



# Teckenspråks- och dövblindtolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö

Rapportförfattare: Lisa Gemmel

DIK 2018:1

# 1. Uppdrag och genomförande

DIK fick vid kongressen i uppdrag att utreda *den psykosociala hälsan bland medlemmarna inom teckenspråks- och dövblindtolkgruppen samt påtala vikten av att upprätthålla de etiska riktlinjerna*. Som en del i det uppdraget har DIK, i samarbete med Sveriges Teckenspråkstolkars Förening (STTF), genomfört en enkätundersökning som presenteras i den här rapporten. Som ett komplement görs även en snabb genomgång av teckenspråkstolkars utbildning, arbetsmarknad, och förutsättningar i övrigt. Rapporten avslutats med analys, slutsats, och förslag på åtgärder.

## 2. Tolkyrket

### 2.1. Olika typer av tolkar

Tolkyrket är och består av olika typer av tolkar. De vanligaste är så kallade *kontakttolkar* - de som tolkar mellan svenska och ett annat talat språk. Den gruppen berörs inte i den här rapporten.

Inom den grupp som ofta buntas ihop till "teckentolkar" ingår flera typer av tolkar. Teckenspråkstolkar tolkar mellan talat språk och teckenspråk, eller mellan olika teckenspråk. Dövblindtolkar använder flera olika tolkmetoder för att tolka för personer med dövblindhet. Skrivtolkar tolkar från talat språk till skrivet språk för vuxendöva eller personer med hörselnedsättning. TSS-tolkar tolkar från talat språk till tecken som stöd för vuxendöva eller personer med hörselnedsättning. Det är dessa tolkar rapporten handlar om. I resten av rapporten används begreppet tolkar när alla dessa yrkesgrupper innefattas.

### 2.2. Utbildning

Från och med hösten 2018 finns det tolkutbildning på tre folkhögskolor; Fellingsbro folkhögskola, Södertörns folkhögskola samt Västerviks folkhögskola.<sup>1</sup> Utbildningen är fyraårig, men folkhögskolorna får själva bestämma vad utbildningarna ska innehålla och vilket upplägg de har. Vid Södertörns högskola finns även en utbildning för skrivtolkar. Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) har i uppdrag att kvalitetsgranska utbildningarna.<sup>2</sup>

Det finns även en treårig kandidatutbildning för tolkar på Stockholms universitet.<sup>3</sup> Uppdrag för att kvalitetsgranska den utbildningen har Universitetskanslersämbetet.

---

<sup>1</sup> Bli tolk. <https://www.blitolk.nu/Teckensprak--och-dovblindtolk/Utbildningarna/> 2018-05-08, 13:36.

<sup>2</sup> Myndigheten för yrkeshögskolan. <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Tolkutbildningar/> 2018-05-08, 13:37.

<sup>3</sup> Kandidatprogram i teckenspråk och tolkning, 180 hp. <https://www.tolk.su.se/utbildning/v%C3%A5ra-utbildningar/grundniv%C3%A5/kandidatprogram-i-teckenspr%C3%A5k-och-tolkning-180-hp-startar-ht-18-1.106140>. 2018-05-07, 15:24.

## 2.3. Tystnadsplikt, god tolksed och yrkesetiska riktlinjer

Tolkar ska på ett professionellt sätt möjliggöra kommunikation mellan människor. Det innebär att en tolk kan finnas med vid läkarbesök, på arbetsplatser, i terapisaamtal, och andra privata stunder i en tolkanvändares liv. Tolkar har viss tystnadsplikt enligt lag<sup>4</sup>, samt andra förhållningsregler att förhålla sig till.

