

ETHIEK VOOR TOLKEN GEBARENTAAL

*European Forum of Sign Language Interpreters (EFSLI) seminar
Kopenhagen, Denemarken*

23 & 24 september 2000

SUZANNE GRUBB
MARLEEN VERSTEEG
MAYA DE WIT

Inleiding

Op 22 & 23 September '00 vond het EFSLI seminar over Ethiek plaats in Kopenhagen, Denemarken. Suzanne Grubb, Marleen Versteeg en Maya de Wit namen namens de Nederlandse Beroepsvereniging Tolken Gebarentaal (NBTG) hieraan deel. Meer dan zeventig tolken en studenten uit verschillende Europese landen waren aanwezig tijdens het goed georganiseerde en informatieve seminar.

In dit rapport leest u over de presentaties van de drie sprekers tijdens het seminar. De handouts die door de sprekers tijdens het seminar zijn uitgedeeld, vindt u in de bijlagen. Achtergrondinformatie over EFSLI en de beroepscode zijn achter in dit rapport opgenomen.

*Suzanne Grubb
Marleen Versteeg
Maya de Wit*

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	2
Ethiek Lars Gunnar Lingas	3
Ethiek Liz Scott Gibson	7
The self actualized interpreter Daniel D. Burch	9
EFSLI informatie	12
Beroepscode	13
Bijlagen	15

Copyright NBTG, 2000

ISBN 90-804783-9-3

Niets uit deze uitgave mag zonder toestemming van de Nederlandse Beroepsvereniging Tolken Gebarentaal (NBTG) overgenomen worden.

NBTG secretariaat
Boulevard Paulus Loot 63
2042 AE Zandvoort

Tel. 023 573 3788
Fax 023 573 3787
E-mail info@nbtg.nl
Website www.nbtg.nl

Derde en herziene druk,
oktober 2002

Verslaglegging

Suzanne Grubb
Marleen Versteeg
Maya de Wit

Lay-out & eindredactie

Maya de Wit

Sponsor

Met dank aan TC VisiNet voor de sponsoring.

ETHIEK

Lars Gunnar

Lingas

Lars Gunnar Lingas is maatschappelijk werker en docent. Hij heeft een PhD en is een filosoof in sociale ethiek. De Zweedse tolkenorganisatie heeft momenteel een project-lopen over ethiek. Lars Gunnar Lingas is een van de begeleiders van dit project. Zelf is hij altijd bezig om te zoeken naar de waarden van de professionele ethiek.

ETHIEK

Ethiek is een systeem van normen en waarden en door reflectie veranderd het basis 'waardenpakket' en daarmee de houding. Ethiek is niet hetzelfde als etiquette. Etiquette gaat over correcte of incorrecte waarden. Het incorrect gebruik van etiquette komt lomp over, het is geen bewuste gemeenschap.

Het woord moraal heeft een Latijnse oorsprong en betekent wat anders dan ethiek. Het moreel, moraliteit of het moralisme zijn houdingen en daden die over het algemeen geaccepteerd zullen worden. Normen kunnen ook non-manueel over worden gedragen.

Ethiek is het systeem van normen en waarden. Die normen en waarden zijn

bewust gekozen. Er wordt over gedacht en over gereflecteerd wat een goede of foute houding en of oplossing zou kunnen zijn. Als tolk moet je het morele en de etiquette buiten de denkwijze en beredenering laten als je de ethiek van het beroep wilt bespreken.

Ethiek in het dagelijks leven Ethiek van het geloof geeft een normen en waarden patroon van het beeld en de beeldvorming naar binnen en buiten maar ook de moreel bewust gekozen houding.

Ethiek in de filosofie Wereldwijde ethiek proberen de drie grote godsdiensten op te zetten. Er wordt daarnaast geprobeerd om via de VN de

diversiteit van mensen ethisch te zien.

Het verschil tussen de gewone moraliteit en de professionele ethiek

Het bekendste stukje van de professionele ethiek is de eed van Hipocrates. De beroepscode voor de medicinale principes is ongeveer 350 jaar oud. De waarden die in deze eed naar voren komen vind je terug in de principes of beroepscode van andere verzorgende beroepen.

Persoonlijke ethiek

De persoonlijke ethiek komt om de hoek kijken bij de scheiding tussen persoonlijke ethische waarden en de professionele waarden van het beroep.

TELEOLOGISCHE EN DEONTOLOGISCHE REFLECTIE

Ethiek kan op verschillende manieren worden bekeken maar een ieder is er over eens dat er primaire ethiek bestaat; het is in een ieder van ons aanwezig. Zo ook de secundaire ethiek. In de primaire ethiek zijn mensen aangewe-

zen op autonome zelfregulatie ten behoeve van de samenleving. De secundaire ethiek zijn de wat minder duidelijke regels die een ieder kent uit het dagelijks leven en de professionele ethiek. En zoals gezegd, verschillende manie-

ren om te kijken naar de ethiek. Dat kan door middel van deontologische reflectie en door middel van teleologische reflectie.

