

Kartläggning minskat söktryck till teckenspråkstolk- och dövblindtolkutbildning

- en nationell studie

Innehåll

sid

Bakgrund.....	4
Inledning.....	4-5
Målbeskrivning och syfte.....	5
Metod.....	5-6
Avgränsning.....	6
Frågeområden.....	6
Informanter arbetsgivare.....	6-7
Efterfrågan på tolkar i dagsläget.....	7-8
Söktryck till utannonserade tjänster.....	9
Kravspecifikation och metod vid anställning av nyutbildade tolkar.....	9-10
Arbetsvillkor - arbetstidsavtal.....	10-12
Lönekartan 2019.....	12-13
Lönesättning/-bildning.....	13-14
Förmåner.....	14
Efterfrågan av tolkar i framtiden.....	14-15
Prognos utexaminerade tolkar de närmsta åren.....	15-16
Informanternas tankar kring det minskade söktrycket till tolkutbildning...16-17	
Hur kan vi få fler att söka sig till yrket?.....	17
Konklusion.....	18
Diskussion.....	18-22
Sammanfattning.....	22-23

Bakgrund

Teckenspråkstolk- och dövblindtolkutbildningen (härefter ”tolkutbildningen”) på landets folkhögskolor har sedan 2005 varit en 4-årig eftergymnasial yrkesutbildning. Åren 1989–2005 var tolkutbildningen tvåårig. Deltagare som inte redan var teckenspråkiga kunde studera på en tvåårig teckenspråkslinje och sedan göra ett teckenspråkstest för inträde till tolkutbildning. 2005 blev utbildningen fyraårig. Argumenten för det var flera men två tungt vägande skäl var möjligheten för de studerande att kunna få CSN-lån under samtliga åtta terminer samt att dövblindtolkdelen skulle stärkas.

2011 aviserade TÖI (Tolk- och översättarinstitutet) vid Stockholms universitet att institutets särskilda avdelning för extra statsbidrag till tolkutbildningarna på folkhögskolor skulle läggas ner. Statsbidraget skulle omfördelas och en del skulle läggas under Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) och en betydande del av bidraget skulle gå till finansiering av en akademiserad tolkutbildning på Stockholms universitet. Beskedet innebar ett minskat anslag till folkhögskolorna, varpå antalet skolor som skulle få bedriva tolkutbildning skulle minskas från sju till högst tre. I januari 2017 kom beslutet från MYH att Fellingsbro folkhögskola i Örebro, Södertörns folkhögskola i Stockholm och Västanviks folkhögskola i Leksand fick fortsätta bedriva utbildningen. Under åren 2008–2011 märks en långsam nationell minskning av antalet sökande till de sju folkhögskolorna. Under åren 2015–2018 sker en tydlig minskning av antalet sökande och markant till hösten 2018, trots att sju skolor blivit tre.

Med bakgrund av det minskade söktrycket till tolkutbildningarna beslutade Fellingsbro, Västanvik och Södertörns folkhögskolor att göra en gemensam nationell kartläggning av hur arbetsmarknaden genom arbetsgivare ser på behov och efterfrågan av utbildade tolkar. Kartläggningens syfte definieras nedan. Fellingsbro folkhögskola fick uppdraget att genomföra denna kartläggning å de tre skolornas vägnar. Kartläggningen utfördes av Helena Sikh, utvecklingsledare på Fellingsbro folkhögskola.

Inledning

Tre intervjuer med chefer inom region Örebro län (en tolkcentral och två privata bolag) genomfördes under våren 2019 inom ramen för en regional

kartläggning av det minskade söktrycket till tolkutbildningen på Fellingsbros folkhögskola. Den rapporten innefattar tre olika målgrupper 1) chefer, 2) f d studerande som varit i verksamhet 1-2 år samt 3) några studerande som avbrutit sin utbildning trots att de legat i fas med utbildningsmålen. För denna nationella kartläggning har målgrupp 2 och 3 valts bort då det kräver tillgång till information och fakta som hade varit allt för omfattande tidsmässigt att ta fram, bland annat på grund av ny lagstiftning som GDPR, samt att denna kartläggning riktar sig till arbetsmarknaden och arbetsgivare. Försättningsvis i rapporten används två benämningar gällande de arbetsplatser som bedrivs i offentlig regi; tolkcentraler alternativt regionerna. Tolkbolagen benämns som tolkbolag alternativt enbart bolag och då avses arbetsplatser som bedrivs i privat regi, om än med skattemedel. Med benämningen tolkar avses i denna studie teckenspråks- och dövblindtolkar.

Målbeskrivning och syfte

Kartläggningen syftar till att samla information och tankar från arbetsgivare gällande rekrytering, behov och efterfrågan av tolkar idag och i framtiden. Vi vill också belysa hur delar av arbetsmarknaden för tolkar ser ut vad gäller anställningsvillkor. Hur kan vi tillsammans med arbetsmarknaden marknadsföra och lyfta yrket, så att fler söker sig till tolkutbildning? Målet är att vi får tillräckligt med underlag för att gå vidare med förslag på åtgärder, både det som skolorna själva kan göra, och det som aktörer från arbetsmarknad, aktuella intresseorganisationer och politiken kan bistå med för att göra yrket attraktivt att söka sig till.

