutviklet ordlistene sine på jobb: «Og mens jeg hadde forskjellige tolkeoppdrag på (tolkespråket) så noterte jeg nye gloser, tok dem inn i ordlistene, som jeg altså utvidet».

Det er et interessant funn at erfaring også er en av 2 adferdsstrategier alle informantene vektlegger som svært viktig. Informantene nevner i stor grad erfaring når de blir spurt om hovedårsaken til at de selv besto den krevende autorisasjonsprøven. «Jeg hadde erfaring fra forskjellige områder, for å si det sånn» oppgir informant 6 som en av hovedårsakene til at hun besto prøven. Informant 3 blir spurt om hvordan hun ville anbefalt fremtidige kandidater til statsautorisasjonen å forberede seg: «Det jeg ville anbefalt, er for det første å prøve å få erfaring i å jobbe som tolk». Og videre: «For det er veldig vesentlig», og «Og ja, prøve å få mest mulig erfaring fra virkeligheten». Informant 3 kommer tilbake til viktigheten en gang til, i avslutningen av intervjuet, hvor hun fremhever at:

«Nei, jeg veit ikke, tror vel jeg har sagt det, det jeg tror er, dette med at man prøver å få erfaring i å jobbe som tolk. Det er klart det er ikke alle som får den muligheten før de er statsautoriserte. Men dersom man får muligheten til det, vil jeg anbefale det på det sterkeste. For jeg tror at det er det som har hjulpet meg. Altså alle de årene jeg har arbeidet som tolk, det var det som har forberedt meg til å bestå denne prøven». (...). Den kunnskapen som jeg akkumulerte i løpet av mange år fremfor hva jeg gjorde noen få uker eller noen få måneder i forkant». (...) men det er den erfaringen jeg har hatt over flere år, som har hjulpet meg mest. Det er min forståelse».

Informant 4 tror ikke hun ville greid prøven om hun ikke hadde hatt erfaring som praktiserende tolk: «Det hjelper absolutt å ha erfaring. Jeg må jo innrømme at jeg ikke tror jeg ville klart det uten erfaring. Det er noen veldig få som har gjort. Men hatten av for dem, jeg hadde ikke klart det».

4.1.2 Analyse

Min forventning om at informantene i utvalget skulle å score høyt på adferdsstrategien erfaring som kompetansehevende strategi før autorisasjonsprøven ser altså ut til å stemme. Autorisasjonsprøven i tolking er for erfarne tolker, og alle informantene i mitt utvalg hadde lang erfaring som praktiserende tolker i forkant av prøven. Litteraturen peker også på viktigheten av erfaring for å kunne bli en dyktig tolk. Praksis og erfaring er av betydning og omfattende erfaring utgjør en forskjell (Tiselius, 2013, s. 92).

Informantene hadde også variert erfaring fra mange områder av det norske samfunn. Begge informantene med erfaring som fast ansatte kommunale tolker utpekte seg med svært bred erfaring innenfor mange forskjellige sektorer i det offentlige. Dette var erfaring de hadde fått som en konsekvens av sitt arbeidsforhold, og som begge trekker frem som svært nyttig.

Den sektoren utvalget hadde minst erfaring fra, var tolking i retten. En årsak til dette kan være at domstolene er den sektoren med høyest bruk av statsautoriserte tolker (IMDi, 2014, s.7). Det kan derfor være at tolkene uten erfaring fra retten har måttet vente på en statsautorisasjon før de har fått muligheten til å jobbe i retten.

De fleste informantene forteller at de har benyttet reelle tolkesituasjoner sitt læringsarbeid i perioden de forberedte seg til autorisasjonsprøven. Dette var ikke blant forventningene mine, men trer frem som et tydelig og klart funn. Informantene har søkt å opparbeide seg erfaring via tolkeoppdrag. De har benyttet også benyttet anledningen tolkeoppdragene har gitt dem til til å opparbeide seg allmennkunnskap, de har utvidet ordlistene sine på jobb og de har lett etter mulige hull i egen kompetanse for bedre være i stand til å tette dem. De har øvd på krevende oppgaver slik selvledelsesteori anbefaler (Martinsen, 2009, s. 337). For meg fremstår dette som et sentralt og svært interessant funn. Slik jeg ser det betyr dette at flere av de andre kompetansekravene tolkene skal møte for å bestå autorisasjonsprøven for tolker også styrkes av erfaring. Det ser ut til at arbeidet med terminologi og ordlister og allmennkunnskap ville blitt mindre komplette uten den omfattende erfaringen informantene i utvalget har.

Informantene har aktivt grepet tak i mulighetene for kompetansefremmende strategier som tolkeoppdragene har gitt dem. Dette kan de gjøre fordi de er autonome og således har nytte av å følge selvledelsesstrategier under læringsarbeidet (Martinsen, 2009, s. 238). De viser slik jeg ser de høy grad av bevissthet på læringsmulighetene deres daglige virke gir dem, og har visst å omsette strategier fra selvledelse i praksis. Noen av disse læringsmulighetene vil jeg også komme tilbake til senere.

I denne sammenheng tenker jeg også at vi bør ha de fleste tolkers hverdag i mente. Kandidater til statsautorisasjonen er i stor grad praktiserende frilansere, og om de holder seg borte fra tolkeoppdrag for å drive læringsaktiviteter, mister de også inntekt i samme periode. Informantene i mitt utvalg har visst å løse denne utfordringen, ved å benytte reelle tolkeoppdrag som læringsarena.

Informantene ser også ut til å fremheve erfaring som en svært viktig faktor, nærmest som noe man ikke kommer utenom og som absolutt bør anbefales til fremtidige kandidater. Utvalget scorer altså høyt på elementet erfaring før prøven, de har brukt reelle tolkeoppdrag under forberedelsesperioden for å skaffe seg mer erfaring, og anbefaler fremtidige kandidater til autorisasjonsprøven å få mest mulig erfaring som praktiserende tolker før prøven.

Det interessante funnet var at informantene hadde benyttet seg av reelle tolkeoppdrag også som kognitiv strategi, noe jeg ønsker å komme tilbake til under kognitive strategier.

4.2 Utvalgets bruk av samarbeid med andre kandidater og observasjon som adferdsstrategi

Forventning 2 var at informantene skulle ha samarbeidet med andre kandidater som en del av forberedelsesstrategien til denne prøven. Etter å ha sett prøvene fremstår det som om flere av kompetansekravene kunne arbeides med i samarbeid med andre. Litteraturen foreslår samarbeid med utvikling av termlister med betydning av ord ved bruk av levende dokumenter også uavhengig av språk (Tiselius, 2015, s. 11). Og selvsagt er betingelsene til stede for at kandidater på samme språk slår seg sammen og samarbeider om dette.

Forventning 2 inneholdt også en forventning om at utvalget skulle ha benyttet seg av utstrakt observasjon av kollegaer i forkant av autorisasjonsprøven. Norske rettsmøter går for eksempel i utgangspunktet for åpne dører, og tilhørere kan være tilstede om de ønsker. Et åpent rettsmøte med tolk er da i så fall lett tilgjengelig.

For å belyse forventning 2 spurte jeg informantene i mitt utvalg om de hadde samarbeidet med andre kandidater og om de hadde benyttet anledningen til å observere kollegaer som adferdsstrategi i forbindelse med statsautorisasjonsprøven.

4.2.1 Utvalget om samarbeid med andre kandidater og observasjon

Informant 3: «Jeg visste ikke om noen som arbeidet som tolk på tolkespråket mitt» og «...det var ikke noe miljø». Informant 3 sier videre at hun helt opplagt ville ha samarbeidet med andre i dag. Informant 2 sier at han ikke ønsket å bli en del av en gruppe av kandidater som er stresset før prøven. Dermed har han unnlatt å ta del i et eventuelt samarbeide fordi han ikke ønsket negative «bivirkninger» av et slikt samarbeide, nemlig at han kunne la seg påvirke av andres stress.