De deontologische manier bedenkt of de daad zelf goed of fout is. Een

moord zou op deze manier altijd fout zijn, er is weinig scheiding tussen de primaire en de secundaire ethiek. De teleologische manier is meer een reflectie van veraf, nadien. Een voorbeeld van de verschillende manieren van kijken is goed aan te geven met een voorbeeld: Je ziet een kind lijden op straat. Wat kan je doen? Of je loopt door (de ouders zijn verantwoordelijk) of je helpt. De deontologische manier gaat van jezelf uit; wat

vind ik ervan? Ben ik geschikt om dit kind te helpen? Waarom zou ik helpen? Het principe: wat u niet wilt wat u geschiet, doet dat ook een ander niet. De intentie om het goede te doen is aanwezig en is wat telt.

De teleologische manier vraagt zich af wat er zou gebeuren als je op dat moment niets zou doen. De fundamentalisten nemen dan een loopje met deze denkwijze en vinden dat het doel

de middelen heiligt. Het utilitarisme vindt, dat ook al is het doel misschien goed de actie dat minder zou kunnen zijn. Beide manieren denken aan de toekomst van de actie maar de teleologische manier sleept iedereen mee in de manier hoe je de toekomst zou kunnen zien. De utiliteit is de pragmatische aanpak. Het grootste probleem is wie maakt uit wat fout en wat goed is.

UITLEG VAN NORMEN

De rechtvaardiging van de actie kan worden gedaan door het uitleggen van de normen van je daad. Dat kan ook op drie verschillende manieren: uitwendig, inwendig en sociaal.

Uitwendig

De buitenwereld kan een uitleg zijn; jij moet omdat ik vind. De problemen komen dan om de hoek kijken als de buitenwereld wil dat er normen worden overtreden. Het overduidelijke bewijs vinden we in de houding van de Duitse soldaten na de Tweede Wereldoorlog.

Inwendig

Je eigen geweten kan ook een uitleg vormen. Deze *internal source* (het stemmetje van binnen) gebruiken we ook om de professionele ethiek verder uit te bouwen.

Sociaal

Een actie kan ook in retrospectief worden bekeken. De daad, de actie word door middel van diverse invalshoeken bekeken en op waarheid getoetst.

De meerderheid van stemmen

vormt ook een uitleg. Het probleem met deze manier is dat de minderheid snel wordt vergeten. Als je ‘bewijs’ van goed doen hierbij betreft kan dat weer een gevaar vormen voor de autonome mensheid op zich.

Er zijn ook sociale tradities die een uitleg kunnen zijn. Het “ja maar zo doen we

“Waar iedereen het eigenlijk wel over eens is is het feit dat de mens een uniek wezen is met zijn eigen menselijke

het al jaren...” zal voor iedereen een bekend beeld zijn.

Een enorme idealistische manier van uitleg vinden is intervisie volgens de juiste regels en op de juiste manier. Als intervisie werkt zoals het is bedoeld om te werken, is het een enorme goede manier om professionele ethische vraagstukken op te lossen. Het grootste probleem is dat er vooroordelen aanwezig zullen zijn waarvan iedereen zich bewust moet zijn.

Vooroordelen over onethische acties

Je ziet dat door middel van het gebruik van vooroordelen onethische acties verklaard (kunnen) worden. Wat gebeurt er dan precies?

De mensen scheiden zich in mensen en ‘non-mensen’. Het duidelijkste voorbeeld daarvan waren de nazi’s met hun über en untermenschen. Daarin zit ook het element van hiërarchisch verdelen of een klassestelsel.

Het behandelen van een mens als onderdeel is iets anders dat kan gebeuren. Een voorbeeld daarvan zijn sommige gesprekken van medici die praten over “de blindedarm van 306” in plaats van de blindedarm van mevrouw de Bruin.

Begrip voor anderen

Het begrip voor anderen hangt af van verschillende visies en posities. Voor jouw eigen positie is het belangrijk te weten hoe je anderen ziet. Je zult altijd een blinde vlek over je eigen positie houden. Je krijgt op verschillende manieren informatie over anderen:

- Direct, er is dan geen censuur aanwezig
- Indirect, er is wel censuur of er vinden toevoegingen plaats
- Roddel, er zijn zeer veel toevoegingen

Daarnaast zijn er bekende filters voor het begrip. Het taalgebruik van de ander is misschien minder makkelijk te volgen of je eigen open houding is te ver doorgevoerd. Je kan ook door een pessimistische kijk op alles te hebben teveel de nadelen en problemen zien, echter te veel

optimisme is ook een filter.

Als er vaak een classificatie gegeven wordt aan mensen zal dat je begrip voor anderen niet ten goede komen. Als professionals zullen beroepen last hebben van atonisme, de professionele blinde vlek.

