

Teckenspråkstolkars arbetsrelaterade livskvalitet

– Risk för utbrändhet, sekundär traumatisk stress och nivå
av arbetstillfredsställelse

Sign language interpreters' quality of working life

*– risk for burnout, secondary traumatic stress, and level of
work satisfaction.*

Theres B Ekblad

Abstrakt

Teckenspråkstolkare är enligt tidigare studier i riskzonen för att drabbas av arbetsrelaterad utbrändhet och sekundär traumatisk stress. Nivån av arbetstillfredsställelse brukar dock vara hög. Att arbeta med tjänsten bildtelefoni kan påverka risken i en negativ riktning. Ingen av de tidigare studierna på detta har utförts i Sverige, eller ens i Europa. Arbetsrelaterad handledning är något som kan påverka arbetsrelaterad livskvalitet och minska riskerna för utbrändhet och sekundär traumatisk stress. För att undersöka hur situationen såg ut för svenska teckenspråkstolkare användes en onlineenkät. Enkäten innehöll formuläret Professional Quality of Life (ProQOL) för att undersöka risk för utbrändhet, sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse. Utöver detta användes tilläggsfrågor om användning och tillgång till handledning samt om personen arbetade med tjänsten bildtelefoni. Resultaten visade att Sveriges teckenspråkstolkare verkar ha en bra arbetsrelaterad livskvalitet. Gruppen låg sammantaget på en låg risknivå för sekundär traumatisk stress. Risken för utbrändhet låg precis i gränslandet för en låg till en medelnivå för gruppen. Arbetstillfredsställelsen låg på en medelnivå. Varken handledning eller arbete i bildtelefoni hade något signifikant samband med arbetsrelaterad livskvalitet.

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Bakgrund.....	4
2.1. Teckenspråkstolkare.....	4
2.1.1 Bildtelefoni.....	5
2.2 Arbetsrelaterad livskvalitet	6
2.2.1 Utbrändhet.....	7
2.2.2 Sekundär traumatisk stress.....	8
2.2.3 Arbetstillfredsställelse.....	8
2.3 Arbetsrelaterad handledning	9
2.3.1 Arbetsrelaterad handledning för teckenspråkstolkare.....	9
3. Syfte & frågeställningar	9
4. Metod	10
4.1 Material	10
4.1.1 ProQOL.....	10
4.1.2 Enkät 2020	10
4.2 Deltagare	11
4.3 Procedur	11
4.4 Analys.....	11
4.5 Etiska överväganden	12
5 Resultat.....	12
5.1 Arbetsrelaterad livskvalitet	13
5.1.2 Arbetsrelaterad livskvalitet jämfört med enkäten för 2020.....	14
5.2 Arbetsrelaterad handledning	14
5.3 Arbetsrelaterad livskvalitet hos teckenspråkstolkare som arbetar/inte arbetar i bildtelefoni	14
6. Diskussion.....	14
6.1 Resultatdiskussion.....	14
6.1.1 Arbetsrelaterad livskvalitet	15
6.1.2 Arbetsrelaterad handledning	16
6.1.3 Arbetsrelaterad livskvalitet hos teckenspråkstolkare som arbetar/inte arbetar i bildtelefoni	16
6.1.4 Skattning av arbetsrelaterad livskvalitet med ProQOL.....	16
6.2 Metoddiskussion	17
6.2 Framtida forskning.....	18
7. Sammanfattning	19
8. Referenser	20
Bilaga 1	23
Bilaga 2	25

1. Inledning

När teckenspråkstolkar omnämns i svensk media skrivs det ofta om bristen på teckenspråkstolkar, att det är för många som slutar i yrket och för få nya som utbildas. Även teckenspråkstolkars svårigheter med att få fortbildning och löner som motsvarar deras kompetens tas upp. Bristen på teckenspråkstolkar och på ekonomi för att tillhandahålla tjänsten påverkar en stor grupp människor som använder ett annat språk än svenska och, till skillnad från hörande med ett annat modersmål, inte kan lära sig talad svenska. Det finns flera internationella studier som tyder på att teckenspråkstolkar har en ansträngd arbetssituation som kan påverka den arbetsrelaterade livskvaliteten. Ett fynd som lyfts i tidigare forskning om teckenspråkstolkars arbetssituation är att de upplever en hög grad av krav på sitt arbete men en låg grad av kontroll. Denna kombination antas leda till stress och på sikt utbrändhet (Dean & Pollard, 2001). En studie av Daly och Chovaz (2020) gjord på kanadensiska teckenspråkstolkar mättes den arbetsrelaterade livskvaliteten hos teckenspråkstolkar med formuläret Professional Quality of Life (ProQOL), vilket visade på en god arbetsrelaterad livskvalitet. Deltagarna i den studien rekryterades dock vid en workshop om mental hälsa, vilket kan ha gett en population som inte representerade alla teckenspråkstolkar i Kanada.

Teckenspråkstolkar arbetar dels på plats med brukaren, men kan även arbeta på distans via tjänsten Bildtelefoni där teckenspråkstolken och brukaren ser varandra via en dator. Forskning på teckenspråkstolkar som arbetar i motsvarigheten till bildtelefoni (video relay service) i USA har visat att de i hög grad lider av stress (Bower, 2015). Wessling och Shaw (2014) upptäckte i en studie av teckenspråkstolkar som arbetade med bildtelefoni att de extrema känsloutlösningarna som kan hända i ett samtal påverkar teckenspråkstolkarna i hög grad och att detta kan leda till att de inte varar i så många år i yrket. De konstaterade även att teckenspråkstolkarna hade sätt att hantera stressen och känslorna, till exempel genom att ta raster och att prata av sig med andra.

Forskning om teckenspråkstolkars arbetssituation i Sverige har främst handlat om arbete i bildtelefoni med fokus på språkliga aspekter som turtagning, etablering av kontakt och hur teckenspråkstolken använder sig av små signaler som redskap för att få samtalet att flyta (se Warnicke, 2021; Warnicke & Broth, 2022; Warnicke & Granberg, 2022; Warnicke & Plejert, 2012, 2018, 2021). Dock har ingen forskning bedrivits på teckenspråkstolkarnas arbetsrelaterade livskvalitet.

2. Bakgrund

2.1. Teckenspråkstolkar

Teckenspråkstolkar är ett verktyg för döva, hörselskadade och vissa personer med dövblindhet. Tjänsten är till för att dessa personer ska kunna tillgodogöra sig information och samhällstjänster, utöva arbete och delta i socialt samspel med personer som inte kan teckenspråk. I Sverige finns det enligt Stadskontoret (2015) ca 500 teckenspråkstolkar som tillsammans erbjuder tolkning till de som är i behov av teckenspråk för sin kommunikation. Teckenspråkstolkar befinner sig i de flesta situationer i en persons liv och tolkar allt som sägs - från det första besöket på BVC till begravningstjänsten, från befordran på arbetet till utredningar hos psykolog. Teckenspråkstolkar är även med i ytterst traumatiska situationer som på akuten eller hos polisen. Även lyckliga händelser, som en förlossning, kan vara traumatiska för den teckenspråkstolk som utför tolktjänsten.

Hösten 2013 startade en akademisk tolkutbildning i svenskt teckenspråk vid Stockholms universitet. Tidigare har det enbart gått att utbilda sig på folkhögskolor. I och med detta fördelades bidragen till tolkutbildningen om och Stockholms universitet fick den största delen. Från att ha varit sju folkhögskolor som erbjöd utbildning till tolk i svenskt teckenspråk, från Umeå i norr till Önnestad i söder är det idag tre folkhögskolor och ett universitet som erbjuder utbildningen. Dessa utbildningar ligger i Västanvik, Örebro och Stockholm. På Västanviks folkhögskola används teckenspråk som primärt språk och samtliga utbildningar har undervisning på teckenspråk. Man har även svenska för invandrare på svenskt teckenspråk och körkortsutbildningar på teckenspråk. I Örebro ligger riksgymnasiet för döva-, hörselskadade- och ungdomar med språkstörning. Dessutom ligger det företag som utför tjänsten Bildtelefoni.net där, vilket gör att staden har ett stort behov av teckenspråkstolkar. Söktrycket på samtliga utbildningar har dock minskat och 2019 valde folkhögskolorna att undersöka hur efterfrågan av teckenspråkstolkar såg ut på arbetsmarknaden. Det visade sig att arbetsmarknaden var god och flera tolkcentraler såg framför sig stora pensionsavgångar de närmsta åren (Hofsten, 2021).

2.1.1 Bildtelefoni

Bildtelefoni.net är en tjänst som tillhandahålls av post- och telestyrelsen för att personer som använder teckenspråk ska kunna ringa till personer som inte kan teckenspråk och vice versa (Post och telestyrelsen 2022). De teckenspråkstolkar som arbetar med tjänsten Bildtelefoni.net har under samtalet en kamera rakt in i personens liv. Detta inkluderar svåra situationer som att tolka en förälders desperata samtal till 112 samtidigt som tolken ser ett barn som kvävs. En deprimerad person kan ringa in och vilja tala med jourhavande präst och tolken kan se hur personen skadar sig själv eller försöker ta sitt liv. En del personer ringer för att de vill ha kontakt med en teckenspråkig person bara för att få prata lite i sin ensamhet och låtsas därmed att de har ett nummer de vill ringa upp eller ringer till ett nummer som inte finns. Personer med personliga problem kan ringa bara för att ta ut sin ilska på tolken. Teckenspråkstolken måste då utstå potentiell mental misshandel och hot under tiden hen försöker ta reda på om personen vill utföra ett externt samtal eller om tolken kan neka personen då denne inte vill få något tolkat. Även om detta är en mindre andel av de samtal som kommer in och tolken svarar på under en dag är det ändå sådant som kan påverka teckenspråkstolkarnas arbetsrelaterade livskvalitet.

I Kanada började man använda bildtelefoni så sent som 2016. Chang och Russell genomförde 2022 en intervjustudie på tio personer som arbetar inom den kanadensiska bildtelefonin, varav åtta arbetade som teckenspråkstolkar. De hade alla ett lågt antal timmar som de arbetade i bildtelefoni, fyra personer arbetade som mest 5 timmar i bildtelefoni per vecka och endast en arbetade över 15 timmar per vecka. Teckenspråkstolkarna fick frågan vad som stressade dem mest och fem faktorer var genomgående: 1). Tekniken som fungerade eller inte fungerade och att kraven från tekniken var höga, 2). Arbetskulturen bestod av väldigt höga förväntningar på tolken, 3). Brist på kontext i samtalet som ska tolkas, 4). Känslomässiga samtal-speciellt arga, och 5). Att uppfattas mer som en maskin än en människa - tolken ska bara tolka (Chang & Russell, 2022).