En auktoriserad tolk måste följa de bestämmelser som gäller för auktorisationer, bland annat i förordning (1985:613) om auktorisation av tolkar och översättare. En auktoriserad tolk har även tystnadsplikt enligt lagen (1975:689) om tystnadsplikt för vissa tolkar och översättare. Enligt den får tolken inte röja sådant som hen under uppdraget erfarit om en enskilds personliga förhållanden eller om yrkeshemligheter, affärsförhållanden, eller förhållande av betydelse för landets försvar.<sup>5</sup> Den sekretessen får endast brytas när det gäller anmälan om allvarliga brott till polis eller åklagare.

Auktoriserade tolkar omfattas även av Kammarkollegiets tolkföreskrifter (KAMFS 2016:4). I skriften *God tolksed – Kammarkollegiets råd till auktoriserade tolkar* finns kommentarer till Kammarkollegiets tolkföreskrifter. Kommentarererna säger bland annat att tolken i möjligaste mån ska ta reda så mycket om ett uppdrag att hen kan göra bedömningen om hen har tillräckliga kunskaper för uppgiften, och om det föreligger jäv.<sup>6</sup> Skriften understryker även att en tolk inte är skyldig att ta alla uppdrag.

En tolk ska även återge samtalet så korrekt som möjligt och förhålla sig neutral och opartisk i tolkningssituationen.<sup>7</sup> En tolk får heller inte agera ombud eller medhjälpare till någon av parterna i en tolkningssituation.

Vid tolkning vid en myndighet omfattas tolken, oavsett auktorisation, av samma tystnadsplikt, och har samma yttrandefrihet, som en tjänsteman enligt 2 kap 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).<sup>8</sup>

Det finns inget som förhindrar en icke-auktoriserad tolk att förhålla sig till reglerna på samma sätt som en auktoriserad. För den tolk som blir av med en auktorisation finns heller inget förbud att fortsätta att arbeta som tolk.

STTF har tagit fram yrkesetiska riktlinjer, som visar på de höga krav som ställs på tolkar.<sup>9</sup> Föreningens riktlinjer består bland annat av tio punkter:

---

<sup>4</sup> Lag (1975:689) om tystnadsplikt för vissa tolkar och översättare

<sup>5</sup> God tolksed – Kammarkollegiets råd till auktoriserade tolkar, s. 6f. Kammarkollegiet, 2018.

<sup>6</sup> Ibid, s. 3.

<sup>7</sup> Ibid, s. 4.

<sup>8</sup> God tolksed – Kammarkollegiets råd till auktoriserade tolkar, s. 7.

<sup>9</sup> STTF:s yrkesetiska riktlinjer, [http://www.sttf.org/?page\\_id=1873](http://www.sttf.org/?page_id=1873). 2018-05-03 kl. 16:11

1. Tolken skall bemöta alla människor med respekt oavsett kommunikationsform, språk, funktionshinder, kön, social status, kulturell tillhörighet, religion, politisk åsikt, sexuell läggning och ålder.
2. Tolken har tystnadsplikt.
3. Tolken skall ansvara för att målspråkets innehåll överensstämmer med källspråkets. Vid uppdrag med fler än en tolk delas detta ansvar av tolkarna.
4. Tolken skall förmedla tolkanvändarens karaktär och känslouttryck.
5. Tolken skall vara opartisk samt ha en oberoende ställning gentemot tolkanvändarna.
6. Tolken skall utifrån sin professionalitet och sociala kompetens verka för ett tryggt förhållningssätt gentemot tolkanvändarna.
7. Tolken bör avstå från eller avbryta uppdraget om:
  - uppdraget upplevs som integritetskränkande eller otryggt för tolken.
  - uppdraget överstiger den egna språkliga kompetensen.
  - uppdraget kan resultera i jäv.
8. Tolken skall i tolksituationen samarbeta med alla berörda parter.
9. Tolken skall anpassa framtoning och klädsel efter uppdragets art.
10. Tolken skall hålla sig uppdaterad inom sina verksamhetsområden.

Utöver de ovanstående punkterna trycker STTF även på vikten av kollegialitet; tolkar behöver diskutera yrket och dess etiska svårigheter med varandra, ibland med en handledare.