Professionele ethiek

De functie van de professionele ethiek en het hebben van een professionele beroepscode is die van waakhond voor je eigen professie. De ethiek en de code infor-

meren over het beroep en vormen regels over wie wat mag doen. Ze laten zien wat er leuk en professioneel is aan het beroep zelf en de legaliteit van het beroep. De normen worden vaak herzien door middel van bijscholing. De kwalificaties worden normatief vastgelegd. Het toont waar je voor geleerd hebt en wat je doet maar ook wat je niet doet. De professionele beroepscode zal ook misbruik moeten zien te voorkomen.

DE MISSIE VAN LARS GUNNAR LINGAS

De missie van Lars Gunnar Lingas is om duidelijk te maken dat de tolken geen beroepscode nodig hebben, maar zich meer moeten richten op het proces van het regels maken en hoe. Een beroepscode gedoemd is om te worden tot een externe uitleg van daden. De regels zullen vaak herzien moeten worden en scholing zal altijd aanwezig moeten zijn.

Wat tolken wel zouden moeten doen is het bepalen van waarden, problemen op ethische gebied duidelijk uitzoeken, om daarna een systeem op te zetten om een oplossing te zoeken. Voordat je dit alles moet gaan implementeren zal er een totale reflectie moeten zijn.

Waarden

De waarden zijn moeilijk te definiëren, maar zijn gedeeltelijk wel overeenkomstig. Een doel kan zijn dat er geen discriminatie mag plaats vinden en dat de Doven-gemeenschap alle informatie moet krijgen. Er zijn rechten die voor iedereen gelden, zoals de universele rechten

van de mens, de democratie. Waardes zijn ook instrumenten, de weg voor *empowerment* en de samenwerking tussen de verschillende doelgroepen. Daar tussen door lopen de persoonlijke waarden van iedere tolk.

Ethische problemen

De ethische problemen zijn niet altijd dilemma's. Het blijkt uit onderzoek dat er drie duidelijke onderdelen zijn die tolken in ethische problemen brengen. Ze zijn te classificeren als het loyaliteitsconflict (aan welke kant sta ik als tolk), het rollenconflict (wat is wel en wat is niet mijn werk) en het doel- en middelenconflict (het tolkentekort).

Oplossing zoeken

Een oplossing zoeken gebeurt het beste als er een raamwerk op stapel staat. Dat raamwerk zal bestaan uit een collectief forum, supervisie en actieve richtlijnen.

Totale reflectie

Voordat de oplossingen toegepast worden moet er

eerst totale reflectie plaats vinden. Bij totale reflectie zijn er acht vragen die er gesteld zouden moeten worden.

Waarden:

1. Welke professionele waarden zijn van belang voor mijn concrete beslissing?
2. Zijn er conflicten tussen deze waarden?
3. Hoe is mijn beslissing beïnvloed door externe factoren?

Invloed

4. In hoeverre is mijn beslissing beïnvloed door interne waarden (bijvoorbeeld mijn persoonlijke conflict-hanteringstijl). Ken jezelf want voor de beantwoording van deze vraag moet je een oplossing zoeken in jezelf.

Deontologische filosofie

5. Is de actie fout of goed en mag ik dit wel?
6. Wat is mijn intentie?
7. Wat is het toekomstige doel?
8. Wat zijn de gevolgen?

Je zult geen antwoord vinden op alle vragen maar een bewuste keuze is makkelijker

op deze manier te maken. Als professional heb je de verantwoordelijkheid die keuze te

baseren op gegronde redenen en ben je verantwoordelijk voor de keuze.

CONCLUSIES VAN LARS GUNNAR LINGAS

Is er eigenlijk wel een beroepscode nodig? We hebben al regels waar iedereen zich aan moet houden:

- mensenrechten
- wetgeving

Zijn de rechten al universeel of landelijk in de wet opgenomen dan hoeven ze niet terug te komen in de beroepscode. Een rechter kan namelijk sancties verbinden aan een daad, een organisatie kan dit meestal niet.

Toch moeten er grenzen aangegeven worden waarbinnen je het beroep uitoefent. Het beste systeem is als er een derde instantie is die ethische kwesties bekijkt. Deze instantie kan niet de beroepsorganisatie zijn. Deze derde instantie (de ethische commis-

sie) kan en mag alleen maar adviseren doch niet sanctioneren.

In Zweden is er volgens Lars Gunnar Lingas een goed systeem opgezet met betrekking tot ethische problemen. Dit systeem kent 4 onderdelen:

1. *Introductie van ethiek*

Seminars over een betere beeldvorming van ethiek. Deze zijn alleen voor tolken niet voor gebruikers van de tolkvoorziening.

2. *Groepswerk*

Hier worden ethische problemen naar voren gebracht, en word bekeken welke waarden eraan verbonden waren, ethisch gezien. Er wordt niet gezocht naar oplossingen voor de problemen.