Teckenspråkstolkar som arbetar i den amerikanska motsvarigheten av bildtelefoni fick svara på en enkät om de extrema känsloupplevelser man kan få (Wessling & Shaw, 2014). I studien svarade 889 teckenspråkstolkar på hur ofta de upplevt att en stark känsla stannat kvar hos dem efter att de lagt på luren. Majoriteten (44,7%) svarade mellan 1–2 gånger i månaden, medan 16.9% uppgav att det var fler än 7 samtal i månaden som gav dem en kvarvarande känsla som var svår att skaka av sig. Wessling och Shaw (2014) frågade även efter vilka strategier teckenspråkstolkarna använde sig av för att bearbeta känslan. Den mest föredragna strategin var att tala med någon, oftast en annan tolk. Annars var en paus, djupandning eller att bara försöka släppa det vanliga strategier. Detta oroade forskarna eftersom de strategierna inte tar tag i upplevelsen, det bara tränger undan den och tolken fortsätter arbeta direkt. Något som forskarna nämner är även att det inte alltid är innehållet i

samtalet som är det som påverkar tolken. Även den teckenspråkiga användaren, och i mindre grad den icke teckenspråkiga användaren, påverkar tolkens mående.

2.2 Arbetsrelaterad livskvalitet

De senaste åren har teckenspråkstolkarnas intresseorganisation, Svenska Teckenspråkstolkars Förening (STTF) uppmärksammat att ett flertal teckenspråkstolkar har valt att byta bana och uppmärksammat att fler och fler teckenspråkstolkar lider av utbrändhet. Under 2022 skickades en enkät ut till före detta teckenspråkstolkar där man efterfrågade specifika anledningar till varför man valt att sluta som tolk. Resultatet redovisades i STTFs egna tidning Tolkstrycket (nr 4, 2022). Enkäten besvarades av 113 teckenspråkstolkar och de tre huvudområdena som fick teckenspråkstolkar att sluta var: 1). ”låg lön/dålig löneutveckling”, 2). ”dålig arbetsmiljö, fysisk/psykisk”, och 3). ”för små möjligheter att avancera i karriären”. Hela 40,9% angav att psykisk och fysisk arbetsmiljö var anledningen till att man hade slutat som tolk. De kommentarer som STTF har valt att publicera från enkäten handlar endast om den psykiska arbetsmiljön, om stress och känslan av att aldrig vara tillräckligt bra. Hela 14,5% angav att de blev sjuka, fysiskt eller psykiskt och därför var tvungna att lämna yrket (Sköld, 2022).

Tidigare forskning gällande teckenspråkstolkar och deras arbete har oftast haft ett brukarperspektiv. Exempelvis om hur tolken ser på kontakten mellan sjukvården och tolkanvändaren (Hommes et al., 2018), hur teckenspråkstolkar används inom utbildning (Jones et al., 1997) och hur effektiv tolkningen är under utbildning (Marschark et al., 2005). I Sverige har forskningen i huvudsak bedrivits på tjänsten Bildtelefoni.net av Warnicke med kollegor (se Warnicke, 2021; Warnicke & Broth, 2022; Warnicke & Granberg, 2022, 2022; Warnicke & Plejert, 2012, 2018, 2021). Deras forskning handlar främst om tolkens avancerade arbetsuppgifter, hur tolken faciliterar samtalet, hur tolken använder små signaler för att meddela den teckenspråkiga om vad som händer i luren och hur textfunktionen i datorprogrammet används under ett samtal.

Även teckenspråkstolken är en person som påverkas av det den ser och hör och även teckenspråkstolkens psykiska och fysiska arbetssituation behöver undersökas. Min upplevelse när jag arbetade som teckenspråkstolk var att många av mina kollegor upplevde olika nivåer av utbrändhet. De studier som tidigare har adresserat detta problem är framför allt gjorda i Nordamerika. Den enda europeiska studien som gjorts och som tar upp någon aspekt av teckenspråkstolkars arbetsrelaterade livskvalitet utfördes i Finland. Den handlar om hur teckenspråkstolkarnas arbetstillfredsställelse såg ut efter en stor strukturell omställning i anställningsvillkoren (Martikainen et al., 2018). Studien visade att efter att anställningsvillkoren blev osäkrare, i och med att alla tolktjänster började upphandlas på ett annat sätt och prisfrågan därmed fick företräde, hamnade teckenspråkstolkarnas arbetstillfredsställelse under genomsnittet för finska anställda.

En kanadensisk studie är den enda som undersökt hur teckenspråkstolkar mår utan att relatera det till ett specifikt tolkningsområde. Daly och Chovaz (2020) frågade 85 teckenspråkstolkar, de flesta frilansteckenspråkstolkar, som deltog på en workshop om mental träning om deras arbetsrelaterade livskvalitet skattat med formuläret ProQOL. Resultaten visade att ju längre man arbetat som tolk desto högre nivå av arbetstillfredsställelse upplevde man. På gruppnivå hade teckenspråkstolkarna i studien inte någon hög risk för varken utbrändhet, sekundär traumatisk stress eller låg arbetstillfredsställelse enligt Daly och Chovaz (2020). Då det inte användes samma formulär som i den finska studien av Martikainen et al., (2018) går det inte att jämföra arbetstillfredsställelsen mellan de olika studierna.

I en studie av Knodels (2018) hade 83% av studiens 222 teckenspråkstolkare upplevt sekundärt trauma under sin tid som teckenspråkstolkare inom området psykisk hälsa. Studien, som gjordes i USA, visade dock att det ändå inte fanns någon praxis i tolkutbildningen att ge eleverna verktygen de behövde för att ta sig igenom sådana situationer. I stället hade teckenspråkstolkarna själva hittat strategier som fungerade för dem, att tala med kollegor var en sådan. I dessa fall var man dock rädd att lägga över sin börda på kollegan som inte heller var utbildad för att hantera känslorna. Andra strategier som teckenspråkstolkare lyfte fram var djupandning, bön, spela musik och dricka alkohol.

I Afrika är teckenspråkstolk ett sällsynt yrke, men de finns. Adigun (2019) skickade ut en enkät i den Whatsapp-grupp som de flesta afrikanska teckenspråkstolkare är medlemmar i och fick svar av 89 personer, det är över 60%. Undersökningen visade att utbrändhet var ett reellt problem för teckenspråkstolkarna, främst på grund av hög arbetsbelastning och brist på kontroll över arbetet, precis som Dean och Pollard beskrev 2001.

Covid-19 pandemin påverkade alla, även teckenspråkstolkare. Roman med flera (2022) studerade teckenspråkstolkarnas fysiska och mentala hälsa under pandemin då teckenspråkstolkare i USA fick arbeta hemifrån. I studien jämfördes 120 teckenspråkstolkare med varandra när det gällde depression, ångest och stress. Resultatet visade att 22,5% av teckenspråkstolkarna hade symptom på depression, 16,7% hade ångestsymtom och 24,2% hade symptom på stress. Samma tolk kan ha flera symptom, men cirka 38% av alla teckenspråkstolkare hade minst ett symptom.

En av de mest kända teorierna när det gäller press på arbetet utformades av Karasek 1979. Det hade då studerats en tid på varför personer blev stressade av sitt arbete och utvecklats två olika teoretiska linjer. Antingen trodde man att arbetarna hade för mycket press på sig eftersom kraven var höga och de inte hade möjlighet att lösa problemet eller så trodde man att de hade problem när det gällde att ta egna beslut och möjligheten att göra det. Karasek (1979) sammanfogade dessa två linjer efter en stor studie på amerikanska och svenska arbetare. Han upptäckte att om arbetarna hade höga krav men samtidigt en stor frihet att fatta egna beslut så trivdes de bättre och utvecklades. Om det var låga krav på arbetarna så spelade det ingen roll om de inte hade möjlighet att fatta egna beslut, de trivdes bra ändå. Om det var låga krav på arbetarna och de hade frihet att fatta egna beslut blev de ofta uttråkade. Den mest skadliga kombinationen enligt Karasek (1979) var om arbetarna hade höga krav på sig men låg möjlighet att fatta egna beslut. Detta ledde till stressade arbetare som mår dåligt. Dean och Pollard (2001) använde Karaseks ramverk för att studera teckenspråkstolkars arbetsituation. Deras resultat visade att teckenspråkstolkare hade höga krav på sig, både från omgivningen och från sig själva vad gällde utförandet och korrektheten i tolkningen. Samtidigt hade teckenspråkstolkarna låg kontroll över hur arbetet skulle utföras. De kunde inte påverka vilka ämnen som skulle avhandlas och hade väldigt lite att säga till om när det kom till den fysiska arbetsmiljön och inget att säga till om vid vilken tidpunkt som arbetet skulle utföras. Detta ledde lätt till stress vilket påverkade teckenspråkstolkarna negativt i längden (Dean & Pollard, 2001).

2.2.1 Utbrändhet

Redan på 70-talet skrevs det om utbrändhet i omsorgsyrken och serviceyrken. Ämnet är fortfarande högaktuellt och grund till mycket forskning. Utbrändhet är dock inte en diagnos eller en sjukdom. I Sverige används diagnosen utmattningssyndrom, vilket kännetecknas av de klassiska symptomen på utbrändhet och ska ha pågått i över sex månader (Johansson 2022). Utbrändhet definieras av tre saker: man blir cynisk, mindre effektiv på arbetet och känner sig både fysiskt och psykiskt utmattad (Maslach & Leiter, 2016). Den cyniska aspekten börjar som ett försvar mot vad man upplever som för många känslor som kommer till en från de man arbetar med. Reaktionen på detta är ofta att ”koppla ifrån” sina egna känslor för att orka utföra arbetsuppgiften. Utmattningskänslan märks i att man inte orkar med uppgifter som att gå upp ur sängen eller inte orkar möta en människa till i sin yrkesroll. Båda dessa faktorer påverkar den tredje faktorn, att man blir mindre effektiv på arbetet.