Et par av informantene referer til forsøk på samarbeid mellom kandidater til prøven, men at det ble med forsøk. Derimot referer informant 4 refererer til en svært velfungerende kollokviegruppe som hadde faste møter med på forhånd avklarte temaer. Denne informanten hadde god nytte av samarbeidet, og når hun blir spurt om hun har råd til fremtidige kandidater, svarer hun å organisere kollokviegrupper. Informant 4 har også samarbeidet med en annen tolk for å trene på notattekniikk: «Og så begynte jeg å møte en venninne, tolkevenninne, og forsøkte å ta litt notater. Lage litt symboler og sånn.» Informant 4 trekker også frem et eksempel på at hun oppfatter det som vanskeligere å heve egen kompetanse på egenhånd, ettersom hun også forsøker å jobbe med et språk til: «Ja. For jeg har slitt veldig med å komme opp i et visst nivå på (språk) på egenhånd og det er beinhardt uten å ha noen å sparre med».

Flere av informantene viser til samarbeid med andre personer som ikke var kandidater til prøven. Informant 5, som vi senere skal se har benyttet seg av en helt spesiell strategi, har samarbeidet med andre utenfor tolkemiljøet, både en person som sto ham nær og en ekstern språklærer: «Ja, altså, jeg måtte bare bruke dem jeg hadde rundt meg». Denne strategien vil jeg komme nærmere inn på i kapittel 4.4. Informant 3 har også benyttet seg av muligheten til å samarbeide med venner: «Og så fikk jeg venner til å høre på min tolking, både på (språk) og på norsk»

På spørsmål om informantene hadde benyttet seg av muligheten til observere en kollega, var svarene var i oppsiktsvekkende grad at nei, det hadde de ikke gjort. Ingen av informantene i utvalget hadde benyttet seg aktivt av denne muligheten med kun det for øye å observere. Informantene forteller heller at de har vært aktive makkere når de har vært kalt inn sammen med en kollega, og at de har notert gode løsninger. Dette må betrakte som en mulighet som har dukket opp som de har benyttet seg av. «Jeg gjorde det bare i jobbsammenheng» forteller informant 4, og forteller videre at hun var veldig aktiv mentalt mens hun lyttet til kollegaen, og tenkte ut hvilke løsninger hun selv ville valgt. Informant 5 har også benyttet anledningen

tolkeoppdrag med makker har gitt ham for å observere, og på spørsmål om han lærte noe svarer han: «Masse. Ja. Jeg noterte»

4.2.2 Analyse

Helhetsinntrykket er derfor at samarbeide kandidater imellom ikke er blitt praktisert i særlig grad i utvalget. Hva kan dette skyldes? Vi vet at de rent praktiske tolkeøvelsene egner seg veldig godt for samarbeid. «Øvelse er en viktig bestanddel i tolking, og de ulike tolketeknikkene kan ikke beherskes uten omfattende praksis» (Tiselius, 2015, s.5).

Kandidatene ville da også, som tolker, vært innforstått med hvordan øvelsene skulle praktiseres. De ville også hatt et felles definert klart mål, slik selvedelsesteori understreker viktigheten av, nemlig å bestå autorisasjonsprøven for tolker (Martinsen, 2009, s. 334).

I denne sammenheng tenker jeg at det er viktig å se hen til de blandede rollene på det norske tolkemarkedet denne oppgaven også beskriver. «Samarbeid er vanligvis noe man søker å optimalisere fordi det er åpenbare fordeler knyttet til det, men folk er likevel ulikt innstilt på det, og de organisatoriske betingelsene kan også motarbeide samarbeide (Martinsen, 2009, s. 332). I denne konteksten kan man enkelt se for seg at konkurransen frilanserne imellom er en slik betingelse.

Den ene informanten som har forsøkt samarbeid med andre kandidater i forkant av en statsautorisasjonsprøve til fulle, informant 4, anså det som svært nyttig og ville anbefalt kollokviegrupper til fremtidige kandidater. Således har denne informanten erfart i virkeligheten at en nyttig selvedelsesstrategi for henne er det litteraturen kaller «å maksimere effekten av arbeidsfellesskapet» (Martinsen, 2009, s. 338). Dette kan kanskje vise at det kan være utfordrende for noen som til daglig ikke befinner seg i et arbeidsfellesskap å se fordelene ved å skape ett, men at man ved å opparbeide seg gode erfaringer inntar en svært positiv holdning til maksimering av arbeidsfellesskap.

Her er det viktig å huske på at kun 2 av informantene i utvalget har tolkeutdanning fra HiOA, og andre informanter i utvalget har avlagt prøven uten å ha kunnet benytte seg av dette utdanningstilbudet. Dette er informant 3 innom når hun sier om egen strategi før prøven: «Vi må huske på at dette var før Høgskolen i Oslo kom på plass, med alle de eminente emnene som tas opp der». Vi må derfor kunne anta det blant dagens og fremtidens kandidater vil være stadig større andel av tolker med samme erfaringsbakgrunn fra Høgskolen i Oslo og

Akershus, og at disse både har opparbeidet seg et nettverk av andre tolker og er fortrolige med læringsmetoder som innebærer samarbeid med andre tolker.

Vi vet jo at det i komplekst arbeidsliv antagelig er de færreste som jobber helt på egenhånd uten å ha behov for å samarbeide eller i det minste koordinere anstrengelser med andre (Wadel referert i Martinsen, 2009, s. 332). Flere av informantene i mitt utvalg har tydd til andre personer for samarbeid, men de har valgt personer som står utenfor tolkemiljøet. De har vist stor kreativitet i å engasjere venner og andre som står dem nær for å dra veksler på samarbeide. Vi ser også at en informant har søkt samarbeid i form av språklærer på skype og språkundervisning.

Mine forventninger til at informantene skulle ha observert kollegaer stemte ikke overens med min egentlige forventning, som var at informantene skulle ha søkt å observere kollegaer utenfor egen jobbsituasjon. Mulige forklaringer kan kanskje ligge i de tidligere beskrevne doble rollene i det norske tolkemarkedet. Kan det være at fremtidige kandidater til statsautorisasjonen vil føle at de er uønsket som observatører i for eksempel rettsmøter med tolker på samme språk?

Et annet aspekt kan være å ikke få tolken som observeres til å føle seg ubekvem i situasjonen, helt uavhengig av konkurransesituasjon. Informant 1 forteller at hun helt uavhengig av statsautorisasjonen bestemte seg for å observere et rettsmøte med tolk. Tolkekollegaen ble beklemt over situasjonen, og fikk dommeren til å be observatøren om å forlate rettssalen, hvilket hun gjorde.

I tillegg vil også observasjon av kollegaer utenfor egne tolkeoppdrag medføre tap av inntekt om kandidaten i samme tidsperiode kunne ha utført inntektsbringende arbeid, akkurat slik som eventuelle andre læringsaktiviteter.

Derimot har flere av informantene faktisk utført observasjon av kollegaer, men ikke på den måten jeg forventet. De har benyttet seg av mulighetene jobboppdrag har gitt dem. De har ikke aktivt søkt å observere utenfor jobbsituasjoner, men har benyttet mulighetene som har bydd seg. De har nok en gang inkorporert selvvalgt læringsstrategi i egen jobbsituasjon.

4.3 Utvalgets utvikling av ordlister som adferdsstrategi

Som undersøker var min forventning 3 at utvalget hadde brukt mye tid på utvikling av ordlister. Litteraturen fremhever viktigheten av disse: «A translator's most important glossary is the store of terminology he has built up for himself» (Castellano referert i Gile, 2009, s. 142).

4.3.1 Utvalget om utvikling av ordlister

Informant 6 sier at hun hadde laget ordlister over mange år i forkant av prøven. «Det var ikke sånn at jeg plutselig bestemte meg for å bli tolk. Jeg begynte å opprette ordlister da jeg begynte å jobbe som tolk». Informant 1 forteller også at hun hadde begynt utvikling av ordlister med en gang hun begynte å virke som tolk. Hun forteller at han har systemisert all opparbeidet terminologi i ordlister fra dag 1, og at listene også inkluderer ordtak. Informant 4 og 5 som hadde tolkeutdanning fra HiOA, brukte ordlistene de hadde fra studiet og videreutviklet dem.

Informantene nevner blant andre jus, medisin, helse, sosial, arbeid og trafikk som overskrift for sine ordlister. Flere sier at de brukte temaene som var lagt ut på autorisasjonsprøvens nettsider.

Arbeidet med ordlister er en krevende jobb. Tolkespråkene har ikke nødvendigvis ord for å dekke betydningen av norske ord, og i en del språk finnes minimalt om noe tilbud av ordbøker. For å ta et helt vilkårlig eksempel fra det norske samfunnsliv kan vi se for oss *Inkluderende Arbeidsliv*, en term ordbøker ikke vil kunne hjelpe oss med. «NAV var fryktelig vanskelig for man har ikke parallelle systemer» peker informant 4 på. Altså må tolken gjenskape det norske ordets betydning på sitt tolkespråk. Når dette skal gjøres for termer innenfor alle områdene i norsk, offentlig sektor, ser man raskt at oppgaven er enorm.