Metod

Intervjuer med chefer på 13 tolkcentraler och 7 tolkbolag i mellersta, södra och norra Sverige. Tre intervjuer genomfördes via online-samtal med bild, en via telefonsamtal, resterande var intervjuer med besök på plats. Intervjuer med chefer inom region Örebro län, tolkcentral och tolkbolag, kompletterades via telefonsamtal under januari 2020 för att se om något tillkommit som inte var aktuellt våren 2019. Av 17 intervjuer som genomfördes under november-december 2019 spelades 16 in på ljudfil och en intervju genomfördes på svenskt teckenspråk med pauser för anteckningar. Intervjuerna sammanfattades skriftligt och mejlades till cheferna tillika informanterna för genomläsning, eventuell korrektur och tillägg. Ljudfilerna raderades. Sammanfattningarna från intervjuerna ligger till grund för rapporten och de

har reducerats ner för att så kärnfullt som möjligt belysa kartläggningens frågeområden (se nedan).

Avgränsning

Chefer på regionernas tolkcentraler med färre än 4 anställda tolkar är inte intervjuade. Det samma gäller små tolkbolag.

Två undantag har gjorts från kriteriet att ha anställda tolkar. Det ena för ett tolkbolag CaliffCoda med ett stort antal arvodestolkar och underleverantörer knutna till sig. Bolaget bekostar bland annat fortbildning för arvodestolkarna vilket liknar ett förhållande som en arbetsgivare har gentemot anställda. Det andra undantaget är region Stockholms län som är beställarcentral för tolkanvändare. Regionen fördelar, enligt upphandlingsavtal, en stor mängd tolkbeställningar till en stor grupp av privatanställda tolkar och egenföretagare. I båda dessa fall kändes det angeläget att boka intervjuer med en chef.

Frågeområden

De delar som intervjuerna berör är

- * efterfrågan och behov av tolkar i dagsläget inkl statistik
- * söktryck till utannonserade tjänster
- * kravspecifikation och metod vid anställning av nyutbildade tolkar
- * tolkars arbetsvillkor i form av arbetstidsavtal och löner
- * efterfrågan av teckenspråks- och dövblindtolkar i framtiden
- * tankar kring det minskade söktrycket till tolkutbildning
- * hur får vi fler att söka sig till yrket??

Informanter arbetsgivare

Tolkcentraler

Region Örebro län

Region Dalarna

Region Västernorrland

Region Västerbotten

Region Norrbotten

Region Jönköpings län

Tolkbolag

Neriketolkarna AB

Tecken&Tolk i Sverige AB

Öresundstolkarna AB

Tolkforall

Stockholmstolkarna AB

Tsp AB i Stockholm

Region Skåne CaliffCoda AB¹
Region Västra Götaland
Region Östergötland
Region Sörmland
Region Halland
Region Uppsala län
Region Stockholms län ²

Antal tolkar knutna till studiens arbetsplatser

Fast anställda regioner	Fast anställda tolkbolag
197	185
Arvodestolkar regioner	Arvodestolkar ³ tolkbolag
50	46
Intermittent anställda	Intermittent anställda
16	5-6

Efterfrågan och behov av tolkar i dagsläget

Inom regionerna finns det under 2019 fram till början av 2020 utrymme för ca 13-14 tjänster. I det underlaget ingår både tillsvidarejänster, vikariat och visstidsanställning. Tolkbolagen uppger att de efterfrågar 12-14 tolkar. Några tolkbolag uppger att de har svårt att uppskatta efterfrågan då det till stor del hänger på vilka avtal de får via upphandling.

Regionerna för statistik över utförandegrad/tillgänglighetsgrad samt för brist på tillgänglig tolk/-ar. Flertalet av regionerna uppger att de redovisar sin statistik i NYSAM (<https://nysam.com/group/public/32>).

För 2018 har inrapporteringen i NYSAM minskat då det saknas uppgifter från flera regioner. Tillgänglighetsgraden hos tolkcentralerna ligger på mellan 89 – 98 % där flertalet av de intervjuade regionerna ligger i övre delen, mellan 95- 98 % för 2018. Regionerna framhåller dock att de under den senaste tiden

¹ Inga anställda tolkar dock en större grupp arvodestolkar knutna till sig på heltid

² Inga tolkar anställda dock beställningsmottagare och involverad i regionens upphandlingsavtal med tolkbolag

³ Arvodestolkar anlitas på uppdrag/timbasis som löntagare och är inte egenföretagare. Då arvodestolkar kan arbeta för både bolag och regioner har studien väsentligt skurit ner antalet i angränsade regioner där resor är vanliga. Detta för att minimera ”dubbelräkning”. I studien räknas de som, enligt uppgift från informanterna, arbetar heltid som arvodestolkar. Antalet får därför ses som en sannolik men ej säker estimering.

(hösten 2019) fått brista mer och i vissa regioner råder brist på arvodestolkare vilket påverkar tillgängligheten. Några regioner lyfter fram att de flesta tolkbeställningarna ligger under samma tidsspann varpå det inte alltid hjälper att anställa fler tolkar. Tolkcentralerna kapar topparna med arvodestolkare, intermitterant anställda och/eller tolkbolag. Statistiken gällande brister för region Stockholm län bygger på brist inom det som regionen har betalningsansvar för. Ett dolt tolkbehov kan finnas eftersom vare sig region Stockholm län eller tolkbolagen registrerar brister inom annan upphandling såsom tolkning inom arbetsmarknad, myndigheter och utbildning. En region i norra Sverige ser ett utplanat eller något minskat behov av teckenspråkstolkning då yngre teckenspråksanvändare inte stannar eller söker sig till regionen. Däremot märks en ökning av dövblindtolkning och skrivtolkning. Regionen har en åldrande population och fler personer med dövblindhet. Fler äldre med hörselnedsättning får försämrad syn och därmed förändrat tolkningsbehov. Dövblindtolkning är enligt flera informanter mer resurskrävande. Ett par tolkbolag och ett par tolkcentraler uppger att behovet är större än efterfrågan men att det för tillfället inte finns medel för att anställa fler. Ett bolag fick en drastisk nedgång av inkomna beställningar i december 2019 och vet inte vad det beror på.