Känslan av att inte vara lika effektiv är dock oftast större än den reella arbetsminskningen, men det kan leda till att man inte tror att man klarar sitt arbete och känner sig inkompetent (Maslach & Leiter, 2016).

Davies med kollegor (2022) har listat olika orsaksteorier till utbrändhet och olika former av utbrändhet. De har alla gemensamt att orsaken till utbrändheten är en press som upplevs permanent, eller i alla fall som inte försvinner inom en överskådlig framtid. Orsakerna till pressen är krav som upplevs som ouppnåeliga, som en ohållbar arbetssituation och stress. Detta kan leda till att man hoppar över mindre viktiga uppgifter för att hinna med de uppgifter som måste prioriteras. De konsekvenser som följer på utbrändhet är oftast minnesproblem och andra problem inom det kognitiva området, exempelvis att man är inte lika snabb på att fatta beslut (Davies et al., 2022). Som teckenspråkstolk kan detta få stora konsekvenser för tolkningen, då kapaciteten att hitta rätt tecken för rätt ord och även i de konstanta beslut man gör när man tolkar från ett språk till ett annat. Redan 2016 gjorde Mehus och Becher en större studie, där de använde ProQOL, på 119 deltagande tolkar i olika talade språk. I deras studie visade deltagarna inte någon stor risk för utmattning.

2.2.2 Sekundär traumatisk stress

Sekundär traumatisk stress uppstår när en person inte själv har upplevt den traumatiska situationen, men fått den återberättad för sig av den som upplevt den. Det är vanligt att bland annat socialsekreterare, terapeuter och personer som arbetar i flyktingläger drabbas. Några symptom som kan komma av sekundär traumatisk stress är till exempel påträngande, oönskade tankar om händelsen, medkänslutmattning och sömnproblem. Symptomen är lika de som kommer om man själv upplever ett trauma (Sprang & Steckler 2023). Det oroväckande i Sprang och Stecklers (2023) studie var att många inte ville kännas vid att de led av sekundär traumatisk stress. De skämdes eftersom de inte var primärt drabbade och hade en känsla av att de borde klara av att hantera detta. Detta ledde till att många undvek att söka vård för sina problem med påträngande minnen och sömnsvårigheter, eller ens att kännas vid vad som orsakade dem.

En av anledningarna till att man utvecklar sekundär traumatisk stress är att man har empati med den drabbade (Leinweber & Rowe, 2010). Att tolka i jag-form och att dessutom vara den enda i sammanhanget som förstår den drabbades språk gör att empatin för personen blir mer uttalad. Detta gör att tolkar, oavsett språk, är särskilt utsatta för sekundär traumatisk stress (Mehus & Becher, 2016). Att bland annat tolkar som tolkar mellan olika talade språk drabbas av sekundär traumatisk stress har länge varit känt. I Mehus och Bechers studie (2016) av tolkar i olika talade språk, visade tolkarna på höga nivåer av sekundär traumatisk stress skattat med ProQOL.

2.2.3 Arbetstillfredsställelse

I detta arbete använder jag ordet arbetstillfredsställelse som översättning för ProQOLs Compassion satisfaction, ordagrant översatt till medkänsl-nöjdhet. Det handlar om hur tillfreds man är med sitt arbete, om man tycker att man gör skillnad för andra genom arbetet och om man tycker om sina kollegor (Stamm, 2010). I det generella begreppet arbetstillfredsställelse ingår fler delar, som till exempel lön, ledning och karriärmöjligheter (Gardulf et al., 2008). Vid hög arbetstillfredsställelse kan man känna att man växer genom det svåra man hört om, precis som den som upplevt det svåra i första hand och tagit sig igenom det växer mentalt. En hög arbetstillfredsställelse kan även verka skyddande mot utbrändhet vid hög sekundär traumatisk stress enligt Mehus och Bechers (2016) studie.

2.3 Arbetsrelaterad handledning

Arbetsrelaterad handledning ges ofta till sjuksköterskor, socialarbetare och andra grupper som kommer i kontakt med människor som är i kris eller av andra skäl ger upphov till starka känslor hos den som arbetar med dem (Beddoe, 2012). Regelbunden arbetsrelaterad handledning sker ofta, men inte alltid, i grupp. Som Borders (1991) beskriver är grupphandledning en mindre grupp där alla kan ta upp det som de stött på och haft funderingar över. Andra i gruppen kan sedan komma med reflektioner och insikter de har haft över liknande problem eller funderingar tidigare. Handledaren fungerar som en moderator men är även den som besitter kompetensen när det kommer till de psykologiska processerna och hur man ska kunna hantera sina känslor för att kunna gå vidare (Beddoe, 2012; Borders, 1991). Att få dela sina funderingar med en grupp kollegor och få bekräftelse på att man inte är ensam i sin oro eller sina tankar hjälper ofta utan behov av fördjupade rehabiliterande åtgärder (Borders, 1991).

2.3.1 Arbetsrelaterad handledning för teckenspråkstolkar

Arbetsrelaterad handledning till teckenspråkstolkar sker ofta i form av grupphandledning, precis som Beddoe (2012) och Borders (1991) beskriver. Teckenspråkstolkarna har möjlighet att ta upp situationer där de exempelvis känner att de inte räckt till, saker de funderar på om de behöver lyfta till chefen, situationer där de behöver tips på hur de ska göra nästa gång de hamnar i en liknande situation för att det ska bli en bättre arbetsmiljö för dem och hur de ska kunna förbereda sig mentalt för en liknande situation i framtiden. Majoriteten av de tillfrågade teckenspråkstolkarna i de olika studierna uppger att handledning i form av att få prata om upplevelserna är det optimala. Men majoriteten av teckenspråkstolkarna upplever att det kan uppfattas som att arbetsrelaterad handledning bryter mot den stränga tystnadsplikten mellan brukare och tolk även om så inte är fallet (Harvey, 2003; Knodel, 2018). När teckenspråkstolkar uppmanas att diskutera och reflektera över svåra situationer under handledning talar man aldrig om personer, platser eller annat som kan identifiera vilka som har varit inblandade.

3. Syfte & frågeställningar

Baserat på resultat från de studier som presenterats i bakgrunden och min erfarenhet som teckenspråkstolk var min teori att även svenska teckenspråkstolkar lider av sekundär stress och utbrändhet. Hur de uppfattar sin arbetstillfredsställelse hade jag ingen teori om, men det är något som inte tidigare studerats i en svensk kontext och därmed intressant att undersöka. Syftet med denna studie var att få veta hur de svenska teckenspråkstolkarna ligger till när det gäller risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse på arbetet. Dessutom ville jag veta om det fanns något samband mellan arbetsrelaterad handledning och arbetsrelaterad livskvalitet samt om de svenska teckenspråkstolkarna som arbetar i bildtelefoni har en högre risk för sämre arbetsrelaterad livskvalitet än de som inte arbetar i den tjänsten.

1. Hur mår Sveriges teckenspråkstolkar i fråga om risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse?
 - a. Har det förändrats sedan enkäten 2020?
2. Finns det ett samband mellan nyttjande av regelbunden arbetsrelaterad handledning och risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse?
3. Finns det någon skillnad i risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse mellan de teckenspråkstolkar som arbetar i bildtelefoni och de som inte gör det?

4. Metod

4.1 Material

En enkät skapades i Google Forms. Enkäten bestod av demografiska frågor; kön, ålder, hur länge personen arbetat som teckenspråkstolk, om personen arbetar i tjänsten bildtelefoni, om den upplevde arbetsituationen kändes mer stressfylld än innan COVID-19 pandemin och om personen hade tillgång till arbetsrelaterad handledning. Om personen svarade ja på frågan om tillgång till arbetsrelaterad handledning frågades det om personen använt handledningen de senaste sex månaderna och om personen upplevde att den arbetsrelaterade handledningen hade hjälpt det arbetsrelaterade måendet. Sist i enkäten låg en fråga om personen hade fyllt i en liknande enkät som skickades ut år 2020. Utöver detta var formuläret Professional Quality of Life (ProQOL) en del av enkäten. Fördelen med att använda ProQOL är att det har använts tidigare, både av mig i en tidigare undersökning av samma population, 2020 och av de kanadensiska forskarna Daly och Chovaz (2020), vilket gör att resultaten kan jämföras med varandra. Innan frågorna var en kort presentation om syftet med enkäten och hur den skulle användas, samt information om var man kunde vända sig om man inte mätte bra på sitt arbete. Även kontaktinformation till mig fanns med.

4.1.1 ProQOL

ProQOL har växt fram sedan 1988 då forskarna Stamm och Figley började samarbeta över ett mätinstrument som kunde hjälpa personer att själva upptäcka om de led av compassion fatigue – medkänslutmattning. Idag är ProQOL ett formulär som kan användas till mycket då det mäter tre olika delar av arbetsrelaterad livskvalitet; risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress samt nivå av arbetstillfredsställelse har det ett brett användningsområde. Alla tre områden är delar i medkänslutmattning (Stamm 2010). En person kan välja att göra testet på egen hand, en chef kan välja att låta en arbetsgrupp göra det för att få syn på trender och var det behöver satsas resurser eller göras interventioner. Forskare använder det för att mäta de olika områdena som en del i sin forskning (Stamm 2010). Formuläret består av 30 påståenden och personen instrueras att svara på hur ofta ett påstående stämmer in med ”aldrig”, ”sällan”, ”ibland”, ”ofta” eller ”mycket ofta”. Det är 10 påståenden som hör till varje del som testet mäter, risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse. För delen risk för utbrändhet måste man vända på poängen för fem av påståendena (Stamm 2010). Poängen jämförs sedan med de tre nivåer varje del har. I delarna risk för utbrändhet och risk för sekundär traumatisk stress är låg risk mellan 10–22 poäng, medelrisk mellan 23–41 poäng och hög risk är 42–50 poäng. Arbetstillfredsställelse har omvänd poängberäkning där låg nivå av arbetstillfredsställelse är 10–22 poäng, medelnivå är 22–41 poäng och hög nivå av arbetstillfredsställelse är 42–50 poäng (Stamm 2010).