STTF:s yrkesetiska riktlinjer är inte juridiskt bindande, men tecknar ett ramverk för ett etiskt förhållningssätt för tolkar, som bidrar till att skapa ett högt förtroende för yrkesgruppen.

## 3. Rätt till tolk

### 3.1. Internationella konventioner

Genom flertalet internationella konventioner på global, europeisk och nordisk nivå erkänner Sverige att döva och hörselskadade ska ha rätt att använda sitt eget språk, oavsett om det är svenska eller teckenspråk<sup>10</sup>. Döva och hörselskadade ges genom konventionerna även rätt att delta fullt ut i livet och rätt till yrkesverksamma teckenspråkstolkar. Döva och hörselskadade ges även skydd mot diskriminering i diverse konventioner.

---

<sup>10</sup> Till exempel FN:s internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter, FN-konventionen för personer med funktionsnedsättning, och Europakonventionen. Läs mer i En samlad tolktjänst (SOU 2011:83) s. 39ff.

## 3.2. Svensk lagstiftning och principer

Förutsättningarna för döva och hörselskadade att leva sina liv är en del av den svenska funktionshinderpolitiken. Regeringens nationella mål för funktionshinderpolitiken är att "med FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning som utgångspunkt, uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet i samhället för personer med funktionsnedsättning."<sup>11</sup>

Målet ska nås genom

- principen om universell utformning
- befintliga brister i tillgängligheten
- individuella stöd och lösningar för individens självständighet, och
- att förebygga och motverka diskriminering.

De finns en ansvars- och finansieringsprincip som är grundläggande inom svensk funktionshinderpolitik.<sup>12</sup> Den innebär att varje sektor i samhället bär ett ansvar för att verksamheten ska vara tillgänglig för alla invånare, även för de med en funktionsnedsättning. Miljöer och verksamheter ska utformas på ett sådant sätt att den är tillgänglig för alla. Anpassningar och kostnader för att tillse tillgängligheten faller på den som driver verksamheten.

I 1 kap. 2 § regeringsformen (1974:152) stadgas att det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället. Där stadgas det även att det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av bland annat funktionsnedsättning.

Enligt 13 § förvaltningslagen (2017:900), som träder i kraft 1 juli 2018, har hörselskadade och döva "enligt lag rätt till tolk om de ska höras i domstol. Likaså har förtroendevalda enligt kommunallagen rätt till tolk för att kunna delta i handläggningen av ärenden på samma villkor som andra förtroendevalda."

Enligt 8 kap. 7 § i hälso- och sjukvårdslagen (HSL) är landstingen skyldiga att tillhandahålla vardagstolkning till hörselskadade, döva, och dövblinda.

Hörselskadade omfattas av diskrimineringsgrunden bristande tillgänglighet. Bristande tillgänglighet definieras i diskrimineringslagen (2008:567) 1 kap. 4 § p. 4 som "en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning". Till det ska även göras en skälighetsbedömning bland annat utifrån en verksamhets ekonomiska villkor och storlek. Vad det innebär för hörselskadade i relation till olika verksamheter är ännu inte prövat i någon större utsträckning, och har därför inte påverkat behovet av tolk.

---

<sup>11</sup> Prop. 2016/17:188. Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken, s. 22.

<sup>12</sup> Ibid, s. 48.

### 3.2.1. Tillsyn

Tillsynen av tolkar utövas av Kammarkollegiet. Den som är missnöjd med sin tolk kan vända sig till patientnämnden i landstinget.<sup>13</sup> Om det är brister i tolkningen där tolken anses biträda legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal kan tillsyn utövas av Socialstyrelsen i enlighet med 7 kap. patientsäkerhetslagen (2010:659). I övrigt är det för tolkanvändare inte möjligt att till exempel överklaga ett beslut om att inte tilldelas tolk.