Cheferna på bolagen lyfter fram att de skulle kunna anställa fler sett till att de under senare delen av 2019 fått tacka nej till uppdrag. Det är osäkerheten gällande upphandling och vunna avtal som gör att de inte vågar anställa fler.

Distanstolkning och digitalisering

Ett par regioner ser en ökning av distanstolkning⁴. En region i norra Sverige uppger en markant ökning av distanstolkning, särskilt till äldre på skrivtolkningsområdet. Regionen uppger att de sparat ungefär två tur- och returesor till Australien på detta. Digitalisering är aktuell och fler regioner uppger att det arbetas med detta. Under studien framkom dock att majoriteten av arbetsplatserna hade få distanstolkningar och att de flesta teckenspråkiga ringer upp via bildtelefoni.net⁵.

⁴ När denna rapport skrivs så har pandemin med covid-19 spritt sig över landet. I dagsläget ser landet avseende distanstolkning troligen annorlunda ut. Mer om det under rubriken diskussion.

⁵ En statlig tjänst som förmedlar teckenspråkstolkning av samtal via bildtelefoni. Post- och telestyrelsen är ansvarig myndighet och tjänsten upphandlas via avtal.

Söktryck till utannonserade tjänster

Regionernas tolkcentraler har under det senaste året (i något enstaka fall ett par år sen) haft 30 tjänster utannonserade (vikariat och tillsvidaretjänster) och sammanlagt 45 sökande. En region sticker ut med 17 sökande till 4 tjänster, två regioner uppger att de inte har haft någon sökande vid utannonsering av tjänster (vikariat). Ett par chefer uppger att det verkar som att söktrycket till tjänster har gått ner.

Tolkbolagen har tillsatt 23 tjänster. Söktrycket har varit 1-2 per tjänst i genomsnitt. Ett bolag står för drygt hälften av de som anställts under 2019, 12 tjänster. Bolagen uttrycker att söktrycket till tjänster gått ner och att detta kan bero på att ryktet om en osäker arbetsmarknad nått ut till både erfarna och nyutbildade tolkar. Denna osäkerhet verkar vara som störst i region Stockholms län där alla tolkuppdrag läggs ut via upphandling.

Kravspecifikation och metod vid anställning av nyutbildade tolkar

Samtliga arbetsgivare anger godkänd tolkutbildning⁶ som ett självklart krav vid anställning. Gemensamt är också intervju av sökande. Flertalet, både inom offentlig och privat verksamhet, tar kontakt med referenser alternativt att de har bildat sig en uppfattning under en sökandes slutpraktik. Några har arbetsprov i form av att de sökande får följa med på ett reellt tolkuppdrag, alternativt ett fiktivt. De flesta bolagen har någon form av provanställning, det har inte regionernas tolkcentraler. Meriterande är, enligt de flesta informanter, kunskaper i andra språk, akademiska poäng samt arbetslivserfarenhet inom relevanta yrkesområden såsom sjukvård och socialt arbete. Bolagens arbetsgivare samt några regioner anger även auktorisation⁷ som meriterande och då avses ej nyutbildade tolkar. Samtliga arbetsgivare betonar vikten av att de sökande upplevs som flexibla med god samarbetsförmåga och att de passar in i arbetsgruppen. Under intervjuerna framkom från flera informanter att de har förtroende för de tre folkhögskolor som utbildar teckenspråks- och dövblindtolkar och att de tolkar som kommer ut, om än nya på jobbet och oerfarna, håller jämn kvalité.

⁶ Från år 2005 ska samtliga utbildade teckenspråks- och dövblindtolkar ha ett s k *utbildningsbevis*. Benämningen kom till då ordet intyg lätt blandades ihop med de som fick intyg trots ej fullföljda studier.

⁷ Auktorisation av tolkar i svenskt teckenspråk utfärdas endast av Kammarkollegiet och ingår inte som en del av grundutbildningen för teckenspråks- och dövblindtolkar.

Arbetsvillkor - arbetstidsavtal

En utmaning i denna kartläggning har varit att få en bild av arbetstidsavtalen. Regionerna har kollektivavtal enligt Allmänna bestämmelser för SKR (Sveriges kommuner och regioner) med lokala tillägg framförhandlade med fackförbund. Ett par av regionerna har årsarbetstid för de anställda. Tolkbolagen, med undantag av ett, har inte kollektivavtal men säger sig följa marknadens parter (Almega och Unionen) gällande pensioner och försäkringar. Bolagen har i dialog med anställda tagit fram arbetstidsavtal som båda parter är överens om. De anställda förväntas generellt, både offentlig- och privatanställda, ta ut längre ledigheter under sommaren då det vanligtvis är en nedgång i antalet tolkuppdrag.