4.1.2 Enkät 2020

I förberedelse för en tänkt magisteruppsats år 2020 skickade jag ut en liknande enkät (se bilaga 1). Metoden var den samma och enkäten resulterade i 111 respondenter. Den skickades ut på samma sätt som denna enkät, via sociala medier i grupper riktade mot teckenspråkstolkare. Då jag avbröt utbildningen har materialet inte tidigare bearbetats eller publicerats. Det finns små skillnader mellan enkäterna, till exempel var frågorna kring handledning mer detaljerade i enkäten 2020, men i övrigt baserades den på ProQOL och dess samtliga frågor var med. Inledningen till enkäten 2020 uppmanade även den att man skulle vända sig till vårdcentral eller företagshälsovård om man upplevde att man behövde tala om sitt eget mående eller på något annat sätt behövde stöd efter att ha svarat på den enkäten.

4.2 Deltagare

Det enda inklusionskriteriet var att deltagarna skulle arbeta aktivt som teckenspråkstolkar. Totalt svarade 63 personer på enkäten varav 59 angav att de arbetade aktivt som teckenspråkstolkar och därmed kunde inkluderas i studien. Jag tog kontakt med de primära tre fackförbunden som organiserar teckenspråkstolkar samt intresseorganisationen för teckenspråkstolkar och frågade hur många teckenspråkstolkar de hade hos sig. Ingen av dem ville/kunde svara på frågan. Det gör att den bästa uppskattningen är från Stadskontoret (2015) om ca 500 teckenspråkstolkar i Sverige.

4.3 Procedur

Enkäten var öppen 17–28 april 2023. Länken till enkäten delades i relevanta grupper för teckenspråkstolkar på Facebook och delades på teckenspråkstolkars Facebookflöden. I början av enkäten presenterades att studien skulle fråga om hur man mår kopplat till arbetet och några frågor om vad man arbetar med och om man har tillgång till handledning. Upplysning om att enkäten var anonym och att genom att man gjorde färdigt enkäten och skickade in den så gav man tillåtelse till att jag fick använda den i min studie stod även det med. Enkäten tog under 10 minuter att genomföra.

4.4 Analys

Alla uträkningar skedde i statistikprogrammet Jamovi 2.3.26.

Den mänskliga faktorn gjorde att en av frågorna som täcker området arbetstillfredsställelse från formuläret ProQOL inte kom med i enkäten. I stället räknades ett medelvärde ut av de övriga nio frågorna för varje deltagare och lades på som värdet för den tionde frågan. Detta då poängen för de olika delarna var summan av alla 10 frågor och inte medelvärdet av dessa.

Data undersöktes med Shapiro Wilk test för att se om den var normalfördelad, detta visade att all data från enkäten 2023 var normalfördelad. Data i enkäten 2020 var inte normalfördelad inom någon del, vilket gjorde att alla test som involverade den gjordes med hjälp av icke parametriska test.

För att undersöka hur Sveriges teckenspråkstolkar mår i fråga om risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse gjordes test där teckenspråkstolkarna jämfördes mot brytvärdet för låg och hög risk för var och ett av de tre områdena utbrändhet, sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse. Student's t-test användes. Detta jämfördes sedan med de resultat från teckenspråkstolkarna som kom från 2020s ProQOL i fråga om risk för utbrändhet och risk för sekundär traumatisk stress. Det gjordes genom att jämföra grupperna mot varandra i Mann-Whitney U-test.

Fördelningen av antalet tolkar i de olika nivåerna gjordes med hjälp av sortering på antalet poäng de fått, hur många som fått under 22 poäng, hur många som fått 23–41 poäng och hur många som fått över 42 poäng.

För att undersöka om användning av regelbunden handledning förändrar den arbetsrelaterade livskvaliteten i risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse gjordes en jämförelse mellan gruppen teckenspråkstolkar som använt handledning mot gruppen teckenspråkstolkar som inte använt handledning. Detta gjordes även det med Student's t-test.

För att undersöka om teckenspråkstolkar som arbetar i bildtelefoni har ett annat resultat när det gäller risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse

undersöktes det genom Student's t-test. Det är då gruppen teckenspråkstolkar som inte arbetar i bildtelefoni som jämfördes med gruppen som arbetar i bildtelefoni.

4.5 Etiska överväganden

I inledningen av enkäten framgick det att deltagande var frivilligt och anonymt, samt att jag inte hade någon möjlighet att se vad var och en svarade. Genom att skicka in enkäten i det sista steget, godkände deltagarna att jag fick använda svaren i min uppsats, annars kunde de när som helst välja att stänga webbläsaren och därmed avsluta enkäten som då inte sparades. Då frågor om mental hälsa kan väcka funderingar kring mående inkluderades en uppmaning om att söka sig till företagshälsovård eller vårdcentral vid oro.

5 Resultat

Av de 63 svaren som inkom arbetade 59 personer aktivt som teckenspråkstolkar och ingick i denna studie (för detaljer, se tabell 1). Majoriteten var kvinnor (54 personer). Åldern på teckenspråkstolkarna låg mellan 27–62 år med ett medelvärde på 40,5 år. Teckenspråkstolkarna hade arbetat inom yrket i 3–44 år med ett medelvärde på 14,9 år. Ungefär hälften av teckenspråkstolkarna som svarade arbetade inom tjänsten Bildtelefoni.net (n=27). På frågan om arbetsrelaterat mående före och efter pandemin angav en majoritet (27 personer) att de inte upplevde någon skillnad, 14 tyckte att de idag hade ett sämre arbetsrelaterat mående, medan 16 tyckte att det arbetsrelaterade måendet var bättre än innan Covid-19 pandemin.

När det kommer till frågan om handledning svarade drygt hälften att de hade tillgång till arbetsrelaterad handledning (n=32) och 28 angav att de använde det regelbundet. Av de 28 som regelbundet använde handledningen upplevde majoriteten, 15 personer, att den hjälpte det arbetsrelaterade måendet.

Tabell 1. Statistiken till samtliga frågor förutom ProQOL.

Kön	<i>Kvinna</i>	<i>Man</i>	<i>Annat</i>	
	54	3	2	
Ålder	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
	40.5	9.24	27	62
Arbetade år som teckenspråkstolk	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
	14.9	9.76	3	44
Arbetar du med tjänsten bildtelefoni?	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>		
	27	32		
Hur upplever ditt arbetsrelaterade mående idag jämfört med innan Covid-19 pandemin?	<i>Sämre</i>	<i>Bättre</i>	<i>Lika</i>	<i>Arbetade ej innan pandemin.</i>
	14	16	27	2
Har du tillgång till regelbunden arbetsrelaterad handledning?	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>		
	32	27		
Har du använt regelbunden arbetsrelaterad handledning de senaste sex månaderna?	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>		
	28	4		
Upplever du att handledningen har påverkat ditt arbetsrelaterade mående?	<i>Ja, positivt</i>	<i>Ja, negativt</i>	<i>Nej</i>	<i>Vet inte</i>
	15	0	6	7
Svarade du på den liknande enkäten år 2020?	<i>Ja</i>	<i>Nej</i>	<i>Minns inte/ osäker</i>	
	5	21	33	

5.1 Arbetsrelaterad livskvalitet

Teckenspråkstolkarna i studien hade ett medelvärde på 21,6 på delen som mäter utbrändhet. Det är inte signifikant lägre än gränsvärdet upp till medelnivå av risk som är 22. $t(58) = -0.515$, $p = .304$. Det är inte heller signifikant högre än gränsvärdet på 22. $t(58) = -0.515$, $p = .696$. Det var 28 deltagare (47,5%) som befann sig inom spannet låg risk för utbrändhet. Resterande 31 deltagare (52,5%) befann sig inom spannet för medelrisk för utbrändhet.

För sekundär traumatisk stress hade teckenspråkstolkarna som helhet ett signifikant lägre värde än gränsvärdet till medelnivån. Medelvärdet för teckenspråkstolkarna var 19.5 och gränsen till medelrisken ligger även här på 22 $t(58) = -4.37$, $p < .001$. Det var 38 deltagare (64,4%) som befann sig inom spannet låg risk för sekundär traumatisk stress. Resterande 21 deltagare (35,6%) befann sig inom spannet för medelrisk för sekundär traumatisk stress.

Området arbetstillfredsställelse behövde en jämförelse mot två olika värden. Först testades det mot gränsvärdet på 22, om värdet är under 22 har man låg arbetstillfredsställelse. Gruppen låg inte inom detta område utan medelvärdet låg på 37.3. $t(58) = -20.2$, $p = 1.000$. Sedan testades gruppen mot det nedre gränsvärdet för hög arbetstillfredsställelse. Inte heller detta var signifikant $t(58) = -4.83$. $p = 1.000$ vilket placerar gruppen i medelnivån för arbetstillfredsställelse, över 23 men under 42.

Arbetsstillfredsställelse var den tydligast delade gruppen med 46 personer (78%) som hade medelnivå av arbetsstillfredsställelse och 13 personer (22%) som hade en hög nivå av arbetsstillfredsställelse.

5.1.2 Arbetsrelaterad livskvalitet jämfört med enkäten för 2020

I jämförelse mellan enkäten 2020 och enkäten 2023 kan man se att risken för utbrändhet inte har förändrats signifikant. Enkäten 2023 ($n=59$) hade ett medianvärde på 22 vilket är precis samma medianvärde som enkäten 2020 ($n=111$) har. $U=2937, p=.269$. Risken för sekundär traumatisk stress hade minskat signifikant. Medianvärdet för 2023 ($n=59$) var 19 att jämföra mot enkäten 2020 ($n=111$) där medianvärdet var 21. $U=2553 p=.018$.

5.2 Arbetsrelaterad handledning

Efter att ha utslutit de fyra personer som inte använt den tillgängliga arbetsrelaterade handledningen regelbundet, gjordes oberoende t-test för att se om handledning påverkade faktorerna risk för utbrändhet och risk för sekundär traumatisk stress. Resultatet visade att det inte fanns någon skillnad i fråga om utbrändhet (Har handledning ($n=28$) $m=22.5$ SD 5.92 och Har inte handledning ($n=27$) $m= 20.4$ SD 4.65.) $t(53)= 1.480, p=.145$. Inte heller i fråga om sekundär traumatisk stress fanns det någon signifikant skillnad mellan grupperna (Har handledning ($n=28$) $m= 19.1$ SD 4.23 och Har inte handledning ($n=27$) $m= 19.7$ SD 4.78.) $t(53)= -0.550, p=.584$. I testerna för arbetsstillfredsställelse fanns det inte heller någon signifikant skillnad mellan de två grupperna (Har handledning ($n=28$) $m=36.9$ SD 6.23 och Har inte handledning ($n=27$) $m= 38.5$ SD 5.28.) $t(53)= -1.033, p=.306$.