Flere av informantene peker på mangel av ordbøker på eget språk, og informant 5 forklarer også at han har gått omveien om et 3. språk i arbeidet med termer. Han tok for seg de norske termen han måtte finne ekvivalenter til og fikk tak i en ordbok mellom norsk og et annet språk han forsto litt av. «(...) her er de (fremmedspråket) ordene, ja de likner litt på morsmålet mitt og de likner litt på det andre språket jeg kan. Hmm, jeg må prøve å finne ut av hva det egentlig betyr på morsmålet. Forklare det». «Og så gikk jeg via latin når det gjaldt latinske termer. Ja altså, alt kan ordnes».

Utvalget minner også om at kandidater til statsautorisasjonen ikke bare må utarbeide ordlister, de må også lære seg ordlistenes innhold. «Så jeg leste for å lære nesten utenat, jeg pugget på

hvert enkelt område» sier informant 1 om utarbeidelse av egne ordlister i starten av karrieren. Informant 2 minner fremtidige kandidater på at termene man systematiserer i ordlister må automatiseres. «Jeg sier automatisere, automatisere er at du har dem klare i hodet. At du ikke trenger å bruke tid og energi på dem og finne ut hva de bør oversettes til under eksamen. Da har du tid å bruke på noe annet». Informant 3 forteller også at hun pugget ordlistene for å kunne komme på termene med en gang, og informant 5 forteller at «Ordlistene kunne jeg da utenat, så det...».

4.3.2 Analyse

Forventning 3 har fått høy grad av treff. Utvalget som helhet har utviklet egne ordlister. Disse har stått sentralt i deres utvikling som tolk, og for flere av dem har arbeidet med ordlister startet lenge før og helt uavhengig av statsautorisasjonsprøven. 2 av informantene hadde tolkeutdanning fra HiOA, hvor utarbeiding av ordlister står sentralt, og det fremstår derfor som naturlig at disse har prioritert dette arbeidet. Dog ser ordlistene ut til å ha blitt like høyt prioritert av utvalgets andre informanter. Utvalget ser også ut til både å ha strategier for å tilegne seg kunnskap i form av termer, og er også klare over at dette må tas et steg videre i form av pugging for å kunne ha ønsket effekt i eksamenssammenheng. Selvledelsesteorien anbefaler også øving på krevende oppgaver, hvilket det å lære seg terminologi er, og dette har informantene gjort til fulle (Martinsen, 2009, s. 337).

Mot slutten av hvert intervju spurte jeg informantene om de hadde råd til fremtidige kandidater, og her kommer også informantene tilbake til viktigheten av å utarbeide egne ordlister. Informant 3 råder fremtidige kandidater til å jobbe målbevisst med termer og terminologi.

4.4 Andre adferdsstrategier

Da jeg bestemte meg for kvalitativ tilnærming for mitt arbeide, var det fordi jeg ønsket å være åpen mot det uventede. Det føler jeg ga resultat, for under intervjuene beskrev informantene flere kompetansehevende strategier jeg ikke hadde tenkt på, og som derfor ikke utgjorde noen av mine forventninger til funn.

4.4.1 Utvalget om andre adferdsstrategier

Informant 5 forteller om en tilnærming til oppgaven hvor han har dratt samarbeid med andre personer utenfor tolkemiljøet lenger enn noen av de andre. «Jo, jeg hyret en språklærer på skype. Og jeg, vi kommuniserte via skype og skriftlige oppgaver. Også dro jeg til (sted) på den språkskolen. Og hadde timer med henne». Informant 5 øvde konkret på tolkede monologer som jo er en del av autorisasjonsprøven med språklæreren. «Og da trente jeg på monologer med henne».

Sammen med språklæreren trente han på dialoger med en person som sto ham nær som kun forsto det ene språket involvert i treningen, og oppnådde helt autentisk trening. «Med språklæreren. (Person) var med, så da trente vi dialoger». Språklæreren ga ham tilbakemelding på bruk av tolkespråket med en gang. Med språklæreren trente han på samme måte monologer, eller taler.

I tillegg til denne selvorganiserte øvingen, brukte denne informanten mye tid på å bevege seg rundt i tolkespråksamfunnet og notere terminologi. Slik jeg tidligere har vært inne på, er ikke ordbøker tilstrekkelige for en kandidat til statsautorisasjonsprøven i tolking. Denne informanten oppsøkte aktivt steder og institusjoner i tolkespråksamfunnet der han kunne notere ord og måter å uttrykke ting på. Han forteller for eksempel at var innom sosialkontor for å lese oppslag på veggen og notere seg det han ikke kjente til. Han brukte også mye tid på forskjellige butikker, der i blant en som kan sammenliknes med norske Maxbo. «Bare gikk inn i en sånn Maxbo og noterte rett og slett hva ting het». «Altså, hvordan kan jeg få vite hva en slikkepott heter ellers. Det står ikke i noen ordbok».

Informant 4: «Jeg prøvde jo, hva er det man sier, å ha øynene litt åpne, oppsøke terminologi, og bare tenke sånn *nordavind*, hvordan ville jeg sagt det?» Informant 2 forteller at han var spesielt oppmerksom på termer som lett kunne blandes og misforstås, så han merket seg disse i dagliglivet og tenkte at det kunne bli spørsmål om nettopp dette på prøven. «Så det jeg gjorde var at jeg prøvde å være litt observant på termer, ikke sant, sosialkontor og helsesenter, og hva er forskjellen på helsestasjon og helsesenter. Altså jeg prøvde å tenke litt på, hver gang jeg så nyanser mellom de forskjellige betegnelse, så tenkte jeg, det kan være vi får spørsmål om dette her.» Han var også svært oppmerksom på allmennkunnskap, og hørte han en samtale om for eksempel kriesenter i tolkespråksamfunnet, ga det ham anledning til å studere temaet nærmere. Informanten presiserer videre at det ikke var systematisk arbeid, men han tenkte mye på det og prøvde å fange opp ting han kunne bli spurt om på prøven.

Informant 6 forteller at hun er oppmerksom på termer på kontinuerlig basis, og så utenom forberedelsesarbeidet til prøven. «Og jeg tror at det er, som sagt, en av mine suksessfaktorer, fordi du jobber på godt og vondt med norsk og (språk) døgnet rundt. (...). Man er like bevisst på språket hele tiden, ikke sant».

4.4.2 Analyse

Selvledelsesteorien peker også på kreativitetsperspektivet, der det anbefales ro og refleksjon rundt varierte perspektiver på komplekse oppgaver (Martinsen, 2009, s. 335). Jeg tenker at det disse informantene beskriver av andre adferdsstrategier kan forstås i lys dette, de har søkt å finne varierte perspektiver på den forestående, komplekse oppgaven. Informantene ser ut til å være «på» nærmest hele tiden under forberedelsesarbeidet. Språk og generell samfunnskunnskap er tilstedeværende faktorer i dagliglivet til de fleste mennesker, og informantene i utvalget ser ut til å gripe mulighetene hverdagen gir dem.

Det fremstår derfor for meg som undersøker at deres adferdsstrategier ikke begrenses til spesielle tider på døgnet. Informantene bruker mulighetene tolkeoppdragene og hverdagslivet gir dem til å opparbeide seg ny kunnskap og tette hull i eksisterende kunnskap. Det fremstår ikke som om de har bedrevet kompetansehevende arbeid i bare tradisjonell forstand foran en PC eller over en bok, men at de har vært bevisst på den kommende eksamen kontinuerlig. Informantene ser ut til å ha drevet systematisk selvobservasjon som litteraturen nevner som en av flere selvledelsesteorier (Pearce, C.L. og Manz, C.C., 2005, s. 133). Et godt eksempel på dette er informant 4 som legger merke til ord i dagliglivet og spør seg selv om hvordan hun ville tolket ordet til sitt tolkespråk.

Informant 5 har i tillegg skapt seg sin egen læringssituasjon, og således brukt kreativitetsperspektivet for å tilnærme seg den komplekse læringssituasjonen han sto foran. (Martinsen, 2009, s. 335). Informant 5 også gjør slik selvledelsesteori foreslår, nemlig øvelse i forkant av at man skal utøve selve aktiviteten, som i denne sammenheng er å bestå autorisasjonsprøven (Stewart et al., 2011, s. 185).