3. *Samengaan*

Dit onderdeel bekijkt hoe onderdeel 1 en 2 zouden kunnen samengaan. Hieruit zijn verschillende platforms gekomen, die verschillende zaken bespreken.

4. *Ontwikkeling van richtlijnen*

Er worden richtlijnen voor de tolken ontwikkeld op het gebied van ethiek.

Dit project is georganiseerd door de Zweedse tolkenburo's. Tolken komen betaald bij elkaar om deze onderwerpen te bespreken. Ze hebben voor dit project overheidsgeld en subsidie van de EU gekregen.

Suzanne Grubb, december '00

ETHIEK

Liz Scott Gibson

Liz Scott Gibson is kind van dove ouders en tolk van het eerste uur. Ook maakt zij door haar afkomst, deel uit van de Dovengemeenschap. Gibson heeft de afgelopen jaren de veranderingen in de professie van tolken Gebarentaal gezien en zelf meegemaakt. Tolken van het eerste uur worden af en toen weer uit de stoffige doos gehaald, aldus Gibson, om te vertellen hoe het was en wat er eigenlijk veranderd is.

GESCHIEDENIS

Het beroep tolk Gebarentaal begon eerst met helpers. Dat wil zeggen mensen, vaak kinderen van dove ouders, die de dove mensen hielpen in de communicatie met horende mensen. Er was geen sprake van professionaliteit of zelfs een code. In de zeventi-

ger jaren was er een explosieve groei van onderzoeken naar de Gebarentaal. De vraag naar onderzoek werd steeds groter waar door ook het zelfvertrouwen van de Dovengemeenschap groeide. De dovenorganisatie nam ook vaak de verantwoordelijkheid

om cursussen te geven en mensen op te leiden. De overheid erkende echter de Gebarentaal nog niet als een echte taal, waardoor er nog steeds geen kwaliteitstraining gegeven werd voor het opleiden van tolken.

PROFESSIONALITEIT

Wat is professionaliteit? Er is sprake van professionaliteit, indien:

- er een groep is die beschikt over dezelfde specialistische kennis
- er sprake is van een lange leer- of trainingsperiode
- er een toestemming is van de overheid om het beroep in de publieke sfeer uit te

oefenen.

- er een basis is voor een financiële vergoeding dat gebaseerd is op de vaardigheden die alleen verkregen kunnen worden door grote inspanning en toewijding.
- er afstand genomen wordt van de situatie door de professional (geen persoonlijke betrokkenheid)
- er sociale interactie plaats

vindt

- discussies en gesprekken enkel gevoerd worden over zaken die betrekking hebben op de professie.

WAT IS ETHIEK?

Ethiek is gezond verstand en ethiek geeft ons richtlijnen.

WAT STAAT ER ONDER MEER IN EEN BEROEPSCODE?

- Persoonlijke belangen moeten buiten de tolksituatie blijven
- Er mag geen voorkeur getoond worden of partij

gekozen worden

- Standaarden moeten nageleefd worden
- Informatie die besproken wordt mag niet voor per-

soonlijke doeleinden gebruikt worden.

- De behoefte aan een professionele organisatie.

Problemen met de beroepscode

De klanten vertrouwen er op dat de tolken zich zo gedragen als in de code voorgeschreven wordt. De code is eigenlijk een soort constante herinnering aan dat gegeven vertrouwen. Daarnaast zorgt de code voor continuïteit. Van de tolken wordt verwacht dat ze op dezelfde bepaalde wijze handelen. De code beschermt ook de tolken.

In de Verenigde Staten verscheen de eerste beroepscode in 1969, die werd in de tachtiger jaren weer aangepast. Deze Amerikaanse code was een goede hulp voor de Europese tolken, die de code overnamen en aanpasten al naar gelang het land waar ze woonden. Het probleem was echter dat bepaalde aspecten in de Amerikaanse code niet goed pasten bij de niet-Amerikaanse cultuur. Er staat bijvoorbeeld in de Amerikaanse code hoe je jezelf als tolk kunt promoten. Door de jaren heen zijn de Europese codes steeds meer aangepast en hebben ze de originele Amerikaanse code achter zich gelaten. In het begin waren de tolken voornamelijk kinderen van dove ouders. Geleidelijk aan kwamen er echter ook tolken die geen achtergrond hadden met de dovencultuur of de Doven Gemeenschap. De dovenorganisaties voelden zich ongemakkelijk met deze nieuwe tolken. Het gevolg was dat de dove mensen en tolken steeds minder samen gingen werken. Gibson: "Bij de oude tolken zit de dovencultuur gewoon in hen,

nieuwe tolken hebben niet die zelfde achtergrond en diezelfde betrokkenheid". Door de jaren heen hebben alle landen nadelen ontvonden van de gegeven visies van buitenaf, waarbij niet nagedacht werd over de implicaties hiervan.