Några exempel på arbetstidsavtal hos regionerna:

- Månadsarbetstid med en grundarbetstid dagtid 8.00-17.00 (eller 7.30-16.30) på 40 timmar. De anställda förväntas dock arbeta kväll och helg, men kan välja datum. Tolken har eget ansvar att få ihop sin grundarbetstid 168 timmar/månad. Tiden regleras dagtid då de arbetat kväll och helg. OB-ersättning utgår om 125 kr/timme kväll och helg.
- Arbetstidsram 7.00- 19.00 måndag-fredag. Samordning sker kvällar och helger. Inget avtalat om vad den anställda måste ta. Dubbeltid utgår före 7.00 och efter 19.00 på kvällen. På helg utgår ersättning dörr till dörr. Om uppdraget börjar före 7.00 på vardagar och efter 19.00 så är det dörr till dörr.
- Arbetstid 8.00-16.30 måndag-fredag. Kväll och helg bygger på frivillighet, fast förväntningar finns på en kväll i veckan samt ett helguppdrag/månad. Ersättning, mertid (vid deltidstjänst), enkel övertid om det ligger mellan 17.00-19.00 och kvalificerad övertid efter kl. 19.00. 16.30-19.00 tas ut i tid, tid efter 19.00 kan tas ut i pengar.
- Arbetstid 8.00-16.30 måndag-fredag. Tolkarna utgår från hemmet och har leasingbilar. Övertidsersättning vid arbete kvällar och helger.
- Önskeschema – de anställda får utifrån inkomna beställningar lägga ut ett önskeschema under fyra veckor. Helgansvar. En tolk täcker upp varje helg. Var 6:e helg är överenskommelsen. Under de fyra veckorna ska det läggas in minst två kvällar. Resten bygger på frivillighet. Vid

allt planerat tolkarbete under tiden 17.00-07.00 utgår OB-ersättning på 100 kr/timme, 200 kr vid storhelg. Om den anställde arbetar utöver planerat schema mellan 17.00-07.00 utgår kvalificerad övertid för utförande inom 10 arbetsdagar. Ingen fyllnads- eller enkel övertid finns.

- Två olika typer av semestertjänster. 1) Dagtid 7.00-18.00 med varierad start- och sluttid måndag-fredag. Fast arbetstid över terminerna. Schemaändring sker två gånger/år. 2) Årsarbetstidssystem. Flexibelt schema måndag-söndag. Schema delas ut torsdag veckan innan. Ibland långa dagar plus kväll och helg. Extra påslag på lönen 7000 kr/månad. Årsarbetstiden stäms av i september då de får ligga max på 40 timmar plus och 20 timmar minus. De anställda utgår från sin hemvist (stad) och det gäller samtliga oavsett typ av tjänst.

Några exempel på arbetstidsavtal inom tolkbolagen:

- Arbetstid måndag-fredag 8.00-17.00. Möjlighet att tacka ja till kväll och helg. De anställda hjälps åt med kvällsarbete. Bonussystem, vid arbete över 90 tim/månad så utgår 300 kr extra/timme.
- Arbetstid måndag-fredag 8.00-16.45. Vid förskjutning av arbetstiden utgår ob-ersättning motsvarande kvalificerad övertid. Övertiden kan tas ut i tid eller pengar. Inget krav på att jobba kväll och helg.
- Arbetstid måndag-fredag 8.00-17.00. All tid utöver är frivillig. Övertid är kvalificerad tid och ersätts med antingen pengar eller ledighet (en timme = två timmar). Arbetsgivaren beordrar om uppdragen kväll och helg inte täcks upp (enligt informanten har det hittills har de inte behövts).
- Veckoarbetstid – snitt 38,25 timmar (vardag, kväll, natt och helg) och schema för 3 månader framåt. Ob-ersättning enligt kollektivavtal för kväll/helg och natt. Övertidsersättning utgår vid arbete utöver den schemalagda arbetstiden också enligt kollektivavtal (klockslag enligt avtalet styr).

På frågan om hur många timmar tolkning (simultan teckenspråks- och dövblindtolkning) som utförs per vecka och tolk så svarade informanterna att det i genomsnitt är 20 klocktimmar/vecka, ibland högre och ibland lägre beroende av tolkuppdragets art gällande intensitet⁸ och komplexitet⁹.

Lönekartan¹⁰ 2019

Regioner		Tolkbolag¹¹
Spann	21500-34000	22000-35000
Begynnelse	21500	22000
Spann	23000-35000	22000-31000
Begynnelse	22500	22000
Spann	25000-32150	28500-30300
Begynnelse	23000	22000
Spann	23500-32300	22000-35000
Begynnelse	23500	22000
Spann	24000-31400	22500-32000
Begynnelse	24000	22500
Spann	25000-31700	24500-35500
Begynnelse	24500	22500
Spann	25950-33650	22500-31000
Begynnelse	23/24000	23000
Spann	26500-31000	
Begynnelse	25000	
Spann	29500-30500	
Begynnelse	26/27000	

⁸ Med intensitet avses densitet. En endagskurs på 8 timmar kan ha praktisk inriktning och innebära tolkning av instruktioner på 5-10 minuter varannan timme. Det kan också vara en föreläsningdag på 8 timmar med hög densitet.

⁹ Komplexiteten kan vara hög eller låg i båda exemplen under fotnot 8.