5.3 Arbetsrelaterad livskvalitet hos teckenspråkstolkar som arbetar/inte arbetar i bildtelefoni

Det fanns ingen signifikant skillnad i arbetsrelaterad livskvalitet skattat med ProQOL hos de som arbetade i bildtelefoni och de som inte gjorde det när det kommer till risk för utbrändhet (Arbetar i bildtelefoni ($n=27$) $m= 22.7$ SD 6.03, Arbetar ej i bildtelefoni ($n=32$) $m= 20.7$ SD 4.51) $t(57)=1.472$ $p=.147$ och risk för sekundär traumatisk stress (Arbetar i bildtelefoni ($n=27$) $m= 19.6$ SD 4.42, Arbetar ej i bildtelefoni ($n=32$) $m= 19.4$ SD 4.51) $t(57)=0.186$ $p=.853$. Arbetsstillfredsställelsen var lika även den i de två grupperna (Arbetar i bildtelefoni ($n=27$) $m= 36.3$ SD 6.09, Arbetar ej i bildtelefoni ($n=32$) $m= 38.2$ SD 5.5), $t(57)= -1.301$ $p=.198$.

6. Diskussion

6.1 Resultatdiskussion

Denna studie nådde 59 teckenspråkstolkare i Sverige. Stadskontoret gjorde 2015 en översikt på uppdrag av riksdagen och beräknade antalet teckenspråkstolkare till ca 500 personer. Om detta stämmer idag har denna studie nått ca 12% av de aktiva teckenspråkstolkarna, vilket är en bra representation av gruppen. Det finns ingen information om övriga demografiska variabler, så som ålder och könsfördelning, när det gäller svenska teckenspråkstolkare. Enligt min uppfattning är det ett kvinnodominerat yrke, liksom de flesta yrken som räknas inom hälso- och sjukvård, men det finns inga siffror över hur stor andel som är kvinnor respektive män.

Som tolk har du minst gått ut gymnasiet och sedan utbildat dig under minst två år. Oftast är den eftergymnasiala utbildningen längre än 2 år då man måste klara vissa språkkrav inom båda språken för att få påbörja utbildningen till tolk. Detta gör att teckenspråkstolkare normalt har utbildat sig

under 4 år. En rimligt lägsta ålder för att arbeta som teckenspråkstolk är därmed 22 år, men mer troligt 24 år. Med ett spann på 27–62 år i studien kan spridningen i ålder på teckenspråkstolkarna anses vara väl representerad. Det var lite förvånande att den som arbetat kortast tid som tolk uppgav att den arbetat i tre år. Det var bara två teckenspråkstolkare som angav att de började arbeta först under pandemin. Detta tyder på att de som arbetat kortare tid inte har nåtts av enkäten eller inte svarat på den av någon anledning. De första åren som tolk är ofta turbulent då man lär sig mycket på arbetet som man inte kan lära sig i skolan innan och att få de teckenspråkstolkarnas upplevelse av arbetsrelaterade livskvalitet hade varit bra.

Tjänsten Bildtelefoni.net tolkas av ett företag med underleverantörer. Hur många teckenspråkstolkare det är som teckenspråkstolkare i bildtelefoni är okänt vilket gör att jag inte kan uttala mig om huruvida det är ett representativt antal som svarade på denna enkät.

Arbetsinriktad handledning är något som större företag och tolkcentraler erbjuder.

Teckenspråkstolkare som har egna företag kanske inte anser att utgiften av en regelbunden handledning är försvarbar eller att de inte behöver det stödet.

6.1.1 Arbetsrelaterad livskvalitet

Precis som i den kanadensiska studien upplevde teckenspråkstolkarna sin arbetsrelaterade livskvalitet som ganska bra (Daly & Chovaz, 2020). Det enda som finns att anmärka på i min studie är att teckenspråkstolkarna ligger i medelnivå när det gäller arbetstillfredsställelse, inte i nivån med högst tillfredsställelse som de i Kanada gör. Nivån på risken för utbrändhet låg i denna studie precis på gränsen mellan låg risk och medelrisk, vilket är sämre än de kanadensiska resultaten, men mer i linje med andra studier. Flera studier vittnar om problem med utbrändhet (Bower, 2015; Knodel, 2018; Roman et al., 2022) och sekundär traumatisk stress (Knodel 2018), men detta syns alltså inte till fullo i denna studie. Min personliga erfarenhet är precis som i de tidigare studierna att många teckenspråkstolkare inte mår bra. Så vad kommer det sig att det skiljer sig från andra studier och egen erfarenhet? En anledning kan vara att teckenspråkstolkarna som inte mår bra har slutat i yrket eller att de är sjukskrivna och därför inte har svarat på enkäten för att de inte arbetar aktivt som teckenspråkstolkare.

Den arbetsrelaterade livskvaliteten hade förändrats till det bättre sedan enkäten 2020 inom området sekundär traumatisk stress. En anledning kan vara att när enkäten 2020 skickades ut var allting nytt med Covid-19 pandemin och hela världen var osäker. Teckenspråkstolkarna var då mitt i en enorm utmaning där brukare nekades tolkning på grund av smittorisken och tolkning gick alltmer över till att bli på avstånd på både gott och ont. Det var mycket att tänka på, allt ifrån skyddsutrustning som skulle bäras vid tolkning på fältet till hur tekniken fungerade när man skulle tolka digitalt (utöver via tjänsten Bildtelefoni). Det fanns även en oro att bli smittad när man var ute och tolkade. Dessutom var alla oroliga och Covid-19 var det självklara samtalsämnet när man sågs. Som teckenspråkstolk, där man träffar många människor varje dag, blev det ett ständigt samtalsämne. Vissa teckenspråkiga personer träffar inte så många andra som kan teckenspråk förutom teckenspråkstolken, vilket gjorde att de ville ha teckenspråkstolkens tankar och få veta om den visste något som den teckenspråkiga missat i medierapporteringen vilken till största delen sker på talad svenska. Allt detta kan såklart ha bidragit till att teckenspråkstolkarna hade en sämre arbetsrelaterad livskvalitet 2020 med högre risk för sekundär traumatisk stress. Symptomen på detta är ganska lika de för primär traumatisk stress, då personen själv upplever saker (Stamm 2010) vilket kan varit fallet då. Risken för utbrändhet ligger dock kvar på exakt samma nivå. Även om det är precis på gränsen mellan låg risk och medelrisk för utbrändhet är det ändå något som arbetsgivare och teckenspråkstolkare bör ta på allvar och se efter om de kan göra något för att minska risken.

När det gäller fördelningen av deltagarna inom de olika nivåerna så representerar medelvärdet fördelningen på ett bra sätt. Ingen av områdena hade någon utstickare som låg inom ett annat

område. Denna sammanhållna data kan tyda på att det är en bra representation för gruppen, det är inte en vitt spridd data. Området utbrändhet hade en knapp majoritet av sina deltagare i medelnivån för risk, 52,5%. Övriga hade låg risk. Detta var den grupp med jämnast fördelning mellan låg och medelrisk, vilket gjorde att ingen av nivåerna var signifikanta. Trots avsaknaden av signifikans i de statistiska testen kan vi med säkerhet säga att de låg i gränsområdet mellan låg och medelrisk och var inte i närheten av hög risk. Sekundär traumatisk stress var lite mindre jämnt fördelad. 64,4% hade låg risk att drabbas enligt testet och de övriga 35,6% hade medelrisk vilket gör att den spridningen var lite större. Arbetstillfredsställelse var signifikant på medelnivån, med 78% som låg inom det spannet och endast 13% upplevde en hög nivå av arbetstillfredsställelse.

6.1.2 Arbetsrelaterad handledning

Det fanns ingen signifikant skillnad på de tre områden som undersökts oavsett om teckenspråkstolkarna fick regelbunden arbetsrelaterad handledning eller inte. Forskning har tidigare visat på att användning av regelbunden arbetsrelaterad handledning kan hjälpa tolken att hantera de känslor som uppkommer på ett bättre sätt och därmed facilitera den arbetsrelaterade livskvaliteten positivt (McLeod & McLeod, 2001; Milot, 2019). Förutom att bearbeta uppdrag och känslor kring dem kan även andra känslor i samband med arbetet tas upp, som stress och arbetsmiljö. Att anlita en professionell handledare kostar pengar och det kan mycket väl vara en av anledningarna till att alla teckenspråkstolkare inte har tillgång till detta. Små företag kanske inte känner behovet av en regelbunden kontakt utan anlitar hjälp om och när behovet uppkommer. Anledningarna till att man inte använder den arbetsrelaterade handledningen, trots att den erbjuds, är säkert lika många som personerna som inte använder den. Vanliga orsaker jag har hört i fältet är att man inte anser att man får något ut av handledningen eller att företaget inte prioriterar handledningen utan lägger tolkuppdrag på handledningstiden vilket gör att tolken inte kan delta. I den här studien efterfrågades inte om deltagarna använde några alternativ till arbetsrelaterad handledning för att förbättra den arbetsrelaterade livskvaliteten, som att prata av sig med kollegor eller att ha en samtalskontakt utanför arbetet. Detta har därför inte kunnat kontrolleras för.

6.1.3 Arbetsrelaterad livskvalitet hos teckenspråkstolkare som arbetar/inte arbetar i bildtelefoni

Enligt tidigare studier är arbete i bildtelefoni en riskfaktor, framför allt för stress och starka känslor (Bower, 2015; Wessling & Shaw, 2014). Ändå hade teckenspråkstolkarna i denna studie inga signifikanta skillnader på något av de tre områdena oavsett om de arbetade med bildtelefoni eller inte. Detta kan hänga samman med att teckenspråkstolkarna i studien hade en generellt bättre arbetsrelaterad livskvalitet än vad tidigare studier indikerat. Exempelvis var det inga av deltagarna som befann sig i hög risk för vare sig utbrändhet eller sekundär traumatisk stress. Det var heller ingen som uppvisade låg nivå av arbetstillfredsställelse. Om studien fångat fler deltagare med låg arbetsrelaterad livskvalitet finns det en möjlighet att samma mönster som hos Bower (2015) och Wessling och Shaw (2014) hade kommit fram.