## 3.3. Vardagstolkning

Den som är döv eller hörselskadad har rätt till vardagstolkning, vilket omfattar en mängd olika situationer från möten med vården till fackliga möten, och tolkning på begravningar och dop.<sup>14</sup> Vardagstolkning innebär även att döva och hörselskadade ska ha samma möjligheter som andra till en meningsfull fritid och rekreation. Även viss tolkning i arbetslivet kan ses som vardagstolkning, till exempel vid introduktion på ny arbetsplats, men även vid andra icke-preciserade tillfällen. Tolkning ska även ges till personer som sysselsätts i verksamhet inom ramen för lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade.

Begreppet vardagstolkning ger upphov till viss gränsdragningsproblematik. Landstingen har ibland svårt att veta i vilka situationer som de ska betala för tolk, i enlighet med rätten till vardagstolkning, till skillnad från till exempel en arbetsgivare.<sup>15</sup>

Av olika skäl har inte landstingen möjlighet att ge samtliga som beställer vardagstolkning de timmar de önskar. Tolkcentralerna använder sig därför i de flesta fall av prioriteringslistor för att vägleda dem i beslut om rätten till vardagstolkning. Högst prioritet har sådant som vårdbesök och begravningar, medan fritidsaktiviteter brukar ha lägst.<sup>16</sup>

## 4. Tolkarnas arbetsmarknad

### 4.1. Antalet yrkesverksamma tolkar

Det finns ingen officiell siffra på hur många verksamma tolkar det finns i Sverige. Statskontoret har i en utredning om det framtida behovet av tolkar räknat på att det finns 426 tolkar anställda vid tolkcentraler, tolkbolag, och vid Stockholms universitet. Därutöver anlätade bolagen och tolkcentralerna cirka 75 frilansande tolkar som har fått utbildningsbevis sedan 2012 och framåt.

---

<sup>13</sup> SOU 2011:83, s. 74.

<sup>14</sup> Ibid, s. 70

<sup>15</sup> Begreppet vardagstolkning – om landstingets ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade. Socialstyrelsen. 2008-126-116, s. 40f.

<sup>16</sup> SOU 2011:83, s 78f.

### 4.1.1. Auktoriserade tolkar

Tolkar kan genomgå ett auktoriseringstest hos Kammarkollegiet. Det finns i dagsläget 175 auktoriserade teckenspråkstolkare.<sup>17</sup> Auktorisationen innebär inte rätt till högre lön eller mer kvalificerade arbetsuppgifter i sig, utan är tänkt som en kvalitetsstämpel. Enligt Statskontoret är det dock inte alltid det upplevs som att auktoriseringen är av tillräckligt hög kvalitet för att i sin tur garantera att en auktoriserad tolk besitter en viss nivå av kunskap och kompetens.

## 4.2. Lön

Enligt DIK:s lönestatistik<sup>18</sup> har teckenspråkstolkarna bland de lägre lönerna av DIK:s medlemsgrupper. 2017 hade teckenspråkstolkare en medianlön på 28 550 kronor i månaden. Löneintervallet låg mellan 24 700 kronor och 36 400 kronor. Det kan jämföras med medianlönen för kommunikatörer som 2017 var 35 900 kronor, eller bibliotekarier som hade en medianlön på 31 000 kronor.

## 4.3. Behovet av tolk

Tolkar får i störst utsträckning uppdrag via landstingens tolkcentraler. Tolkarna kan antingen vara anställda på tolkcentralen eller vid ett bolag som är upphandlat av landstinget för att utföra vardagstolkning på tolkcentralens/landstingets uppdrag, enligt lagen om valfrihetssystem.