¹⁰ Lönekarta för de arbetsplatser som ingår i studien

¹¹ Ett bolag uppger att de har en rörlig lönedel som ger 20 kr extra för varje utförd tolktimme via bildtelefoni

Spann	27000-35000	
Begynnelse	27000	
Spann ¹²	27840-30700, 27000-33300	
Begynnelse	vet ej	vet ej

Timersättning till arvodestolkar

Ersättning till arvodestolkar varierar från 300 – 400 kr/timme på vardagar och 350-475 kr/timme på kväll och helg. Restidsersättning utgår med halva timarvodet i de flesta fall. Villkoren ovan gäller för arvodestolkar som jobbar för regioner och för tolkbolag med undantag av de regioner som har intermitterant anställda. Lönen för en intermitterant anställd beräknas utifrån en fastställd månadslön dividerat med antalet timmar för en heltidsanställd (165-168 tim). Timersättningen blir i dessa fall betydligt lägre ca 140-170 kr/timmen. Ett par regioner uppger att de ger tolkar med intermitterant anställning tid för förberedelse och i vissa fall restid.

Lönesättning/-bildning

Arbetsgivare inom regionerna har lönekriterier och riktlinjer att följa gällande lönesättning. Några uppger att om de önskar höja lönerna för tolkgruppen så får de be om att gruppen prioriteras, detta i konkurrens med andra lönegrupper inom regionen. Ett par framhåller vikten av att sätta rätt lön från början då det är svårt att justera efteråt. Några uppger att HR-stödet i regionerna inte är insatta i tolkyrket eller har kunskap om hur grundutbildningen är upplagd. Två informanter uppger att HR-stödet de har som bollplank lyfter fram att det bara är en folkhögskoleutbildning¹³ och att det påverkar hur lönen ska sättas. En informant ställer frågan huruvida vi som arbetsgivare har misslyckats med att förklara och definiera yrkets komplexitet?

Tolkbolagen hänvisar till att de i mångt och mycket är beroende av hur avtalen skrivs med regioner och myndigheter. De är också beroende av att ha en viss sönsmån vad gäller löner då det kan uppstå perioder med mindre uppdrag, och då är det viktigt att kunna bibehålla kompetens och resurser under en tillfällig nedgång. Vissa avtal ger en mycket lägre ersättning om bolaget använder

¹² Två regioner uppgav lönespann men kunde ej uppge estimerad begynnelselönen

¹³ Tolkutbildningen är den längsta utbildningen inom folkbildningen och EGY-klassad (eftergymnasial) vilket innebär att de sökande förväntas ha godkända studier från gymnasiet (allmän behörighet för högskolestudier) samt att den är studiemedelsberättigad från potten för högre studier hos CSN

nyutbildade tolkar. Detta påverkar lönesättning vid nyanställning. Flertalet chefer, både inom regioner och tolkbolag, ser en stor utmaning i att få medlen att räcka till. De framhåller också vikten av att hålla en balans mellan tillgänglighet och kvalitet för de som beställer tolk och en god arbetsmiljö för tolkarna. Enligt regionernas chefer är det i mångt och mycket en politisk fråga då medlen för tolkning inom de flesta regioner inte ökat. Tolkbolagens chefer framhåller att de är beroende av den del av skattemedlen som tillförs vid upphandling. Regionernas upphandlingar och avtalsvillkor har enligt bolagen en stor inverkan på möjligheten att anställa och erbjuda nyutbildade tolkar en rimlig lön och en gynnsam löneutveckling för de redan anställda. På frågan om begynnelselönen visade det sig vara få som i praktiken tog hänsyn till akademiska studier och tidigare arbetslivserfarenhet – även om det uttrycks i samband med rekrytering. Majoriteten tillämpar således ingångslönen snarare än begynnelselönen. Ett argument som framkom i flera intervjuer är att arbetslivserfarenhet eller studier som inte faller inom området inte per automatik tillför tolkverksamheten något. Det som ger högre begynnelselönen är främst erfarenhet av tolkning.

Förmåner

Samtliga chefer uppger att de har förmåner utöver lön såsom friskvårdsbidrag. Friskvårdspengen är genomgående högre hos de intervjuade bolagen än hos regionerna. Beloppet varierar från 1000-4000 kr/år. Ett par arbetsgivare erbjuder massage, varav en region 2 ggr/mån och ett bolag 10 ggr/år. Ett par bolag har fritt resekort som förmånsbeskattas då det även kan användas privat.

Efterfrågan av tolkar i framtiden

Statskontorets utredning (2015:25) påvisar enligt deras utsaga att behovet av teckenspråkstolkare kommer att minska och att det i förlängningen potentiellt endast kommer att behövas en tolkutbildning förlagd på folkhögskola då arbetsmarknaden enligt utredningen (2015) är mättad och anställningsbarheten var låg. Under denna kartläggning uttrycker samtliga chefer att det inom överskådlig tid kommer att finnas ett behov och en efterfrågan av tolkar, även om de flesta döva barn som föds opereras med CI. Det kan eventuellt medföra förändringar av vilken typ av tolkning som efterfrågas, då några tolkanvändare

vill ha ett mer svenskpåverkat¹⁴ teckenspråk. Flera regioner samverkar eller ingår i samma förvaltning som hörselvård och habilitering och vittnar om att det finns ett stort intresse hos föräldrar att lära sig det svenska teckenspråket. Sju regioner tror att tolkbehovet kommer vara relativt konstant medan tre tror på ett ökat tolkbehov. Bland tolkbolagen tror fem på ett ökat tolkbehov medan två tror att det kommer vara relativt oförändrat. Det som ökat i delar av Sverige är behovet av skrivtolkar. Trippelkompetens är något som är efterfrågat hos merparten av informanterna. Fler tolkar har idag vidareutbildat sig till skrivtolk varav de senaste två åren via skrivtolksutbildning¹⁵ på distans.