6.1.4 Skattning av arbetsrelaterad livskvalitet med ProQOL

Det finns inte mycket forskning gjord på teckenspråkstolkare, men det de har gemensamt är att många upplever att det är stressigt, att de upplever trauma men även att de tycker om sitt arbete (Adigun, 2019; Chang & Russell, 2022; Dean & Pollard, 2001; Harvey, 2003; James & Crawford, 2021; Knodel, 2018; Schwenke, 2015). De resultat som jag fick i denna studie stämmer ganska bra överens med det kanadensiska resultatet (Daly & Chovaz, 2020). Detta får mig att undra om ProQOL verkligen är det bästa mätinstrumentet för teckenspråkstolkare, i båda studierna användes samma mätinstrument. När Bower (2015) frågade teckenspråkstolkare som arbetade i bildtelefoni specifikt om deras stress och vad som triggar den var det många situationer som händer varje dag som utlöste stressreaktioner, det var även fler som angav att de upplevde stress. Av de 395

teckenspråkstolkare som deltog i deras undersökning hade 76% någon gång drabbats av utbrändhet, definierat i den studien som en negativ förändring av känslor, förväntningar och attityd vilket i längden kan leda till utmattning och försämrad arbetsprestation, på grund av sitt arbete i bildtelefoni. På grund av att det är andra anställningsförhållanden i USA där undersökningen gjordes och här i Sverige hade deras deltagare möjlighet att dra ner på timmarna de arbetade i bildtelefon och även att sluta arbeta med det helt en period och kunde sedan komma tillbaka (Bower, 2015). Den möjligheten finns inte här, antingen arbetar man för ett företag som bemannar bildtelefon och då arbetar man där eller så gör man det inte.

6.2 Metoddiskussion

Ett av påståendena i ProQOL föll bort i delskalan arbetstillfredsställelse. Trots att den inte var med utan att andra beräkningsmetoder användes är det inte troligt att det förändrat vilken grupp resultatet ligger i, medelgruppen. Resultatet låg i mitten av skalan och bara en fråga påverkade inte för tillräckligt mycket för att förändra det resultatet. Detta testades genom att i stället för att ersätta sista frågan med ett medelvärde för de nio övriga frågorna så fick samtliga deltagare maxpoäng för den tionde frågan, det vill säga fem poäng lades till. Detta höjde endast medelvärdet från 37.3 till 38.6, inte tillräckligt för att komma över gränsvärdet på 42 poäng vilket var till den högsta nivån av arbetstillfredsställelse.

ProQOL är kanske inte tillräckligt precist för att skatta arbetsrelaterad livskvalitet. Om man hade undersökt varje del mer på djupet i stället för de 10 frågor som varje del hade till sitt förfogande hade man kanske fått andra svar. Deltagaren hade haft mer tid att reflektera över precis den delen i sitt mående kopplat till arbetet. Den övriga forskningen på teckenspråkstolkars arbetsrelaterad livskvalitet har visat på höga nivåer av utbrändhet och även på sekundär traumatisk stress till skillnad från de resultat som har framkommit här. Dessutom kan tilläggsfrågorna ha varit för generella för att fånga det jag ville åt. Genom att lägga till egna öppna frågor om arbetsrelaterad livskvalitet hade jag exempelvis kunnat undersöka hur dessa stämde överens med resultaten på ProQOL.

Mätmetoden online enkät är inte helt tillförlitlig och det finns för- och nackdelar. I det här fallet fanns ingen spärr som förhindrade att en deltagare fyllde i enkäten flera gånger och det finns alltid en risk att detta har hänt. Vid en intervju eller när man fyller i en enkät tillsammans med deltagaren kan denne fråga om det är något som är oklart i instruktionen eller i en specifik fråga. I det här fallet har jag inte kunnat kontrollera om deltagarna har missuppfattat alternativt valt svarsalternativ utan att läsa frågan ordentligt. Fördelen med en enkät som denna är att deltagarna kan välja att fylla i den när de har en stund över, den sprids lätt genom sociala medier och från människa till människa vilket gör att den snabbt kan nå den relevanta gruppen. Enkät svar gör det lättare att nå många människor på kort tid, i motsats till intervjuer som tar tid att både göra och analysera. Jag ville få en översikt av tolkgruppen och hade en begränsad tid vilket gjorde denna insamlingsmetod till ett lämpligare val.

När enkäten skickades ut 2020 hade Covid-19 precis börjat och samhällsläget var osäkert. Årets enkät skickades ut precis efter att Världshälsoorganisationen (WHO) förklarade pandemin över. Under dessa tre år har mycket förändrats i arbetssättet för teckenspråkstolkare. Att tolka vanliga möten, som doktorn eller ett kortare arbetsmöte, på distans är något som flera tolkcentraler och företag tagit för vana. Man sparar in på restid och, i de områden där resan blir lång, även på bränsle. Tidigare åkte tolken alltid till platsen för mötet. Alla grupper i samhället navigerar sig till nya sätt att arbeta på eller tillbaka till de gamla sätten och alla har känner kanske inte att allt är på plats än. Man har inte vant sig vid de nya arbetssätten och detta kan reflekteras i de svar jag har fått.

När jag utförde enkäten 2020 fick jag in 111 svar från gruppen teckenspråkstolkar. Denna gång fick jag enbart in 63. En anledning kan vara att jag 2020 själv var aktiv som tolk och många visste vem jag var. Därför kan de ha varit mer villiga att besvara enkäten. En annan faktor som kan ha spelat in kan vara att det var precis i början av Covid-19 pandemin och oron var stor bland teckenspråkstolkarna, precis som i övriga grupper i samhället. Det kan ha bidragit till att fler var villiga att göra sin röst hörd.

11

Ett område som var svårt att ställa frågor om var den arbetsrelaterade handledningen. I enkäten 2020 frågade jag om individuell handledning eller grupphandledning. Trots att det då var 111 personer som svarade var grupperna så pass små att det inte gick att få reliabilitet i jämförelserna mellan grupperna. För att kunna besvara frågan om regelbunden användning av arbetsrelaterad handledning upplevdes ha en effekt valde jag att slå samman dem i enkäten för 2023 och bara fråga efter handledning. Att få enstaka handledningstillfällen individuellt är vanligt då något speciellt har inträffat som traumatiserat tolken direkt, till exempel att den blivit utsatt för våld eller varit med om ett dödsfall. Det är dock inte designat för att hjälpa tolken med de saker som händer varje dag, till exempel tvära kast i känslolivet under ett pass i bildtelefoni (Harvey, 2003; Wessling & Shaw, 2014) eller sjuka tolkanvändare som får psykiatrisk behandling (Knodel, 2018). Kvaliteten på handledningen påverkar säkert även den utfallet. Byter man ofta handledare eller grupp man tillhör kommer man aldrig till det trygga stadiet där man kan dela med sig av sin oro. Är handledaren inte ordentligt utbildad kan det vara brister i vägledningen när det handlar om att hantera sig själv i svåra situationer. För att kunna uttala mig om detta hade jag behövt ha fler och mer specifika frågor kring den arbetsrelaterade handledningen men detta låg också utanför uppsatsens syfte.

6.2 Framtida forskning

Tidigare forskning på svenska teckenspråkstolkar har främst fokuserat på hur de arbetar i tjänsten bildtelefoni; med små signaler genom att röra headsetet så att brukarna vet vad som sker (Warnicke & Plejert 2018), hur de använder teknik som textutor för att betona och anteckna (Warnicke & Plejert 2021). Även alla de uppgifter som tolken har i tolkningssituationen har varit föremål för studier (Warnicke & Plejert 2012).

I den här studien skickade jag ut en enkät som besvarades av 59 teckenspråkstolkar. Enkäten frågade om deras upplevelser av arbetsrelaterad livskvalitet genom att kartlägga de tre områdena risk för utbrändhet, risk för sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse, samt frågat om de hade tillgång till regelbunden arbetsrelaterad handledning och om de arbetade med tjänsten bildtelefoni. För att få en bättre bild av teckenspråkstolkarnas arbetsrelaterade livskvalitet och arbetssituation skulle mer djuplodande forskning behöva göras. En spännande idé till en studie vore att fråga de teckenspråkstolkar som började arbeta för något år sedan om deras arbetsrelaterade livskvalitet och sedan följa upp det med jämna intervall för att se utvecklingen. Det skulle ge en bra indikator på hur många som stannar i yrket och även vilka svårigheter nyutbildade teckenspråkstolkar stöter på. Det skulle även kunna bidra till en förbättrad utbildning för teckenspråkstolkar och förbättrade strategier hos arbetsgivarna

Intervjustudier bör göras med teckenspråkstolkar för att få en bättre förståelse för vad som påverkar dem när det handlar om arbetstillfredsställelse, sekundärt trauma och utbrändhet. Detta kan sedan ligga till grund för en större kvantitativ studie där frågorna kan utformas utifrån den kunskap man fått i intervjuerna. Till exempel kan fler detaljer hämtas in om de olika handledningsmetoderna som teckenspråkstolkar får del av under en intervjustudie och i en kvantitativ studie som bygger på de svaren kan man förhoppningsvis se vilken sorts handledning, om någon, som verkar fungera bättre för just gruppen teckenspråkstolkar.

Ett annat alternativ är att utföra en studie i stil med den Knodel (2018) utförde. Där användes en blandningen av frågor där deltagarna fick välja bland alternativ och/eller skriva ett fritextsvar. Det skulle kunna vara ett bra alternativ till rena intervjustudier om man vill nå fler personer på en gång men samtidigt få lite mer av det djup man får genom en intervjustudie.