Vincent Ijanda, een tolk Gebarentaal uit Zambia, heeft de beroepscode van AIIC overgenomen als code voor de tolken in Zambia. AIIC is de internationale organisatie van gesproken taal tolken. Echter, deze beroepscode is uiteindelijk niet goed toepasbaar omdat gesproken taal tolken in de meeste gevallen niet voor minderheden tolken, zoals dat wel het geval is bij het tolken van dove mensen. Ook zijn de culturele invloeden van het land op de beroepscode groot. In Zambia is het bijvoorbeeld ook zo dat als er informatie uit de tolk-opdracht naar voren komt die de familie of de stam van de tolk kan helpen om te overleven, dan zal de tolk deze informatie doorgeven. Gibson: "We hebben een code voor gebruikers nodig".

De beroepscode herschreven Dennis Cokely (USA) heeft de beroepscode herschreven. Het voorstel voor de nieuwe code is in drie delen ingedeeld: de rechten van de deelnemers, tolken en klanten. Per recht wordt eerst het recht omschreven, daarna de waarde ervan en als laatste wat de verplichting daarvan inhoudt. Het eerste omschreven recht luidt als volgt:

Rechten van deelnemers Recht

De deelnemers hebben het recht om met waardigheid en respect behandeld te worden.

Waarde

De waarde van het individu.

Inherente verplichting

Tolken zijn verplicht zich zo te gedragen dat daaruit de erkenning en de acceptatie van de individuele verschillen blijkt, zo ook de culturele en etnische verschillen.

Het volledige overzicht van de nieuwe beroepscode van Dennis Cokely vindt je in bijlage 2.

Huidige benadering

We hebben nu de deontologische visie met betrekking tot de rechten van de tolk achter ons gelaten, aldus Gibson. Er wordt nu gesproken over ethisch gedrag en niet over het volgen van een lijst van regels, zoals de beroepscode. Dit is echter moeilijk voor nieuwe tolken, die opgeleid zijn met een strenge handhaving van de beroepscode. Zonder code is er geen structuur, en die structuur moet er juist zijn om ons richtlijnen te geven en visies uit te wisselen. Het is hard nodig dat er *mentoring* komt en intervisie.

Waar zijn we naar op zoek voor de toekomst?

Empowermeent: Het opbouwen van ervaring en het delen van ervaring.

Maya de Wit, december '00

THE SELF- ACTUALIZED INTERPRETER

Daniel D. Burch, Ph.D., CSC

Denk aan de eerste opdracht die je ooit hebt getolkt en denk aan hoe je nu tolkt. Voor iedereen geldt dat ze nu beter tolken.

Self-actualized betekent letterlijk "ik heb mijn eigen kunnen verwezenlijkt."

BEROEPSCODE

In het werk als tolk Gebarentaal kom je meerdere malen hetzelfde probleem tegen, maar iedere keer kun je het probleem beter aan. Vergelijk het maar met de Anonieme Alcoholisten (AA) waarbij je de twaalf stappen hebt. Je herhaalt bijvoorbeeld in vijf jaar bij de AA de stappen meerdere malen. Iedere keer opnieuw dezelfde stappen, maar iedere keer gaat het beter.

Toepassing

Als ervaren tolk Gebarentaal is het belangrijk te kijken naar je persoonlijke en collectieve toepassing van de beroepscode. Een aantal punten is belangrijk om te bespreken

met je collegae:

- Bespreek de waarden die ingebed zijn in de beroepscode.
- Beschrijf de modellen van het beroep.
- Bespreek de toepassing van de verschillende rollen.
- Gebruik je kritisch denken tijdens het toepassen van de beroepscode. Hiermee wordt bedoeld dat je ieder probleem moet bekijken alsof het 360 graden heeft. Bekijk het probleem niet vanuit één kant, maar vanuit alle kanten.

Waarden

In de beroepscode zijn een aantal waarden die tijdens het tolkproces altijd aanwezig moeten zijn:

- Professionaliteit, manieren, kleding
- Beroepsgeheim
- In je rol blijven
- Collegialiteit
- Een klachtencommissie die sanctiebevoegdheid heeft

Wat wordt er op waarde geschat in de beroepscode?:

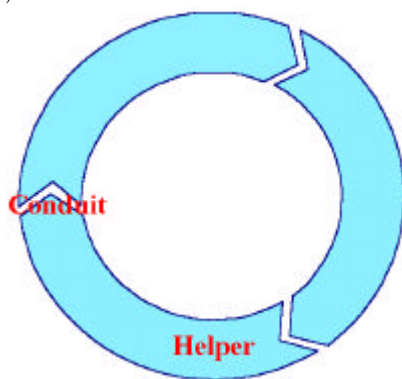
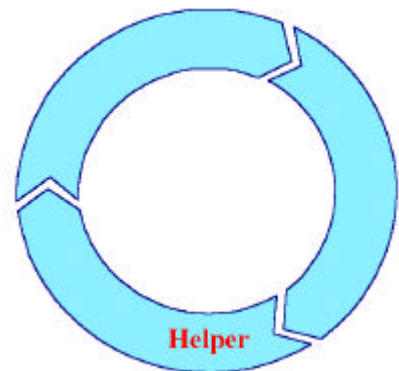
- Het hebben van een diploma
- Een respectvolle houding
- Een continue training
- Passende betaling
- De benodigde communicatievaardigheden
- Accuraatheid en volledigheid
- Onpartijdigheid en neutraliteit

DE VIER FASES:

Volgens Daniel Burch zijn tolken tijdens hun tolkcarrière door een aantal fases heen gegaan. Iedere fase heeft zijn eigen kenmerken. Hieronder zijn de vier fases beschreven.