De flesta informanter vittnar om att de inte har så många tolkar som går i pension inom de närmsta två åren. Sett till pensioneringsavgångar inom denna kartläggning så beräknar regionerna att de har ca 40 anställda tolkar som går i pension inom 10 år och ytterligare närmre 50 om 15 år. Tolkbolagen har i genomsnitt fler yngre inom arbetsgruppen, en estimering av pensioneringar är ca 10-15 tolkar inom 10 år och ytterligare några inom 15 år.

Till detta kommer de som lämnar yrket helt eller delvis och söker sig till annan yrkesutövning.

Prognos över antal examinerade tolkar de närmsta åren

Siffrorna nedan visar aktuellt antal studerande på tolkutbildningarna i februari 2020.

Skola och Årskurs	Antal studerande	Examensår
Fellingsbro år 4	6	2020
Södertörn år 4	2	2020
Västanvik år 4	4	2020
Önnestad ¹⁶ år 4	3	2020
Fellingsbro år 3	9	2021

¹⁴ Med svenskpåverkat avses att det följer svenskans struktur och grammatik (ordföljd/satsbyggnad) och inte det svenska teckenspråkets struktur och grammatik.

¹⁵ Skrivtolksutbildning på distans bedrivs på Södertörns folkhögskola

¹⁶ Önnestads sista grupp som går ut. Från och med hösten 2017 beslutades att endast tre skolor, Fellingsbro, Södertörn och Västanvik skulle få anslag från MYH för teckenspråks- och tolkutbildning. Övriga skolor fick beslut om att kunna slutföra sina pågående utbildningar.

Skola och Årskurs	Antal studerande	Examensår
Södertörn år 3	3	2021
Västanvik år 3	5	2021
Fellingsbro år 2	7	2022
Södertörn år 2	3	2022
Västanvik år 2	7	2022
Fellingsbro år 1	10	2023
Södertörn år 1	8	2023
Västanvik år 1	5	2023

När det gäller avhopp eller avbrutna studier så är det skolornas erfarenhet att tappet främst sker under de första två åren. Därvidlag är prognosen för examinerade tolkar 2022 och 2023 osäker. Skolorna tillämpar prövning av språkkunskaper i samband med antagning alternativt vid terminsstart varpå en grupp/årskurs kan utökas. Prövningen medför också att de studerande har möjlighet att förkorta sin utbildning.

Informanternas tankar kring det minskade söktrycket till tolkutbildning

Nedan följer informanternas tankar kring möjliga påverkansfaktorer för minskat söktryck till tolkutbildning – och med det till yrket.

- En lång och krävande yrkesutbildning med relativt låg ingångslön
- En osäker arbetsmarknad, speciellt inom regioner där upphandling av tolkning är betydande. Som tolkbolag vet man inte om det går att erbjuda en tillsvidareanställning.
- Unga idag är pålästa och ser till att ta reda på mer om vad yrket innebär. Det kan finnas saker som avskräcker, t.ex. löneläget.
- Arbetsmarknaden idag är tuffare. Högre krav på de som kommer ut från utbildningarna och framför allt högre krav från de som beställer tolk.
- Klimatet är oerhört hårt idag och förväntningarna höga. Vi måste föra en bättre dialog med tolkanvändare så att vi, med all rätt för dem att

kan tycka till, värnar om tolkarnas arbetsmiljö. Vi gör detta arbete tillsammans och det behöver göras med ömsesidig respekt och förtroende.

- En del unga idag vill ha en ”quick fix”, de söker korta utbildningar som ger hög utdelning i form av lön m.m.
- Några kanske vill studera nära hemorten och då de tre utbildningar som blev kvar hamnade i mellansverige kanske de sökt sig till andra yrken.
- Det finns så många olika nya yrkesutbildningar idag så konkurrensen är större och valen fler för de unga.

Hur kan vi få fler att söka sig till yrket?

Flertalet av informanterna framhåller att de anställda trivs med sitt yrke och sin arbetsplats och att de har låg rörlighet i arbetsgruppen. Några insatser och förslag från intervjuerna:

- Inom regionen kan vi informera om möjligheter att utvecklas inom yrket då vi har en karriärstege som regionen arbetar utifrån.
- delta på arbetsmarknadsmässor där vi som verksamhet berättar om tolkcentralen och vad det innebär att arbeta hos oss. Arbetande tolkar finns också på plats. Där kanske personal från tolkutbildning också kan delta?
- synliggöra oss både utanför och inom organisationen via våra hemsidor och via sociala medier.
- Jag tror vi måste bryta ny mark för att synliggöra yrket – frågan är bara hur?
 - sprida information och kunskap om yrkets dynamik och mångsidighet och hur allmänbildad man blir av arbetet
- Vi behöver kanske låta verksamma tolkar synas mer och berätta om sitt yrke

Konklusion

Utifrån kartläggningens mål och syfte framgår att

- flera arbetsgivare som har haft utannonserade tjänster upplever att söktrycket gått ner något – ett par arbetsplatser har fått annonsera flera gånger.
- arbetsgivare har behov av att anställa tolkar i dagsläget (2019).
- arbetsgivare inom studien ser att behovet av utbildade tolkar kommer att vara konstant eller öka inom överskådlig tid.
- arbetsgivare ser vikten av att lyfta och marknadsföra yrket.
- arbetsgivare ser att tolkar verkar inom nya arenor vilket bidrar till en positiv och dynamisk utveckling av yrket. Det kan också innebära en tuffare och mer krävande arbetssituation. Några påtalar att klimatet har hårdnat gällande förväntningar hos de som beställer tolk
- arbetsgivare ser tolkutbildningen som en lång och krävande utbildning där utdelningen direkt efter utbildningen i form av begynnelselönen är låg.
- arbetsgivare ser en utveckling av digitalisering vilket kan vara positivt i områden med långa resor.
- arbetsgivare ser en utmaning i att synliggöra yrket då det lätt drunknar bland andra yrkeskategorier inom skattefinansierad verksamhet
- vi behöver hjälpas åt att tillsammans marknadsföra yrket och fortsätta upprätthålla en dialog mellan utbildning och arbetsmarknadens parter.
- vi behöver få stöd och incitament från politiken i detta för att säkerställa tillgången på utbildade teckenspråks- och dövblindtolkar.