5.0 Empiriske funn: kognitive strategier

5.1 Informantenes indre og ytre motivasjon

Min 4. forventning var at informantene i mitt utvalg skulle ha følt både indre og ytre motivasjon under læringsarbeidet frem mot statsautorisasjonsprøven. I tidligere kapitler har vi sett at en statsautorisasjon gjerne medfører økt mengde oppdrag og bedre oppdrag for tolkene, som tross alt. Dette må kunne beskrives som det motivasjonsteorien kaller ytre motivasjon for tolker som frilansere. «Extrinsic motivation is a construct that pertains whenever an activity is done in order to attain some separable outcome» (Ryan og Deci, 2000, s. 54). Tittelen er prestisjefull, og medfører anerkjennelse spesielt innad i tolkemiljøet. Min forventning var derfor at informantene i utvalget skulle ha følt høy grad av ytre motivasjon i forkant av autorisasjonsprøven.

Jeg forventet også at de skulle ha følt en viss grad av indre motivasjon i form av glede over selve læringsarbeidet. Selvedledelseslitteraturen viser til muligheten for å legge glede inn i selve arbeidet. «Another set of self-leadership is more focused on fostering positive effect. The general approach involves building natural motivation into the task itself. That is, we strive to create a relationship with our work that motivates us to perform activities for their own value rather than for something we receive external to the tasks» (Manz, 2015, s. 132).

5.1.1 Utvalget om indre og ytre motivasjon

Informant 5 uttrykker at deler av selve forberedelsesarbeidet medførte glede. Han forteller at han brukte enormt med tid på å utarbeide ordlister, og at han mye av tiden var nødt til å gå via et tredje språk han behersket for å finne korrekte ekivalenter på tolkespråket sitt. Da han utarbeidet liste over medisinsk terminologi gikk han via latin, og forteller at han brukte svært mye tid på det, og «...og det var gøy».

Informant 3 var på prøvetidspunktet student innenfor et helt annet fagfelt. Hun uttrykker sterk indre motivasjon for sitt kompetansehevende arbeid, og uttrykker genuin interesse i faget og i språk generelt. Hun forteller at hun i en periode ikke jobbet som tolk, men likevel brukte mye tid og penger på å reise og delta på opplæring for tolker. Hun sier at hun alltid har vært språkinteressert. «Slik at jeg var motivert» sier hun om det faktum at han skulle avlegge statsautorisasjonsprøven, til tross for at hun studerte et annet fag. «Nei altså, jeg regner meg som tolk, det har jeg ikke sant alltid gjort. Og jeg har alltid vært språkinteressert. Så det var ikke noen tvil hos meg, at jeg skal gjøre det». Hun forteller videre:

«For det er to ting. Det ene er at jeg følte at jeg var tolk. Og dette har jeg brukt store deler av mitt liv på. Jeg så dette her som et steg videre, i den delen av meg som var tolk. Men samtidig kan jeg ikke huske at jeg tenkte at jeg kom til å jobbe med dette her. Det er litt merkelig. Jeg tror det har mere med interesse å gjøre».

Informant 3 forteller videre at det på tidspunktet ikke var høy grad av kjennskap til autorisasjonsprøven, eller prestisje knyttet til den, og at hun selv ikke forutså at det kom til å bli en viktig bevilling. «Men det var mere det at jeg var interessert i feltet, som gjorde at jeg tok den, jeg hadde et helt annet utdanningsløp på den tiden som sagt».

Informant 4 uttrykker også at hun ser på seg selv som språkmenneske: «Og jeg er jo et språkmenneske. Det har jeg alltid vært. Om det er noe jeg kan, så er det det».

Informant 1 forteller at hun anså det for svært vanskelig å bli statsautorisert tolk, og at hun derfor bestemte seg for å greie det, for å bedre egne formelle kvalifikasjoner. Informant 1 var på prøvetidspunktet fast ansatt kommunal tolk, og hadde derfor ingen ytre motivasjon i form av økt inntekt. Dog hun oppnådde hun en høy formell kvalifikasjon, selv om ikke alle er klar over hvor krevende tolkerollen er: «Ja, de fleste er ikke klar over hvor mye, hvor krevende det er å være tolk», og hun fremhever hvor høyt selve autorisasjonen henger: «Ja, det er en krevende prøve, både skriftlig og muntlig». Som informant 4 pekte på i forbindelse med ytre motivasjon, uttrykker også denne informanten et ønske om å skille seg ut blant de andre tolkene. Dette var motivasjonen sier hun, hun ville skille seg ut blant tolkene på eget språk. «Jeg var 100% motivert» sier informant 5, og sier videre at det var svært viktig for ham å bestå prøven.

Hva tenkte så de 6 informantene i mitt utvalg om ytre motivasjon for å arbeide seg frem mot en bestått autorisasjonsprøve? For å finne ut av dette spurte jeg dem om de lot seg motivere av økt oppdragsmengde og dermed økt inntjening samt prestisje.

Informant 2,4,5 og 6 som var i en frilansersituasjon forteller at utsiktene til en tryggere arbeidshverdag i form av tilgang på flere og mere attraktive oppdrag var motivasjon for dem under forberedelsesarbeidet, men flere av dem modererer denne motivasjonen, slik som for eksempel informant 5: «Så det var ikke...jo..det var selvfølgelig penger og..det var også på grunn av penger».

Informant 2 referer til intern konkurranse på tolkemarkedet, og sier at han så på en statsautorisasjon som en mulighet til å bedre egen posisjon: «Jeg tenkte at hvis jeg får dette

her, så får jeg bedre fotfeste. Jeg tenkte ikke så mye på status, jeg tenkte mest på oppdrag etter hvert. Det er tross alt blitt konkurranse i bransjen, som i alle andre bransjer». Informant 2 sier også at statsautorisasjonsprøven medfører høy grad av stress fordi en bestått eksamen betyr så mye inntektsmessig. Dette er den samme informanten som ønsket å unngå kollokviesamarbeid for å slippe å bli påvirket av de andre kandidatenes stress.

Informant 4 påpeker at statsautorisasjonsprøven er et viktig verktøy for å kunne kategorisere tolkene, og at det derfor var en måte for gode tolker å skille seg ut fra de andre. Denne informanten uttrykker at hun og de andre flinke tolkene burde «få lov til å jobbe mer enn de andre og få de beste oppdragene».

Informant 3, som ikke var i en frilansersituasjon på prøvetidspunktet, forteller at hun ikke var opptatt av prestisjen. Informant 3 referer også til at statsautorisasjonen var ny og lite kjent da de avla prøven, og at det da ikke heller ikke var naturlig å tenke på prestisje knyttet til den for henne. Informant 1, som heller ikke var i en frilansersituasjon på autorisasjonstidspunktet uttrykker at det for henne var knyttet prestisje til å bestå selve prøven, ikke til statusen en bestått prøve ville medføre. Denne informanten beskriver et høyt antall kandidater til prøven, og et høyt formelt utdannelsesnivå på mange av dem. Prestisjen ser for denne informanten ut til å ligge i det faktum at hun besto, og at kandidater med høyere utdannelsesnivå enn henne selv, ikke gjorde det.

Informant 2 som jeg vi refererte til ovenfor sa rett ut at «jeg tenkte ikke så mye på status, jeg tenkte mest på oppdrag etter hvert», og uttrykker dermed at den praktiske siden var viktigere for ham enn prestisjen. Informant 4 forteller at hun var opptatt av prestisje utad: «Ja, jeg var nok opptatt av den statusen jeg trodde det skulle føre med seg». Hun forteller videre at hun til en viss grad lot seg motivere av tanken på prestisje innad i tolkemiljøet, «men ikke veldig». Informant 5 forteller at intern prestisje betydde noe for ham, mens informant 6 forteller at hun følte at hun allerede hadde befestet sin posisjon på markedet på sitt språk, og at hun derfor ikke var særlig opptatt av økt status internt.

5.1.2 Analyse

Forventning 4 ser ut til å ha relativt høy grad av treff. Hos informantene, og i helt spesiell grad informant 3 og 6, uttrykkes en sterk interesse for språk og læring av språk. Dette kommer frem uten at det henges på en inntekt eller en tittel. Informantene interesserer seg for språk, oversetting og tolking, og de er villige til å bruke mye tid og ressurser på faget. Dette

må i høyeste grad kunne karakteriseres som indre motivasjon, i det informantene gjør noe utelukkende på grunn av ektefølt interesse eller at aktiviteten er lystbetont (Ryan og Deci, 2000, s. 55).