7. Sammanfattning

För att få reda på svenska teckenspråkstolkars arbetsrelaterade livskvalitet skickades en enkät ut online. Förutom ProQOL som mätte risken för utbrändhet, sekundär traumatisk stress och nivå av arbetstillfredsställelse, samt demografiska frågor, frågades det även om deltagaren hade tillgång till regelbunden arbetsrelaterad handledning och om de arbetade med tjänsten bildtelefoni. Detta för att se om regelbunden arbetsrelaterad handledning korrelerade med bättre arbetsrelaterad livskvalitet och om arbete i bildtelefoni korrelerade med sämre arbetsrelaterad livskvalitet. Resultaten från enkäten analyserades med en serie t-test och icke parametriska test. Testen visade att teckenspråkstolkarna hade en låg risk för att utveckla sekundär traumatisk stress. Risken för utbrändhet låg mellan låg risk och medelrisk. Arbetstillfredsställelsen låg på medelnivå. Detta jämfördes med en liknande enkät som skickades ut 2020. Resultatet i år, 2023, var signifikant bättre för risken för sekundär traumatisk stress men låg på samma nivå i risk för utbrändhet. Resultaten från enkäten 2023 stämmer endast överens med en tidigare studie från Kanada. Övriga studier som har utförts på gruppen teckenspråkstolkare visar på hög sekundär traumatisk stress och hög frekvens av utbrändhet.

Regelbunden arbetsrelaterad handledning kunde inte kopplas till bättre arbetsrelaterad livskvalitet och arbete i bildtelefoni kunde inte kopplas till sämre arbetsrelaterad livskvalitet.

8. Referenser

- Adigun, O. T. (2019). Burnout among sign language interpreters in Africa. *Journal of Gender, Information and Development in Africa (JGIDA)*, 8(3), 91–109. <https://doi.org/10.31920/2050-4284/2019/8n3a5>
- Beddoe, L. (2012). External Supervision in Social Work: Power, Space, Risk, and the Search for Safety. *Australian Social Work*, 65:2, 197-213, DOI: 10.1080/0312407X.2011.591187
- Borders, L. (1991). A Systematic Approach to Peer Group Supervision. *Journal of Counseling & Development*, 69, 248–252. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1991.tb01497.x>
- Bower, K. (2015). Stress and Burnout in Video Relay Service (VRS) Interpreting. *Journal of Interpretation*, 24(1). <https://digitalcommons.unf.edu/joi/vol24/iss1/2>
- Chang, S., & Russell, D. (2022). Coming Apart at the Screens: Canadian Video Relay Interpreters and Stress. *Journal of Interpretation*, 30(1). <https://digitalcommons.unf.edu/joi/vol30/iss1/6>
- Daly, B., & Chovaz, C. J. (2020). Secondary traumatic stress: Effects on the professional quality of life of sign language interpreters. *American Annals of the Deaf*, 165(3), 353–368. <https://doi.org/10.1353/aad.2020.0023>
- Davies, S. M., Sriskandarajah, S., Staneva, A. S., Boulton, H. C. M., Roberts, C., Shaw, S. H., & Silverio, S. A. (2022). Factors influencing ‘burn-out’ in newly qualified counsellors and psychotherapists: A cross-cultural, critical review of the literature. *Counselling & Psychotherapy Research*, 22(1), 64–73. <https://doi.org/10.1002/capr.12485>
- Dean, R. K., & Pollard, R. Q., Jr. (2001). Application of Demand-Control Theory to Sign Language Interpreting: Implications for Stress and Interpreter Training. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.1093/deafed/6.1.1>
- Gardulf, A., Orton, M.-L., Eriksson, L. E., Undén, M., Arnetz, B., Kajermo, K. N., & Nordström, G. (2008). Factors of importance for work satisfaction among nurses in a university hospital in Sweden. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 22(2), 151–160. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2007.00504.x>
- Harvey, M. A. (2003). Shielding Yourself From the Perils of Empathy: The Case of Sign Language Interpreters. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 8(2), 207–213. <https://doi.org/10.1093/deafed/eng004>
- Hofsten, I. I. (2021). *Få sökande men hett efterfrågade på arbetsmarknaden*. Folkhögskolan. <https://www.vilarare.se/folkhogskolan/annat/fa-sokande--men-hett-efterfragade-pa-arbetsmarknaden/>
- Hommel, R. E., Borash, A. I., Hartwig, K., & DeGracia, D. (2018). American Sign Language Interpreters Perceptions of Barriers to Healthcare Communication in Deaf and Hard of Hearing Patients. *Journal of Community Health*, 43(5), 956–961. <https://doi.org/10.1007/s10900-018-0511-3>
- James, H., & Crawford, G. B. (2021). Healthcare interpreters and difficult conversations: A survey. *Bmj Supportive & Palliative Care*. <https://doi.org/10.1136/bmjspcare-2021-003045>
- Johansson, B. (2022). Screening Method for Assessment of Work Ability for Patients Suffering From Mental Fatigue. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 16, 869377. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2022.869377>
- Jones, B. E., Clark, G. M., & Soltz, D. F. (1997). Characteristics and Practices of Sign Language Interpreters in Inclusive Education Programs. *Exceptional Children*, 63(2), 257–268. <https://doi.org/10.1177/001440299706300209>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Knodel, R. (2018). Coping with Vicarious Trauma in Mental Health Interpreting. *Journal of Interpretation*, 26(1). <https://digitalcommons.unf.edu/joi/vol26/iss1/2>
- Leinweber, J., & Rowe, H. J. (2010). The costs of ‘being with the woman’: Secondary traumatic stress in midwifery. *Midwifery*, 26(1), 76–87. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2008.04.003>

- Marschark, M., Sapere, P., Convertino, C., & Seewagen, R. (2005). Access to Postsecondary Education through Sign Language Interpreting. *The Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 10(1), 38–50. <https://doi.org/10.1093/deafed/eni002>
- Martikainen, L., Karkkola, P., & Kuittinen, M. (2018). Encountering Change: Job Satisfaction of Sign Language Interpreters in Finland. *International Journal of Interpreter Education*, 10(2). <https://tigerprints.clemson.edu/ijie/vol10/iss2/5>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. I *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (s. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- McLeod, J., & McLeod, J. (2001). How effective is workplace counselling? A review of the research literature. *Counselling and Psychotherapy Research*, 1(3), 184–190. <https://doi.org/10.1080/14733140112331385060>
- Mehus, C. J., & Becher, E. H. (2016). Secondary traumatic stress, burnout, and compassion satisfaction in a sample of spoken-language interpreters. *Traumatology*, 22(4), 249–254. <https://doi.org/10.1037/trm0000023>
- Milot, M. (2019). The impact of a Canadian external Employee Assistance Program on mental health and workplace functioning: Findings from a prospective quasi-experimental study. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 167–191. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1609978>
- Post och telestyrelsen. (2022, 23 mars) *Bildtelefoni.net* <https://pts.se/sv/bransch/telefoni/pts-inkluderande-telefonitjanster/bildtelefoni.net/>
- Roman, G., Samar, V., Ossip, D., McKee, M., Barnett, S., & Yousefi-Nooraie, R. (2022). The Occupational Health and Safety of Sign Language Interpreters Working Remotely During the COVID-19 Pandemic. *Preventing Chronic Disease*, 19, E30. <https://doi.org/10.5888/pcd19.210462>
- Schwenke, T. (2015). Sign Language Interpreters and Burnout: Exploring Perfectionism and Coping. *JADARA*, 49(2). <https://nsuworks.nova.edu/jadara/vol49/iss2/7>
- Sköld, M. (2022). Därför har vi slutat som teckenspråkstolkar- 113 före detta kollegor berättar. *Tolktrycket*, 2022(4), 16–19.
- Sprang, G., & Steckler, Z. (2023). Traumatic stress symptom expression following indirect exposure: A multidisciplinary investigation. *Traumatology*, 29(2), 224–232. <https://doi.org/10.1037/trm0000386>
- Stadskontoret (2015) *Det framtida behovet av teckenspråks- och skrivtolkar. En översyn av tolkutbildningarna vid folkhögskolorna.* <https://www.statskontoret.se/siteassets/publikationer/2015/201525.pdf>
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL Manual*. ProQOL. <https://img1.wsimg.com/blobby/go/dfc1e1a0-a1db-4456-9391-18746725179b/downloads/ProQOL%20Manual.pdf?ver=1622839353725>
- Warnicke, C. (2021). Signed and spoken interaction at a distance: Interpreter practices to strive for progressivity at the beginning of calls via the Swedish video relay service. *Interpreting*, 23(2), 296–320.
- Warnicke, C., & Broth, M. (2022). *Embodying dual actions as interpreting practice: How interpreters address different parties simultaneously in the Swedish video relay service.* <https://doi.org/10.1075/tis.21016.war>
- Warnicke, C., & Granberg, S. (2022). Interpreter-mediated interactions between people using a signed respective spoken language across distances in real time: A scoping review. *BMC Health Services Research*, 22(1), 387. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07776-y>
- Warnicke, C., & Plejert, C. (2012). Turn-organisation in mediated phone interaction using Video Relay Service (VRS). *Journal of Pragmatics*, 44(10), 1313–1334. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2012.06.004>
- Warnicke, C., & Plejert, C. (2018). The headset as an interactional resource in a video relay interpreting (VRI) setting. *Interpreting*, 20(2), 285–308. <https://doi.org/10.1075/intp.00013.war>

- Warnicke, C., & Plejert, C. (2021). The use of the text-function in Video Relay Service calls. *Text & Talk*, 41(3), 391–416. <https://doi.org/10.1515/text-2019-0174>
- Wessling, D., & Shaw, S. (2014). Persistent Emotional Extremes and Video Relay Service Interpreters. *Journal of Interpretation*, 23(1). <https://digitalcommons.unf.edu/joi/vol23/iss1/6>

Bilaga 1

Enkät 2020

Denna studie har som mål att undersöka teckenspråkstolkars mående, relaterat till arbetet och de upplevelser vi får ta del av när vi tolkar.

Först kommer några allmänna frågor om dig som person. Sedan följer ett formulär som används för att upptäcka stressreaktioner.

På slutet frågar jag lite om vilka stöd som finns tillgängliga för just dig.

Denna undersökning är helt frivillig. Om du känner att du inte vill delta så stäng bara detta fönster.

Har man inte avslutat undersökningen så sparas inget. Då detta är helt anonymt kan man inte ångra sig efter att man har skickat in formuläret. Det finns ingen möjlighet att ta reda på vilka svar som kommer från vilken person.