Diskussion

Vilka frågor har vi som utbildningsanordnare att fundera kring gällande rekrytering till tolkutbildning och dess upplägg i relation till förväntningar på arbetsmarknaden? Jag kommer nedan summera tankar jag fått till mig och uttrycka egna tankar och funderingar kring de frågor som denna kartläggning behandlar. När rapporten skrivs fram har vi en smittspridning av Covid-19, ett

Corona-virus, och det har självfallet förändrat landskapet för verksamheterna inom regioner, tolkbolag och för verksamma tolkar överlag. Innehållet i denna rapport speglar situationen under perioden november 2019 – januari 2020.

Efterfrågan

Efterfrågan av tolkar i form av tillsvidarejänster, vikariat och visstidsanställningar finns till största del i landets demografiskt¹⁷ tätaste del. Inom regionerna Stockholm, Örebro, Västra Götaland och Skåne är efterfrågan störst. Inalles fanns vid perioden för studien ca 25 tjänster över landet. Då endast 15 tolkar utexamineras 2020 torde det finnas möjlighet till arbete för de som utexamineras såvida de söker sig till områden där arbete finns. För hela Sverige finns en efterfrågan av fler arvodestolkar. Hur många tolkar som skulle kunna försörja sig på arvodestolkning framgår dock inte i denna studie då informanterna uppger att behovet går i vågor. Vid intervjuer och på Talför:s (tolkcentralernas arbetsledarförening) möte den 30:e januari 2020 presenterade jag siffror på hur många tolkar som beräknas utexamineras från utbildningarna de närmsta åren. Majoriteten uttryckte en viss oro över en eventuell framtida tolkbrist. Kartläggningen skulle presenteras muntligt även för bolagens intresseförening Tolkledarna – men då kom Coronapandemin, så det mötet har flyttats framåt i tiden.

Tolkbehovet

Tolkbehovet varierar från norr till söder samt under dygnets tidsspann. I studien framgår att samtliga informanter ser att behovet, inom överskådlig tid, endera är konstant eller att det ökar. En region i norra Sverige uppger att efterfrågan på dövblindtolkar ökat. Populationen består av alltfler äldre då yngre teckenspråksanvändare söker sig söderut till andra orter. De som finns kvar är äldre som utöver sin hörselnedsättning får sämre syn och därmed ett utökat och förändrat tolkningsbehov. Dövblindtolkning är mer resurskrävande enligt flera informanter.

Den statliga utredningen *En samlad tolktjänst* (SOU 2011:83) utmynnande i ett betänkande. Den dåvarande regeringen skickade inte ut förslaget på remiss då det fanns brister i kostnadskalkylen. Betänkandet vidarebefordrades sedan mellan olika departement och regeringar och i mars 2019 uppmanade

¹⁷ Med demografiskt avses antal personer med tolkbehov inom området.

riksdagen regeringen att utreda frågan igen. I väntan på att det skulle ske, startade SDR (Sveriges Dövas Riksförbund) tillsammans med FSDB (Förbundet Sveriges Dövblinda) och DHB (Riksförbundet för döva, hörselskadade och språkstörda barn med familjer) en egen skuggutredning 2019 och rapporten *Rätt till tolk – ingen tolkningsfråga* publicerades i slutet av januari 2020.

Det som framkommit i denna kartläggning visar på att det finns ett framtida tolkbehov. Frågan är vad som menas med överskådlig tid?

Kommer digitaliseringen innebära mer eller mindre arbetstillfällen? Då bildtelefonitjänsten tillkom (se fotnot 5 s 8) så märktes ingen minskning av tolkbehov inom sjukvård, arbetsmarknad, utbildning etcetera. I och med Coronapandemin ställer jag mig frågan om det framåt kan innebära en ökad digitalisering med mer tolkning via distans och via bildtelefoni.net? Vilka konsekvenser får det i så fall för tolkrollen och för utbildningsanordnare?

Arbetsvillkor för tolkar idag

I studien framgår att kollektivavtalen hos regionerna ofta har tillägg utöver Allmänna bestämmelser (SKR). Tilläggen bygger på överenskommelser framförhandlade mellan arbetsgivar- och arbetstagarpart. Bolagen följer marknaden och har likaså överenskommelser mellan chef och de anställda. Utförandegraden och tillgängligheten är överlag hög då de anställda tolkarna, enligt informanterna, är flexibla och gör sitt yttersta för att lösa tolkbehovet. Flertalet informanter lyfter fram och hyllar tolkarnas beredvillighet och lojalitet. Om detta sker i samförstånd, med beaktande av god arbetsmiljö, så kan det utgöra en god grund för trivsel i det att man som anställd kan påverka sitt arbete och sina arbetstider. En reflektion är att det ibland torde vara en utmaning för arbetsgivaren att balansera detta. Begynnelselönen är efter fyra års eftergymnasiala studier låg i de demografiskt tätare områdena. Några arbetsgivare erbjuder en högre lön för nyutbildade och det är inom regioner där efterfrågan är lägre.