Alle informantene som var i en frilansersituasjon på prøvetidspunktet forteller at de følte ytre motivasjon i form av utsikter til økt inntekt og større tilgang på jobber, slik at forventningen om ytre motivasjon ga svært høy grad av treff. Informantene har i høy grad kjent ytre motivasjon Dette er en langsiktig investering, noe som kommer til uttrykk hos informant 2 som vektlegger økt oppdragsmengde «etter hvert». De av informantene som på prøvetidspunktet ikke var frilansende tolker, forteller at de overhodet ikke lot seg motivere av prestisje og økt inntekt, det vedgikk dem ikke i den situasjonen de befant seg.

Vi ser også tydelig ytre motivasjon i at flere av informantene ønsker å oppnå en statsautorisasjon for at de beste tolkene skal skilles fra de andre. Dette ser for meg som undersøker ut til både å begrunnes med rettferdighetshensyn (de beste yrkesutøverne bør få flest jobber og de beste jobbene) og også et tydelig ønske om at en selv som tolk skal kunne differensieres fra de andre tolkene i lavere formelle kvalifikasjonskategorier. Informant 2 peker også tydelig på betydningen av en statsautorisasjon når han fremhever at eksamen medfører stress fordi den betyr så mye inntektsmessig.

Det fremstår også som et gjennomgående funn hos informantene at de har latt seg drive av ytre motivasjon i form av identifisering (Ryan og Deci, 2000, s. 62). Informantene har identifisert seg med verdien av en fremtidig bevilling som statsautorisert tolk, og har derfor også evnet å identifisere seg med verdien av alle læringsaktivitetene de har ledet seg selv gjennom.

I litteratur om indre og ytre motivasjon problematiseres noen ganger at for sterk vekt på ytre motivasjon kan ødelegge den indre motivasjonen, for eksempel hos studenter (Ryan og Deci, 2000, s. 56). Det ser ikke ut til å være tilfellet i dataene i denne studien. Det fremstår derimot som om de 2 typene motivasjon forsterker hverandre hos informantene i mitt utvalg under deres læringsarbeid mot en statsautorisasjon. En mulig årsak kan være konteksten disse informantene befinner seg i. De er frilansere og er nødt til å posisjonere seg i markedet for å kunne fortsette å få oppdrag og leve av denne aktiviteten. Til samme tid gir de uttrykk for å være veldig glad i det de gjør, og de ønsker nettopp derfor å lykkes med sin kompetanseheving for å kunne bli værende tolker.

5.2. Bruk av forestillingsevnen og selvobservasjon som kognitiv strategi

Slik nevnt i kapittel 4, ønsket jeg en kvalitativ tilnærming blant annet for å kunne fange opp uventede funn. Bruk av forestillingsevne var ikke en del av mine forventninger, men etter å ha gjennomført individuelle samtaler med informantene, fant jeg at flere av dem benyttet seg av mentale forberedelsesstrategier. Dette kaller selvledelseslitteraturen for bruk av forestillingsevnen (Martinsen, 2009, s. 340). Forestillingsevnen kan benyttes på 2 måter, hvorav den ene beskrives som følger: «Forestillingsarenaen kan brukes som en treningsarena der du ser for deg hvordan du utfører eller bør utføre vanskelige oppgaver» (Ibid).

5.2.1 Utvalget om bruk av forestillingsevnen og selvobservasjon

Informant 2 er den informanten som i høyest grad har gjort dette bevisst. Denne informanten har bruk av forestillingsevne og selvobservasjon som en rød tråd igjennom det han forteller. Han forteller at han forberedte seg mentalt ved å leve seg inn i eksamenssituasjonen. På denne måten frigjorde han kapasitet til å være opptatt av andre ting enn nervøsiteten. Informant 2 forteller at han mentalt hadde gjennomgått hvert steg av muntlig prøve, og at han på selve prøvedagen var helt rolig. «Jeg var rolig fordi jeg hadde tenkt mye på situasjonen». Han forteller videre at han hadde forberedt seg så grundig mentalt at han ikke bare greide å la være å bruke kapasitet på å grue seg og være nervøs.

Denne informanten forteller også at han hadde fått sett hvilket rom prøven skulle avlegges på i forkant av prøven, og at han hadde visualisert hele eksamenssituasjonen. «Der sitter jeg, mentalt. Da var jeg klar til det».

Samme informant hadde også i forkant av prøven tenkt gjennom hvordan han på best måte skulle få vist at han behersket visse tolketekniske teknikker, han hadde lagt en strategi for hvordan han skulle få vist hva han behersket.

Informant 2 brukte også reelle tolkeoppdrag som arena for kognitive strategier. Han forteller at an under tolkeoppdrag så for seg at det var en eksamenssituasjon. «Vis meg hva du kan» sa han til seg selv. Deretter benyttet han seg av selvobservasjon for å vurdere egen ytelse under det konkrete tolkeoppdraget. «Jeg observerte mest min egen prestasjon» sier han. Av denne årsak følte ikke informant 2 noe behov for konkrete tolkeøvelser i forkant av autorisasjonsprøven. «Forberedelsen var bare å tolke og ta oppdrag og tenke på eksamen

under...altså det var mine forberedelser. Jeg satt ikke hjemme og forberedte meg til eksamen nei».

Tolkeoppdragene hjalp ham mye forteller han, fordi han ved hjelp av adferdsstrategier klarte «å finpusse» mye, og at «Mentalt kan du leve deg inn i eksamenssituasjonen, og det hjalp mye». Bruk av denne mentale forestillingsevnen aktivt medførte at denne kandidaten greide å være rolig på eksamensdagen. Han hadde gjennomgått eksamen mentalt i forkant av den. «Ja, jeg var rolig. Jeg var ikke nervøs i det hele tatt. Og det er svært viktig for å kunne bestå. Da frigjør du kapasitet til å være opptatt av andre ting enn nervøsiteten». Informant 2 hadde i så høy grad greid å benytte seg av forestillingsevnen sin at han greide å glede seg til prøven: «Jeg var rolig fordi jeg hadde tenkt så mye på situasjonen, uten at det...så jeg jeg gruet meg ikke til det. Jeg gledet meg til det». Informanten hadde også benyttet seg av mental forestillingsevne for å ta brodden av alvoret ved å ikke bestå prøven. «Men hvis du tenker at i verste fall så består jeg ikke, da slipper du å grue deg til det, og det er en fordel. Og da kan man score best, på den måten».

Informant 3 forteller at hun også har benyttet seg av mental forestillingsevne under de oppdragene hun tok som frilanser under perioden forberedte seg til autorisasjonsprøven. «Og da husker jeg at jeg var veldig, hva skal jeg si, obs på, når jeg tolka, at jeg var, altså jeg lata som, i mitt hode så lata jeg som om jeg var i en prøvesituasjon». Informant 3 var egentlig student på et annet fagfelt, men tok noen oppdrag som frilanser: «Ja, altså, jeg hadde noen få oppdrag, og jeg tenkte, jeg tenkte på prøven hver gang jeg hadde tolkeoppdrag. Det tror jeg at jeg gjorde».

Informant 5 forteller at han observerte seg selv under tolkeoppdragene som en del av forberedelsene. «Altså, jeg var mere bevisst på hva jeg gjorde under tolkeoppdragene»

Informant 5 forteller at det gjelder å ha følgende innstilling: «Men du må bare si at dette kan jeg, dette kan jeg klare». Før prøven repeterte han følgende for seg selv: «Dette må jeg klare. Dette språket kan jeg, det klarer jeg, og ingen kan ta det fra meg». Han forteller at han mentalt forberedte seg ved å opparbeide selvtillit slik at han ble veldig sikker på at han kom til å greie prøven. «Å tolke mellom norsk og (tolkespråket), det klarer jeg». «Uansett hva». «Men det var, ja hva skal man si, innprentet selvsikkerhet, det var det egentlig».