Helper

In eerste instantie waren tolken hulpverleners. Ze waren soms te betuttelend maar hadden wel vaak een achtergrond uit de dovenwereld omdat de eerste tolken meestal Coda's waren. Het is spijtig dat er naar verhouding nu minder Coda's in het werkveld zitten. Het hebben van een dove achtergrond is vaak een pré. De eerste tolken deden van alles voor de dove klanten. Je bent er namelijk om te helpen in de communicatie en helpen is zeker niet verkeerd. Overdrijven is natuurlijk niet juist.

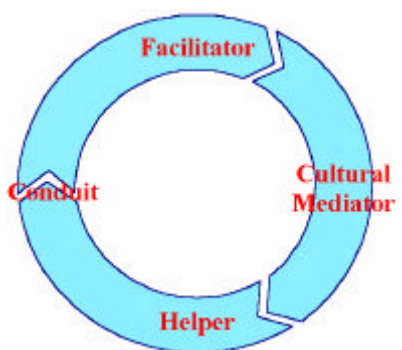
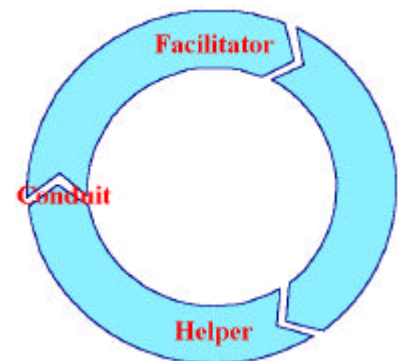


Conduit

Aangezien men destijds vond dat een tolk Gebarentaal absoluut niet mocht helpen is de tolk omgetoverd tot een soort robot. De boodschap komt aan de ene kant binnen en je spuugt hem er aan de andere kant weer uit. Doven gebruikten de tolk wanneer het hun uitkwam en de tolk produceerde desgevraagd. Als tolk zat je in een doos die duidelijk afgebakend was en daar voelde je, je niet prettig bij. De tolk had het gevoel er zelf niet meer te zijn. Maar toch was je er lijfelijk wel. De aanwezigheid van een tolk beïnvloedt altijd de situatie.

Facilitator

Als tolk kun je niet ontkennen dat je een invloed hebt in een bepaalde setting. Door daar te zijn verander je de dynamiek van de situatie. De taak van de tolk is de communicatie zo goed mogelijk te laten verlopen. Maar door alles letterlijk te vertalen ontstaat er miscommunicatie. In sommige situaties ben je daarom meer dan een vertaalrobot. Je helpt ook de partijen elkaar te laten begrijpen.

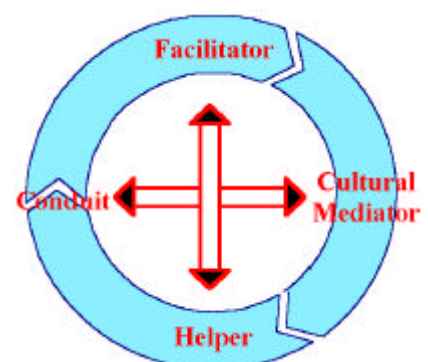


Cultural Mediator

Als tolk moet je weten wat de dromen, wensen en de hoop van doven is. Het is onmogelijk om puur de taal te leren zonder daarbij een belangrijke culturele ervaring op te doen in de dovenwereld. De beste tolk heeft een belangrijke periode in de dovenwereld meegemaakt.

Tolken in een van de vier rollen

Deze vier fases (helper, conduit, facilitator en cultural mediator) kan de tolk ook als rol aannemen in een tolksituatie. Een tolk neemt afhankelijk van de tolksituatie een andere rol aan. Een tolk zal in een onderwijssituatie bijvoorbeeld een hele andere rol aannemen dan in een rechtbanksituatie. Zo kan de huidige tolk een helper, een conduit tolk, een facilitator of een cultural mediator zijn.



ROLAANNEMEN

Hoe bepaalt de tolk welke rol hij of zij aanneemt?