Minskat söktryck till tolkutbildning och till yrket

Denna kartläggning visar att arbetsgivare har ett nutida och framtida behov av att rekrytera utbildade kvalificerade tolkar.

Vad kan vi göra för att locka fler till tolkutbildningen?

Vad är folkhögskolans styrka och särart avseende utbildningsform för blivande tolkar? Vilka delar har bidragit till att vi har lyckats utexaminera kvalificerade

tolkar? Hur kan vi beskriva tolkyrkets särart så att det blir attraktivt att söka sig till? Finns det en annan syn på tolkrollen bland beställare? En förändrad tolkroll? Vad behöver vi som utbildningsanordnare förändra, stärka och tillföra så att de studerande går ut stärkta och grundade inför sin framtida yrkesutövning? Kan vi förändra utbildningens upplägg så att det lockar fler sökande? De studerande har idag möjlighet att förkorta sin utbildning om de har förkunskaper vilket vanligtvis prövas vid utbildningens start eller på grund av att de nått utbildningsmålen tidigare än beräknat. Skolornas erfarenhet är att språk och bildning mognar över tid – sett till tolkutbildning generellt så är en 4-årig tolkutbildning inte orimlig med tanke på att det är en utbildning som ger dubbelkompetens samt att de som söker sig till utbildningen inte behöver ha några förkunskaper i svenskt teckenspråk.

Frågan om utbildningarnas geografiska placering dök upp vid ett par tillfällen under intervjuerna. Kan det ha bidragit till minskat söktryck till tolkutbildning? Det vet vi inte – men i underlaget från denna studie framgår att tillgången till arbete, där anställningsbarheten är som störst, är i landets demografiska (se fotnot 17) mitt och söderut. De norra delarna av Sverige kommer även de att behöva rekrytera tolkar och att erbjuda praktikplatser är en möjlighet att synliggöra tolkverksamheten. Vi som utbildningsanordnare har ett ansvar att fylla praktikplatser i delar av landet som inte har tolkutbildning. Det bidrar förhoppningsvis till att kompetensförsörjningen framgent blir geografiskt balanserad.

För att summera, vad kan vi som utbildningsanordnare göra?

- fortsätta att sprida information om tolkutbildningen och var den finns.
- se över tolkutbildningens upplägg och vilka delar vi kan skruva på för att öka attraktivitet och genomströmning.
- arbeta för att tolkutbildningen nivåbestäms enligt SeQF¹⁸, vilket bidrar till att tydliggöra utbildningens kvalité och status
- säkerställa att utbildningen så långt det är görligt ger den kompetens som efterfrågas av arbetsmarknaden.
- hålla dialogen vid liv med arbetsmarknadens parter

¹⁸ <https://www.seqf.se/sv/Sa-funkar-det/Sa-funkar-det/>

- föra en dialog med de som beställer tolk och intresseorganisationer kring tolkroll och hur vi gemensamt kan bidra till att öka kunskap och medvetenhet om tolkyrkets utmaningar

Detta behöver vi hjälp med

- marknadsföring av yrket via samtliga tolkverksamheter i offentlig och privat regi
- politiskt incitament för att säkerställa tillgången på utbildade tolkar

Sammanfattning

Denna rapport beskriver hur arbetsgivare inom studien ser på efterfrågan av utbildade tolkar idag och i framtiden. Den beskriver också deras rekryteringsarbete, tolkars arbetsvillkor samt deras tankar om bakomliggande faktorer kring det minskade söktrycket till tolkutbildning på landets folkhögskolor. Söktrycket till teckenspråks- och dövblindtolkutbildning har minskat de senaste 10 -12 åren och markant de tre senaste åren. De tre folkhögskolor som är utbildningsanordnare idag är Fellingsbro, Södertörn och Västanvik. Tillsammans beslutade de tre skolorna sig för att göra denna kartläggning och Fellingsbro folkhögskola fick i uppdrag att genomföra den. Kartläggningens intervjuer genomfördes under november – december 2019. 20 arbetsgivare intervjuades varav 13 inom offentlig förvaltning hos regionerna och 7 tolkbolag i privat regi. Informanterna har en geografisk och demografisk spridning. Samtliga verksamheter finansieras med skattemedel. I rapporten framgår att arbetsgivare ser ett behov av rekrytering i närtid och i framtiden. Informanterna uttrycker en oro för en framtida möjlig tolkbrist sett till prognos för utexaminerade tolkar de närmsta tre åren. De konstaterar att tolkutbildningen är en lång och krävande utbildning. Information och kunskap om yrket och utbildningen behöver spridas både inom den egna organisationen och externt. Utbildade tolkar är en grupp att tillfråga och synliggöra vid marknadsföring av yrket.

Utbildningarna behöver föra en kontinuerlig dialog med arbetsmarknad och tolkanvändarnas organisationer så att yrkesutbildningen möter de behov och förväntningar som finns. Tolkbolag vittnar om en osäker arbetsmarknad inom några regioner på grund av villkoren för upphandling.

Tolkyrkets villkor har förändrats över tid och teckenspråksanvändare verkar idag på andra arenor, med andra yrken, vilket ställer höga krav på tolkars

kompetens och flexibilitet. Skolorna och arbetsmarknadens parter behöver hjälpas åt med att möta framtida utmaningar. Från politiken behövs incitament för att öka yrkets attraktionskraft och säkerställa framtida kompetensförsörjning av tolkar.