5.2.2 Analyse

Etter å ha gjennomgått empirien min, er det slående i hvilken grad informantene har benyttet seg av bruk av forestillingsevnen og selvobservasjon som kognitiv strategi i forkant av autorisasjonsprøven, hvilket ikke var en av mine forventninger til funn. Ingen av informantene setter noen annen merkelapp på disse strategiene enn «mental forberedelse», men det kommer tydelig frem at flere av dem aktivt har praktiserte mange kognitive strategier bruk av forestillingsevnen, konstruktiv dialog med seg selv og identifisering med alternativer til dysfunksjonelle tanker (Stajokovic og Luthans i Stewart og Courtright, 2011, s.185).

Kandidatene har også kombinert flere strategier. De har under tolkeoppdragene latt som om det er en eksamenssituasjon ved å benytte mental forestillingsevne, for deretter å monitorere egen prestasjon ved selvobservasjon. Selvobservasjon kan på mange måter sees på som selve kjernen i selvledelse, og selvobservasjon fokuserer på observasjon av egen adferd for å oppnå informasjon om egen adferd (Manz, 2015, s. 135). På denne måten har informantene aktivt søkt å oppnå kunnskap om egen prestasjon som tolk, for deretter å kunne korrigere denne i en formålstjenlig retning.

5.3 Bruk av resultatet målavklaring som kognitiv strategi

Forventning 5 til funn var at informantene skulle ha drevet målrettet læringsarbeid fra det øyeblikket de mottok kunngjøring om at prøven skulle avholdes på eget språk. Dette kan vi sortere under selvledelsens målavklaring, og litteraturen fremhever at det er effektivt med presise og utfordrende mål for å styre individers adferd og innsatsvilje (Martinsen, 2009, s. 334). I denne oppgavens sammenheng er målet klart og entydig, å bestå autorisasjonsprøven for tolker. Selvledelseslitteratur definerer målavklaring som en adferdsstrategi, og her velger jeg å se på resultatet av målavklaringen som kilde til motivasjon, og således en kognitiv strategi.

5.3.1 Utvalget om målavklaring

Informant 2 forteller at han hadde jobbet med kompetanseheving også før kunngjøring om statsautorisasjon på hans språk kom «i og med at det er inntektskilden og ja, man prøver å utvikle seg», men at da han forberedte seg til statsautorisasjon jobbet han langt mere intenst, langt mere målrettet. Han bruker ordet «fokusert», og snakker om den da fremtidige eksamen som en motivasjon. Informant 5 forteller at han la et stort press på seg selv for å bestå prøven

Informant 5 uttrykker tydelig at det å bestå statsautorisasjonen for tolker krever stor innsats og høy grad av målfokusering. «Så ja, det er helt opp til oss. Er vi motiverte, er vi målrettede, så greier vi dette fint». Informant 5 understreker også viktigheten av å jobbe målrettet og langsiktig: «Systematisk, regelmessig arbeid, det er viktig. Ikke tro at du kan begynne å forberede deg to uker i forveien å bestå».

Informant 6 i utvalget uttrykker at hun ser på autorisasjonsprøven som en del av et større hele, som en del av kontinuerlig kompetanseheving, og hun uttrykker høy grad av målrettethet og vilje til innsats i denne kontinuerlige prosessen. Hun sier tydelig at man er nødt til å jobbe hardt og at det ikke nytter å ta ting som det kommer og stole på at man kan det som trengs. «Ingenting kommer gratis». For informant 6 skilte ikke hennes holdning til autorisasjonsprøven seg fra holdningen hun hadde til egen ytelse på jobb ellers. Hun forteller at hun alltid ønsker å forbedre seg, og at hun føler at hun i dag står «på toppen og der vil jeg fortsette å være. Og det vil si at jeg må jo alltid prøve å forbedre meg og være bedre ikke sant. «Og det er min indre motivasjon». Informant 6 avslutter sekvensen om sin indre motivasjon med å si at hun er fast bestemt på å alltid levere bedre kvalitet i arbeidet sitt.

5.3.2 Analyse

Min forventning 5, at informantene skulle ha benyttet seg av målrettet etter målavklaring arbeid etter kunngjøring om prøve på eget språk ser ut til å kunne bekreftes til en viss grad. Selve målavklaringen er i denne konteksten enkel; tolkene har definert sitt mål som er å bestå autorisasjonsprøven. Når selve målavklaringen var foretatt, når spørsmålet *what* fra selvlædelerslitteraturen er besvart, måtte tolkene finne ut *how* (Manz referert i Stewart og Courtright, 2011, s. 188). Det interessante i datamaterialet er at informantene ser ut til å ha benyttet dette målet som motivasjonskilde. 4 av informantene forteller spesifikt om målrettet innsats i hele forberedelsesperioden, og de bruker uttrykk som «fokusert», «motivert», «målrettet» og «innsats» for å beskrive eget arbeid. Det fremstår derfor som om informantene har benyttet målet som motivasjonskilde og at de deretter iverksatte en rekke adferdsstrategier for å nå dette målet. Informant 1 og 6 forteller at de i høy grad hadde gjort unna det meste av nødvendig innsats allerede da de fikk kunngjøringen, men deres generelle kompetansehevende arbeid fremstår som svært gjennomtenkt og målrettet til enhver tid.

For meg som undersøger fremstår det som beskrivende at alle 6 informantene er på generell basis meget opptatt av å levere god kvalitet i arbeidet sitt på kontinuerlig basis. Informantene

uttrykker i høy grad at deres kompetanseheving og ønske om å prestere optimalt er førende for deres måte å utøve yrket på.

6.0 Konklusjon

Jeg har i denne masteroppgaven ønsket å finne ut av om strategier fra selvledelse benyttes av en spesifikk gruppe kunnskapsarbeidere som er frilansere i en helt konkret situasjon: tolker i kompetansehevende arbeid frem mot en statsautorisasjon. Selvledelse blant kunnskapsarbeidere i organisasjoner er beskrevet i litteraturen, mens selvledelse av kunnskapsarbeidere som er frilansere ser ut til å være et lite utforsket område. Jeg har derfor søkt å belyse om strategier fra selvledelse avhenger av rammene en organisasjon gir kunnskapsarbeidere, eller om frilansere kan lykkes med å benytte seg av de samme strategiene.

Funnene empirien har gitt meg viser at selvledelsesstrategier har vært benyttet av utvalget, dog uten at noen av informantene har brukt betegnelsen *selvledelse* for å beskrive egen tilnærming. De har aktivt søkt strategier for å søke å nå de tidligere beskrevne kompetansekravene som konkretiserer målet deres.

Informantene har aktivt brukt adferdsstrategier for opparbeiding av erfaring. I tillegg til at alle informantene var erfarne tolker på tidspunktet de avla og besto autorisasjonsprøven, har de også søkt å opparbeide seg erfaring etter at deres læringsarbeid mot autorisasjonsprøven var i gang. Dette har de i stor grad gjort under reelle tolkeoppdrag. De har også benyttet reelle tolkeoppdrag som læringsstrategi for å møte et annet kompetansekrav som konkretiserer målet, nemlig generell og spesifikk kultirkunnskap. De har altså i langt mindre grad skapt kunstige treningsarenaer i form av praktiske øvelser; de har kombinert lønnete oppdrag med egen læring.

Samarbeid med andre kandidater, slik jeg hadde forventet å finne, ble derimot i liten grad funnet. Dette kan skyldes konkurransesituasjonen på tolkemarkedet, men det kan også være langt mere praktisk elementer involvert, som at den enkelte kandidat mangler nettverk blant tolkene og at det er relativt få kandidater på en del språk. Informantene forteller derimot at de har søkt det som for meg som undersøker var uventede samarbeidspartnere, i form av venner og personer som står dem nær, og i et tilfelle også en ekstern språklærer.

Reelle tolkeoppdrag er også i utstrakt grad blitt benyttet av informantene i utvalget som kognitiv strategi. Flere av informantene har benyttet mental forestillingsevne under

tolkeoppdragene og latt som om de befinner seg i en eksamenssituasjon. Deretter har de benyttet seg av selvobservasjon for så å forsøke å minske forskjellen mellom faktisk prestasjon og ønsket prestasjon. Flere viser også til bruk av konstruktiv indre dialog, der de overbeviser seg selv om at de kommer til å lykkes, at de kommer til å bestå eksamen og er gode tolker. Dette trer frem som et interessant funn, da det ser ut til å være en sammenheng mellom adferdsstrategier og kognitive strategier. Informantene har benyttet seg av reelle tolkeoppdrag som treningsarena og slik møte adferdsstrategien *øve*. Deretter har de benyttet seg av øvelsen som grunnlag for bruk av kognitive strategier i form av konstruktiv indre dialog og selvobservasjon.