Als de tolkopdracht begint bekijkt de tolk binnen een paar minuten de setting van de tolkopdracht:

- Wat is de positie van de dove in de doven-gemeenschap?
- Wat zijn haar of zijn sociale vaardigheden?
- Over welke communicatievaardigheden beschikt de dove persoon?
- Over welke kennis beschikt de dove persoon?
- Wat is zijn of haar levenservaring?
- Wat is de leeftijd van de dove?
- Wat is het doel van de dove?
- Is het een man of een vrouw?
- Is het een éénmalige opdracht of een serieopdracht

Naar aanleiding van deze

punten en de gegeven setting bepaalt de tolk in welke van de vier rollen hij of zij gaat tolken. Indien de tolk een beoordelingsfout heeft gemaakt of omdat de situatie het verlangt, kan de tolk ook een andere rol aannemen tijdens de tolkopdracht. Het veranderen van rol is voor de tolk niet eenvoudig aangezien hij of zij dit zo onopvallend mogelijk moet doen.

Hieronder een aantal voorbeelden van welke rol je als tolk kan aannemen:

De rol van helper:

Als je voor een 80 jarige vrouw moet tolken bij de dokter alwaar zij te horen krijgt dat ze kanker heeft, ben je snel geneigd om de rol van helper aan te nemen. Een knuffel na de opdracht hoeft dan niet ongepast te zijn.

De rol van conduit:

Als je tolkt voor een hooggeplaatst persoon kies je eerder voor de rol van conduit. "Je legt een directeur niet uit hoe het allemaal in elkaar zit."

De rol van facilitator:

Als een horend kind je vraagt of je iets aan zijn dove klasgenootje wilt zeggen, dan neem je de rol aan van facilitator. Je zegt niet tegen dit horend kindje; "doe het zelf maar", wel nodig je hem uit om het zelf te zeggen en draag je zorg voor het op gang komen van de communicatie.

De rol van cultural mediator:

Als je binnen een tolksituatie merkt dat er een miscommunicatie ontstaat op grond van cultuurgebonden uitspraken, kun dat je als tolk aan beide partijen toelichten. Hier neem je dan de rol aan van cultural mediator.

ETHIEK

De tolk heeft door de jaren heen zich de vier fases of rollen eigen gemaakt. De beroepscode kan niet gebruikt worden als een wet van Meden en Persen. Men moet er flexibel mee om kunnen gaan afhankelijk van de situatie en de eerder genoem-

de punten. Een tolk werkt met mensen. Maar ieder mens is anders, heeft een andere levensloop en ervaringen. Een tolk kan niet zeggen: "Ik ben tolk en ik doe het zo". Natuurlijk zijn er een aantal restricties, maar verder func-

tioneer je in een scala van rollen. Denk wel altijd wat en hoe je het doet en probeer dit te verantwoorden voor jezelf.

De beroepsvereniging is de aangewezen plek waar ethische zaken besproken en gereflecteerd moeten worden.

Marleen Versteeg, december '00

EFSLI INFORMATIE

Het European Forum of Sign Language Interpreters (EFSLI) is in 1995 opgericht als de overkoepelende organisatie van tolken Gebarentaal in Europa.

DOEL

Het doel van EFSLI is om het beroep tolk Gebarentaal te professionaliseren door middel van samenwerking tussen organisaties van en voor tolken Gebarentaal in Europa.

LIDMAATSCHAP

Nationale organisaties van tolken Gebarentaal kunnen lid worden van EFSLI en hebben stemrecht. Daarnaast kunnen ook individuele tolken en instanties, opleidingen en andere organisaties die met tolken Gebarentaal werken lid worden, zij hebben echter geen stemrecht.

BESTUUR

De vijf EFSLI bestuursleden worden voor gedragen door de nationale organisaties van tolken Gebarentaal in Europa (die lid zijn van EFSLI) en gekozen op de jaarlijkse ledenvergadering. Het EFSLI bestuur komt gemiddeld driemaal per jaar bijeen.

CONFERENTIES, WORKSHOPS, SEMINARS

Aansluitend aan de jaarlijkse algemene ledenvergadering organiseert EFSLI en het gastland een conferentie, workshop of seminar. De tot nu toe gehouden vergaderingen en conferenties, vonden plaats in:

- 1995 - Gent, België
- 1996 - Barcelona, Spanje
- 1997 - Dublin, Ierland
- 1998 - Stockholm, Zweden
- 1999 - Gent, België
- 2000 - Kopenhagen, Denemarken
- 2001 - Ede, Nederland
- 2002 - Oslo, Noorwegen

WEBSITE

Op de EFSLI website vind je de meest recente informatie over lidmaatschap, publicaties, workshops, etc. De EFSLI website vind je op: www.efсли.org.uk

Beroepscode tolken Gebarentaal

1.0 Inleiding

Deze beroepscode geldt voor tolken Gebarentaal bij het tolken van gesproken Nederlands naar: Nederlandse Gebarentaal (NGT), Nederlands met Gebaren (NmG), afgeleide vormen hiervan, en vice versa. Tolken Gebarentaal tolken voor mensen met auditieve beperkingen en horende mensen, hierna samen te noemen: klanten. De werkzaamheden van de tolk Gebarentaal zijn uitgewerkt in het Beroepsprofiel van de Nederlandse Beroepsvereniging Tolken Gebarentaal (NBTG).