Tack för att du ställer upp och svarar på detta formulär. Resultaten kommer rapporteras i min magisteruppsats i psykologi. Om du själv har funderingar över din arbetsituation och mående så kontakta företagshälsovården eller din vårdcentral för hjälp och stöd. Om du har frågor när det gäller själva undersökningen får du gärna höra av dig till mig på [theres.boortz_ekblad0022\(a\)stud.hkr.se](mailto:theres.boortz_ekblad0022(a)stud.hkr.se)

Med vänlig hälsning

(Tess) Theres Boortz Ekblad, Auktoriserad Teckenspråk- och Dövblindtolk

- Jag identifierar mig som: (Svarsalternativ: Kvinna, Man, Annat, Vill inte svara)
- Hur gammal är du?
- Hur många år har du arbetat som teckenspråkstolk? (Om du inte har arbetat ett helt år än så svara 0)
- Arbetar du med tjänsten Bildtelefoni? (Svarsalternativ: Ja, Nej)

Nu följer ett formulär som heter PROQOL (Professional Quality Of Life Scale, det översätts ungefär till Skala för arbetslivskvalitet) Formuläret är anpassat för flera olika arbeten och därför är ordet "hjälpa" eller "hjälpare" mellan []. Det ordet kan du byta ut till vad som passar bäst i just den frågan. Ibland är det ordet Tolk och ibland är det Brukare eller något annat som passar bäst. Ta ställning till var och en av följande frågor om dig själv och din aktuella arbetsituation. Välj den siffra som stämmer bäst med hur ofta du upplevt dessa saker under de senaste 30 dagarna.

Svarsalternativ: Aldrig, sällan, ibland, ofta, mycket ofta

- Jag är glad.
- Jag är mentalt upptagen av fler än en av de personer jag [hjälp]er].
- Jag känner glädje över att kunna [hjälp]a människor.
- Jag känner samhörighet med andra.
- Jag rycker till och reagerar starkt på oväntade ljud.
- Jag känner mig stärkt efter att ha arbetat med dem jag [hjälp]er].
- Jag har svårt att skilja mitt personliga liv från mitt liv som [hjälp]are].
- Jag är inte så produktiv på arbetet eftersom jag har svårt att sova på grund av de traumatiska upplevelser en av de personer som jag [hjälp]er] har haft.
- Jag tror att jag kanske har påverkats av den traumatiska stress de jag [hjälp]er] har upplevt.
- Jag känner mig som fångad i en fälla i mitt arbete som [hjälp]are].
- På grund av mitt [hjälp]ande] yrke, har jag kommit "på kant" med människor om olika saker.
- Jag gillar mitt arbete som [hjälp]are].

- Jag känner mig nedstämd på grund av de traumatiska upplevelser de människor jag [hjälp] har haft.
 - Det känns som om jag upplever det trauma som någon som jag har [hjälp] har haft.
 - Jag har värderingar som ger mig kraft.
 - Jag är nöjd med hur jag kan hänga med i kunskapsutvecklingen inom mitt område.
 - Jag är den jag alltid velat vara.
 - Mitt arbete får mig att känna mig nöjd.
 - Jag känner mig sliten på grund av mitt arbete som [hjälp].
 - Jag känner mig nöjd och tänker med glädje på de jag [hjälp], och hur jag kan hjälpa dem.
 - Jag känner mig överväldigad eftersom min arbetsbelastning verkar oöverskådlig.
 - Jag tror att jag kan göra en skillnad genom mitt arbete
 - Jag undviker vissa verksamheter eller situationer för att de påminner mig om skrämmande upplevelser som de människor jag [hjälp] har haft.
 - Jag är stolt över vad jag kan göra för att [hjälp].
 - Mitt [hjälp] gör att jag har påträngande och skrämmande tankar.
 - Det känns som att jag "kört fast" pga. Systemet.
 - Jag tänker att jag är en framgångsrik [hjälp].
 - Det finns viktiga delar av mitt arbete med traumatiserade människor som jag inte kommer ihåg.
 - Jag är en väldigt omtänksam person.
 - Jag är glad att jag har valt det här arbetet.
- Har du tillgång till regelbunden handledning i grupp? (Svarsalternativ: Ja, Nej)
 - Har du tillgång till individuell handledning? (Svarsalternativ: Nej, jag har inte tillgång till individuell handledning, - Ja, jag har tillgång till regelbunden individuell handledning, - Ja, jag har tillgång till individuell handledning vid behov)
 - Om du har tillgång till handledning, har du använt/fått del av det de senaste sex (6) månaderna? (Svarsalternativ: Ja, jag har varit på grupphandledning, - Ja, jag har varit på individuell handledning, - Nej, jag har inte fått del av handledning/ inte använt handledning)
 - Just nu befinner vi oss i en annorlunda tid, speciellt för teckenspråkstolkare. Covid-19 gör att vi inte kan arbeta på det sätt vi är vana vid i lika stor utsträckning som förr. Idag erbjuds färre tolkningar på plats och de som ändå genomförs sker med noggrant övervägande när det gäller smittorisk.
Om du tänker tillbaka till hur det var innan Covid-19 pandemin och jämför med idag, hur skulle du säga att du upplever arbetslivet? (Svarsalternativ: Jag upplever det som mindre stressigt och påfrestande än innan, - Jag upplever det som lika stressigt och påfrestande som innan, - Jag upplever det som stressigare och mer påfrestande nu än innan, - Jag har inget att jämföra med, började att arbeta som tolk under pandemin.)

Bilaga 2

Enkät 2023

Denna studie har som mål att undersöka teckenspråkstolkars arbetsrelaterade mående, med fokus på de upplevelser vi får ta del av när vi tolkar. Frågorna handlar om ditt mående, dina arbetsuppgifter och din arbetssituation. Det är ett liknande formulär som jag skickade ut år 2020 och jag gör en jämförelse mellan resultatet jag fick då och hur vi tolkar mår idag. Jag är väldigt tacksam för alla svar jag får, oavsett om du svarade på formuläret år 2020 eller inte. Denna undersökning är helt frivillig. Om du känner att du inte vill delta så stäng bara detta fönster. Formulär som inte avslutats eller skickats in sparas inte. Det finns ingen möjlighet att ta reda på vilka svar som kommer från vilken person. Resultaten kommer rapporteras i min magisteruppsats i psykologi. Om du själv har funderingar över din arbetssituation och mående så kontakta företagshälsovården eller din vårdcentral för hjälp och stöd. Om du har frågor när det gäller själva undersökningen får du gärna höra av dig till mig på theek065@student.liu.se. Med vänlig hälsning (Tess) Theres Boortz Ekblad, Auktoriserad Teckenspråk- och Dövblindtolk

- Arbetar du aktivt som teckenspråkstolk? (Svarsalternativ: Ja, nej)
- Jag identifierar mig som: (Svarsalternativ: kvinna, man, annat, vill inte svara)
- Hur gammal är du?
- Hur många år har du arbetat som teckenspråkstolk? (Om du inte har arbetat ett helt år än så svara 0)
- Arbetar du med tjänsten Bildtelefoni? (Svarsalternativ: Ja, nej)
- Har du tillgång till regelbunden arbetsrelaterad handledning (individuell eller i grupp)? (Svarsalternativ: Ja, nej)
- Har du använt den regelbundna arbetsrelaterade handledningen de senaste sex (6) månaderna? (Svarsalternativ: Ja, nej)
- Upplever du att den arbetsrelaterade handledningen har haft en påverkan på ditt arbetsrelaterade mående? (Svarsalternativ: Ja, positivt, Ja, negativt, Nej, Vet inte, Inte aktuellt)
- Hur upplever ditt arbetsrelaterade mående idag jämfört med innan Covid-19 pandemin? (Svarsalternativ: Sämre, Bättre, Lika, Har inget att jämföra med (Jobbade inte som tolk innan pandemin), Vet inte/ vill inte svara)

För de följande frågorna vill jag att du tänker tillbaka på de senaste 30 dagarna när du svarar.

Svarsalternativ: Aldrig, sällan, ibland, ofta, mycket ofta

- Jag är glad.
- Jag är mentalt upptagen av fler än en av de personer jag tolkar åt.
- Jag känner glädje över att kunna hjälpa människor.
- Jag känner samhörighet med andra.
- Jag rycker till och reagerar starkt på oväntade ljud.
- Jag känner mig stärkt efter att ha arbetat med dem jag tolkar åt.
- Jag har svårt att skilja mitt personliga liv från mitt liv som tolk.

- Jag är inte så produktiv på arbetet eftersom jag har svårt att sova på grund av de traumatiska upplevelser en av de personer som jag tolkar åt har haft.
 - Jag tror att jag kanske har påverkats av den traumatiska stress de jag tolkar åt har upplevt.
 - Jag känner mig som fångad i en fälla i mitt arbete som tolk. På grund av mitt yrke, har jag kommit "på kant" med människor om olika saker.
 - Jag gillar mitt arbete som tolk.
 - Jag känner mig nedstämd på grund av de traumatiska upplevelser de människor jag tolkar åt har haft.
 - Det känns som om jag upplever det trauma som någon som jag har tolkat åt har haft.
 - Jag har värderingar som ger mig kraft.
 - Jag är nöjd med hur jag kan hänga med i kunskapsutvecklingen inom mitt område.
 - Jag är den jag alltid velat vara.
 - Mitt arbete får mig att känna mig nöjd.
 - Jag känner mig sliten på grund av mitt arbete som tolk.
 - Jag känner mig nöjd och tänker med glädje på de jag tolkar åt, och hur jag kan hjälpa dem.
 - Jag känner mig överväldigad eftersom min arbetsbelastning verkar oöverskådlig.
 - Jag tror att jag kan göra en skillnad genom mitt arbete.
 - Jag undviker vissa verksamheter eller situationer för att de påminner mig om skrämmande upplevelser som de människor jag tolkar åt har haft.
 - Jag är stolt över vad jag kan göra för att hjälpa.
 - Mitt tolkuppdrag gör att jag har påträngande och skrämmande tankar.
 - Det känns som att jag "kört fast" pga. Systemet.
 - Jag tänker att jag är en framgångsrik i min roll som tolk.
 - Det finns viktiga delar av mitt arbete med traumatiserade människor som jag inte kommer ihåg.
 - Jag är en väldigt omtänksam person.
 - På grund av mitt yrke som tolk känner jag mig på helspänn i vissa situationer.
- Då har vi kommit till sista frågan. Ett liknande formulär skickades ut under 2020. Fyllde du i det då? (Svarsalternativ: Ja, nej, minns inte/osäker)