Informantene ser også ut til å vise at de ved sine strategier møter kompetansekrav som nysgjerrighet og åpenhet, ved at de har visst å benytte mulighetene hverdagen gir dem for kompetanseheving, og at de også i noen tilfeller har søkt helt nye læringsmetoder og læringsarenaer.

Selvledelsesstrategier i form av motivasjon var også blant funnene. Informantene som var i en frilansersituasjon på tidspunktet for autorisasjonsprøven viser til ytre motivasjon i form av utsikter til bedre og flere oppdrag, høyere inntekt og status. Flere av informantene tilkjenner indre motivasjon i form av en genuin interesse for tolking og språk, og viser at de finner glede i selve læringsaktiviteten.

Utfordringene litteratur om selvledelse har pekt på der ytre motivasjon kveler indre motivasjon ser ikke ut til å gjøre seg gjeldende for dette utvalget. Det ser tvert imot ut som om målavklaringen som adferdsstrategi har påvirket kognitive strategier som motivasjon, og at adferdsstrategier og kognitive strategier har forsterket hverandre.

De 2 forventningene med høyest grad av treff gjør seg gjeldende for 2 adferdsstrategier, nemlig erfaring og utvikling av ordlister. Informantene peker tydelig på erfaring opparbeidet som en naturlig del av virket som tolk som en svært viktig årsak til at de besto den krevende prøven. Den andre adferdsstrategien som etter intervjuene fremstår som nærmest uunnngåelig, er grundig arbeid med å opparbeide egne ordlister. Begge disse strategiene fremheves også av utvalget som svært viktige, og som strategier de vil anbefale fremtidige kandidater til autorisasjonsprøven å vektlegge.

Av herværende oppgaves praktiske implikasjoner håper jeg at fremtidige kandidater til statsautorisasjonen vil kunne finne inspirasjon til læringsstrategier kandidater før dem har

benyttet med suksess. Jeg håper de vil kunne se at selv om oppgaven er stor og kompleks, så har kollegaer som har bestått indikert veier de selv varmt vil anbefale å ta.

Dog er det usikkerhet knyttet til funnenes overførbarhet, i det dette arbeidet kun har studert suksessfulle kandidaters strategier. Informantene i mitt utvalg har benyttet seg av selvledelsesstrategier og dratt nytte av det. Kan det være at andre kandidater har benyttet seg av nøyaktig de samme strategiene og ikke bestått? Kan det være egenskaper som skiller disse tolkene fra andre tolker, og at bruk av selvledelsesstrategier i kompetansehevende arbeid frem mot en statsautorisasjon ikke vil finnes hos andre tolker i tilsvarende situasjon?

Dette kan kanskje belyses i fremtiden ved for eksempel en survey til alle kandidater som har gått opp til autorisasjonsprøven i et gitt tidsrom. Da vil man fange opp både de som besto og de som ikke besto. Dette gir muligheten for full anonymitet, og det vil antageligvis føles mindre vanskelig for de som ikke besto enn et personlig intervju.

Slik vi tidligere har sett det, er bruk av selvledelsesstrategier hos kunnskapsarbeidere som jobber som frilansere et lite utforsket område i litteraturen, og herværende studies funn av aktiv bruk av selvledelse hos en gruppe frilansende kunnskapsarbeidere utgjør således et interessant funn. Likevel kan det være trekk ved tolkene som yrkesgruppe som ikke denne studien belyser som gjør at funnene i liten eller ingen grad er overførbare til andre kunnskapsarbeidere som ikke er en del av en organisasjon. Dette kan for eksempel være at tolkene har en autorisasjon å jobbe frem mot, mens andre grupper kunnskapsarbeidere som er frilansere, som for eksempel journalister, ikke har det. For fremtiden vil det være svært interessant å se om andre studier kan fange opp flere grupper frilansende kunnskapsarbeidere, eventuelt grupper bestående av frilansende kunnskapsarbeidere definert som sådan på tvers av deres egentlige yrke.

Det vil også være interessant å følge fremtidige tolkers bruk av selvledelsesstrategier i kompetansehevende arbeid. Dette både når det settes i en sammenheng med læringsarbeid frem mot en statsautorisasjon og som en del av kontinuerlig kompetanseheving. Herværende arbeid har vist at informantene i utvalget er svært opptatt å hele tiden heve egen kompetanse og levere et godt tolkeprodukt. Det ville være svært interessant å om fremtidige studier kunne belyse hvilket kompetansehevende og læringsfremmende aktiviteter praktiserende tolker i norsk offentlig sektor bedriver. Det ville også være svært interessant å belyse i hvordan og i hvilken grad statsautoriserte tolker fortsetter egen læring etter bestått autorisasjon, slik denne studien gir grunn til å anta at de gjør.

«Så ja, det er helt opp til oss. Er vi motiverte, er vi målrettede, så greier vi dette fint».

Informant 5

Litteraturliste

Albl-Mikasa, M. (2013) *Developing and cultivating expert interpreter competence*. The Interpreters' newsletter 18, s 17-35.

https://www.openstarts.units.it/dspace/bitstream/10077/9749/1/AlblMikasa_Interpreters18.pdf

(lastet ned 20.08.2015)

Altinn.no. (24.04.2015) *Hva er en frilanser*. Altinn. Tilgjengelig fra:

<<https://www.altinn.no/no/Starte-og-drive-bedrift/Forberede/Planlegge/Hva-er-en-frilanser/>>

(Lest 17.05.2016).

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2014) *Tolking i offentlig sektor - et spørsmål om rettssikkerhet og likeverd*. NOU 2014:8. Oslo, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Bligh, M.C. et al. (2006) The importance of self- and shared leadership in team-based knowledge work; A meso -level model of leadership dynamics. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 (4).

Domstol.no, (19.02.2015). *Engelsk er vanligste språket retten*. Norges domstoler. Tilgjengelig fra: <https://www.domstol.no/no/Aktuelt/Nyheter/Engelsk-er-vanligste-sprak-for-tolking-i-retten/> (Lest 17.05.2016).

Forskrift om bevilling som statsautorisert tolk og tolkeprøven (1997). *Forskrift om bevilling som statsautorisert tolk og tolkeprøven av 6. juni 1997*. Tilgjengelig fra:

<<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1997-06-06-571>> (Lest 17.05.2016).

Freelancersunion.org. (04.09.2014). *53 million Americans are freelancing, new survey finds*. Freelancers Union. Tilgjengelig fra: <<https://www.freelancersunion.org/blog/patches/2014/09/04/53million/>> (Lest 17.05.2016).

Gile, D. (2009) *Basic concepts for interpreter and translator training*. Revidert utgave. John Benjamins Publishing Company, Amsterdam.

Hioa.no. (2016a) *Autorisasjonsprøven i tolking*. Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier/LU/Autorisasjonsproeve-i-tolking> > (Lest 17.05.2016).

Hioa.no. (uten år a). *Eksempel på skriftlig og muntlig prøve*. Høgskolen i Oslo og Akershus.

Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Autorisasjonsproeve-i-tolking/Dokumenter/Eksempelsamling-for-autorisasjonsproeven-i-tolking> > (Lest 18.05.2016).

Hioa (uten år b). *Informasjonshefte for kandidater til autorisasjonsprøven i tolking.*

Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Autorisasjonsproeve-i-tolking/Informasjonshefte-for-kandidater-til-autorisasjonsproeven-i-tolking> > (Lest 16.05.2016).

Hioa.no. (uten år c). *Informasjon om muntlig prøve – ordinær sensur.* Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Autorisasjonsproeve-i-tolking/Dokumenter/Informasjon-om-muntlig-proeve-ordinaer-sensur> > (Lest 18.05.2016).

Hioa.no. (uten år d) *Oversikt over autorisasjonsprøven 1995-2015.* Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Autorisasjonsproeve-i-tolking/Dokumenter/Oversikt-over-autorisasjonsproeven-1995-2015> > (Lest 17.05.2016).

Hioa.no. (2016b) *Kort orientering om autorisasjonsprøven i tolking.* Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studies/LUI/Autorisasjonsproeve-i-tolking/Kort-orientering-om-autorisasjonsproeven-i-tolking> > (Lest 17.05.2016).