2.0 Het aannemen van een tolkopdracht

Een tolk moet, voordat zij* een opdracht aanneemt, nagaan of zij zich, binnen deze opdracht, aan de Beroepscode kan houden en of zij de opdracht aankan. Hierbij stelt zij zich ten aanzien van de opdracht de volgende vragen:

- Ben ik voor deze opdracht deskundig genoeg?
- Beschik ik over voldoende vaardigheden?
- Kan ik met mijn maatschappelijke en ethische opvattingen deze opdracht goed uitvoeren?

Als de tolk een van deze drie vragen ontkennend moet beantwoorden, dient zij de opdracht terug te geven.

3.0 Relaties met klanten

- 3.1 De tolk informeert naar de kennis bij de klanten over de Beroepscode van tolken Gebarentaal en de gedragsregels waaraan de tolk zich moet houden. Als zij van mening is dat deze kennis onvoldoende is, verstrekt de tolk terplekke de benodigde informatie.
- 3.2 De tolk respecteert de zelfstandigheid en de verantwoordelijkheid van iedere klant en toont dat in haar houding en gedrag naar de klanten. Wanneer de tolk voor minderjarige personen werkt, ligt de directe verantwoordelijkheid voor de klanten bij de ouder(s) of verzorger(s).
- 3.3 De tolk maakt, in houding en aandacht, geen verschil tussen dove en horende klanten.
- 3.4 De tolk houdt zich aan de functies die in het Beroepsprofiel beschreven zijn.

4.0 De tolksituatie

- 4.1 De tolk vertaalt de boodschap volledig en naar waarheid, zowel qua inhoud als qua bedoeling van de klanten. De tolk houdt daarbij rekening met sociale en culturele verschillen.
- 4.2 De tolk zal tijdens de tolksituatie geen andere functie vervullen, zoals bijvoorbeeld die van adviseur of hulpverlener.
- 4.3 De tolk is verantwoordelijk voor de communicatie en niet aansprakelijk voor de gevolgen die voortvloeien uit de tolksituatie. De tolk moet, als zij vindt dat zij taalkundig of tolktechnisch niet of onvoldoende bekwaam is, dat onmiddellijk aan de klanten vertellen en met hen overleggen over mogelijke oplossingen. Wanneer tijdens de tolksituatie blijkt dat de tolk en klanten verschillende maatschappelijke en/of ethische opvattingen hebben, dan zal de tolk deze niet van invloed laten zijn op de tolksituatie. In beide gevallen zal de tolk - indien nodig - uit de tolksituatie terugtreden.
- 4.4 De tolk stelt zich qua houding, gedrag en uiterlijk zodanig op dat de aandacht voor het tolken zelf niet gestoord wordt.

Vervolg op de volgende pagina

5.0 Zwijgplicht

- 5.1 Al vanaf het eerste contact wordt de informatie over de tolkopdracht door de tolk als vertrouwelijk beschouwd. Bij het aannemen van de tolkopdracht gaat de tolk een vertrouwensrelatie met de betrokken personen of groepen aan, wat betekent dat zij zwijgplicht heeft. De tolk bewaart strikte geheimhouding over wat zij tijdens een tolksituatie hoort of ziet.
- 5.2 De tolk gebruikt de kennis en informatie, die zij door het tolken gekregen heeft, niet in haar eigen voordeel en werkt er niet aan mee dat anderen van die kennis gebruik of misbruik kunnen maken of zich daardoor kunnen bevoordelen.
- 5.3 Wanneer de tolk tijdens de beroepsuitoefening informatie krijgt waaruit blijkt dat het mentaal of fysiek welzijn van derden in gevaar kan komen of dat zelfs hun leven in gevaar kan zijn, kan zij dit aan de daartoe aangewezen instanties melden.

6.0 Collegiale contacten

- 6.1 De tolk helpt zonodig haar collega-tolken met haar eigen deskundigheid en ervaring.
- 6.2 De tolk uit geen kritiek op collega-tolken en klanten tijdens een tolksituatie. In een kring van collega's, tijdens bijvoorbeeld intervisie, mag men wel onderling feedback geven; dit is zelfs gewenst.
- 6.3 Tijdens collegiale contacten dient de tolk de zwijgplicht in acht te nemen.
- 6.4 Wanneer een tolk meent, dat een collega zich niet overeenkomstig deze Beroepscode gedraagt, kan zij haar daarop wijzen; bij verschil van mening kan zij zich tot de geëigende instanties wenden.

* waar 'zij' staat, kan ook 'hij' gelezen worden en waar 'haar' staat ook 'zijn'

NBTG, november 2001

BIJLAGEN

HANDOUTS LARS GUNNAR LINGAS

HANDOUTS LIZ SCOTT GIBSON