Hioa.no (2016c) *Tolking i offentlig sektor.* Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < [http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Evu/Tolking-i-offentlig-sektor/\(language\)/nor-NO](http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Evu/Tolking-i-offentlig-sektor/(language)/nor-NO) > (Lest 17.05.2016).

Hioa.no. (2016d) *TOLKDIA Tolking i offentlig sektor.* Høgskolen i Oslo og Akershus. Tilgjengelig fra: < <http://www.hioa.no/Studier-og-kurs/LU/Evu/Tolking-i-offentlig-sektor> > (Lest 17.05.2016).

Skaaden, H. (2007) *Tolkeformidling i offentlig sektor. Etterspørsel og tilbud.* Rapport. IMDi.

IMDi. (2014) *Kartlegging av språkbehov 2014. Spørreundersøkelse blant formidlere og storbrukere av tolketjenester.* Rapport. IMDi.

IMDi. (2014) *Undersøkelse om tolkene i Nasjonalt tolkeregister 2013 – oppdragsmengde og arbeidsvilkår.* Rapport. IMDi.

Jacobsen, D. I. (2013) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode.* 2. utgave. Høyskoleforlaget AS, Kristiansand.

- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2013) *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.
- Johannessen, J. A. & Olsen, B. (2013) *Positivt lederskap: jakten på de positive kreftene*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, Bergen.
- Jareg, K & Pettersen, Z (2006) *Tolk og tolkebruker: to sider av samme sak*. Nakmis skriftserie om minoriteter og helse nr 1/2006. Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, Bergen.
- Martinsen, Ø.L. (2009) *Perspektiver på LEDELSE*. 3. utgave. Gyldendal Akademisk, Oslo
- Nhh.no. (Uten dato) *Autorisasjonsprøve i oversettelse*, Norges Handelshøyskole. Tilgjengelig fra: < [https://www.nhh.no/no/studietilbud/autorisasjonspr%C3%B8ve-i-oversettelse-\(translat%C3%B8reksamen\).aspx](https://www.nhh.no/no/studietilbud/autorisasjonspr%C3%B8ve-i-oversettelse-(translat%C3%B8reksamen).aspx) > (Lest 17.05.2016).
- Pearce, C.L. & Manz, C.C. (2005) The new silver bullets of leadership: The importance of self- and shared leadership in Knowledge work. *Management department faculty publications*. Paper 72.
- Seleskovitch, D (1975) *Langage, langues et mémoire*. Lettres modernes. Minard. Paris
- Seleskovitch, D og Lederer, M (1989) *Pédagogie raisonnée de l'interprétation*. Collection « Traductologie » nr 4, Didier Erudition Opoce, Brussel.
- Skaaden, H. (2013) *Den topartiske tolken: lærebok i tolking*. Universitetsforlaget AS, Oslo
- Stewart, G.L., Courtright, S.H. og Manz, C.C. (2011) Self-Leadership: A multilevel review. *Journal of Management*, 37,1, 185-222.
- Thagaard, T. (2015) *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Fagbokforlaget. Bergen.
- Tolkeforeningen.no. (Uten dato) *Autorisasjon*. Norsk Tolkeforening. Tilgjengelig fra: <<http://tolkeforeningen.no/autorisasjon/>> (Lest 07.02.2016).
- Tolkeforeningen.no. (Uten dato) *Utdanning*. Norsk Tolkeforening. Tilgjengelig fra: <<http://tolkeforeningen.no/utdanning/>> (Lest 07.02.2016).

Tolkeportalen.no. (11.12.2014) *Godkjenningsordninger for tolker*. Tolkeportalen.

Tilgjengelig fra: <<https://www.tolkeportalen.no/no/Om-Nasjonalt-tolkeregister/Godkjenningsordninger-for-tolker/>>

Tolkeportalen.no. (31.01.2011) *Tolkens yrkesetikk*. Tolkeportalen. Tilgjengelig fra:

<<https://www.tolkeportalen.no/For-tolker/Tolkens-yrkesetikk/>>. (Lest 19.05.2016).

Tiselius, E. (2015) Hva trenger tolkestudenten for å lære? *FLEKS, Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, Vol. 2, No1, s. 1-14.

Tiselius, E. (2013) *Experience and expertise in conference interpreting. An investigation og Swedish conference interpreters*. Doktorgradsavhandling, Universitetet i Bergen. Tilgjengelig fra: <<http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:683477/FULLTEXT01.pdf>> (Lest 20.08.2015).

Universitetet i Oslo (2012): *Autorisasjonsprøven i tolking 1995–2012*. Avsluttende rapport.

Vedlegg

Intervjuguide

«Du er statsautorisert tolk og avla prøven i år xxxx. Kan du fortelle hvordan du forberedte deg til henholdsvis den skriftlige og muntlige delen av prøven?»

Spørsmål jeg ønsker å få besvart og belyst i løpet av dette intervjuet:

- Hva er din utdanning?

Har du tolkeutdanning?

Hvis du er tolkeutdannet fra Høgskolen i Oslo og Akershus, har du tatt påbyggingsmoduler, eventuelt hvilke?

- Hvor lang erfaring hadde du som praktiserende tolk før prøven?

Hadde du tolket på fulltid?

Hvilke sektorer hadde du tatt oppdrag innenfor?

- Hva motiverte deg under forberedelsesarbeidet?

Ønsket du gjennom arbeidet mot en statsautorisasjon å øke egen kompetanse? Bli en bedre tolk?

Så du på en statsautorisasjon som et naturlig ledd i egen kompetanseheving?

Var du opptatt av prestisjen knyttet til en statsautorisasjon innad i tolkemiljøet?

Lot du deg motivere av større oppdragsmengde, og dermed økt inntjening?

Var utsikten til å få de mest attraktive oppdragene motiverende?

Opplevde du press fra oppdragsgivere eller kollegaer for at du skulle melde deg opp til prøven?

- Hvor mye tid satte du av til forberedelsesarbeidet?

Når fikk du kunngjøringen om prøve på ditt språk?

Når startet du forberedelsene til prøven i forhold til dato for kunngjøring av prøven? Hva var årsaken til at du valgte å begynne arbeidet nettopp da du gjorde?

Begynte du med forberedelsene til muntlig eksamen før du fikk beskjed om at skriftlig eksamen var bestått, eller ventet du på dette resultatet?

Hva var årsaken til at du valgte nettopp denne strategien?

Hadde du jobbet med kompetanseheving med tanke på en fremtidig statsautorisasjon før du begynte forberedelsesarbeidet? Kan du fortelle meg hvorfor du valgte å gjøre/ikke gjøre dette?

- Hva gikk forberedelsene din ut på helt konkret?

Utarbeidet du ordlister? Hvis ja, hvilke, og på hvilken måte gjorde du denne jobben? Hvis du ikke utarbeidet ordlister, hva var årsaken? Benyttet du deg av andre former for systematisering av termer?

Benyttet du deg av muligheten til å observere kollegaer? Hvis ja, hvordan jobbet du under og etter observasjonen? Tenker du at observasjonen bidro positivt til at du besto prøven? Og hvis ja, i hvilken grad? Kan du også utdype hvilken av prøvene observasjonen var viktigst for, den muntlige eller den skriftlige?

Har du benyttet deg av lydopptak? Hvis ja, kan du fortelle meg hvordan du gjorde det?

Har du øvd helt konkret på monologtolking og dialogtolking?

- Samarbeidet du med andre kandidater?

Hvis ja, hva var årsaken til at du valgte å samarbeide? Hvor stor andel av ditt forberedelsesarbeid ble nedlagt som samarbeid? På hvilken måte samarbeidet dere? Utvekslet dere ordlister, trente dere på tolkesituasjoner konkret?

Følte du at samarbeidet var fruktbart?

- Hva du selv tror er årsaken til at du besto prøven?

Tenker du at årsaken til at du besto ligger i for eksempel tidligere utdanning, forberedelsene eller erfaringen?

Er du av den oppfatning at det dyktige tolker har talent for tolking fra naturens side? At tolking «ligger for dem»?

- Tenker du i ettertid at det er noe du ville gjort annerledes nå som du vet hvordan prøven forløp?

Tenker du at du brukte for mye tid på deler av forberedelsene og for lite på andre deler?

- Har du råd du tenker fremtidige kandidater til statsautorisasjonen kan dra nytte av?
- Vår samtale nå nærmer seg slutten. Er det noe vi ikke har snakket om eller noe jeg ikke har spurt deg om du tenker vil være relevant for oppgaven?»