2014 fanns det 7365 tolkanvändare inskrivna på tolkcentralerna i Sverige.<sup>19</sup> Det är en ökning med 1142 tolkanvändare sedan 2010. Trots det har antalet tolkuppsdrag i stort sett legat på samma nivå under den perioden, men antalet utförda tolktimmar av eller genom tolkcentralerna ökar och låg på drygt 215 000 timmar 2014, en ökning med cirka sju procent sedan 2010. Utöver de timmarna utförde tolkbolagen cirka 71 000 timmar direkt mot olika kunder.<sup>20</sup>

## 4.4. Framtida behov av tolk

Som redovisats ovan har antalet tolkanvändare och tolktimmar ökat, medan antalet tolkuppsdrag legat på ungefär samma nivå de senaste åren. De framtida behoven av tolk påverkas dock av mer än bara antalet brukare. Till exempel får många barn som föds döva idag ett så kallat cochleaimplantat (CI) som gör det möjligt att uppfatta ljud och talspråk. I dag finns enligt Hörselskadades riksförbund cirka 2 700 personer i Sverige med CI. En majoritet av dem som får CI som nyfödda har talspråk som förstaspråk, inte svenskt teckenspråk.

---

<sup>17</sup> Antalet auktoriserade teckenspråkstolkare enligt Kammarkollegiets webbsida den 20 april 2018 kl.14:45. <https://www.kammarkollegiet.se/nationellt-tolkregister?language=teckenspr%C3%A5k>

<sup>18</sup> DIK:s lönestatistik baseras på en löneenkät som skickas ut till samtliga medlemmar. Intervallet visar på skillnaden mellan den tionde percentilen och den 90:e percentilen.

<sup>19</sup> Det framtida behovet av teckenspråks- och skrivtolkar. En översyn av tolkutbildningarna vid folkhögskolorna. 2015:25, s. 30, figur 3.1. Statskontoret. 2015.

<sup>20</sup> Statskontoret, s. 31.

Det är oklart om implantaten kan ersätta teckenspråken för alla i alla situationer, och därför är det osäkert hur stor inverkan implantaten kommer att ha på efterfrågan på tolkar.<sup>21</sup> Den offentliga utredningen *En samlad tolktjänst* frågade brukarorganisationerna vad de tror om det framtida tolkbehovet. Deras undersökning visar både på ett ökat och ett minskat behov av tolkar<sup>22</sup>. Å ena sidan verkar unga i högre utsträckning vilja använda sig av tolk, medan de även pekar på CI som något som kan minska efterfrågan på tolkar. Organisationerna vet heller inte hur stort mörkertalet är, det vill säga hur många som egentligen har behov av tolk men av olika skäl väljer att inte använda sig av en.

*En samlad tolktjänst* menar att tillgängligheten styr efterfrågan, snarare än tvärtom.<sup>23</sup> Det vill säga att ju mer tolktjänst samhället erbjuder, desto större blir efterfrågan och nyttjandet. Utredningen kunde därför inte, utefter det underlag den hade, göra en bedömning av den framtida utvecklingen för behovet av tolkar. Utredningen menade att även sådant som regelverk spelar in på tolkanvändningen.

Statskontorets rapport pekar på att teknikanvändningen kan påverka behovet av tolk.<sup>24</sup> Till exempel ökar både antalet användare och antalet timmar av bildtelefoni, medan texttelefonin minskar. Även appar som översätter mellan text och tal menar Statskontoret kan inverka på behovet av tolkar.

## 4.5. För många tolkar på för få timmar?

Statskontoret målar i sin rapport upp en bild av en mättad arbetsmarknad för tolkar – det utbildas fler tolkar än vad som behövs. Av de tolkar som examinerats sedan 2012 hade 86 procent år 2015 arbete som tolk, men andelen som arbetade halvtid, eller mindre, var 33 procent. Drygt hälften arbetade heltid som tolk. Det är även svårt att få en tillsvidareanställning, så många arbetar på timme gentemot tolkcentralerna och bolagen.

## 5. Visions undersökning

Fackförbundet Vision gjorde under 2014 en undersökning<sup>25</sup> bland sina medlemmar som är teckenspråkstolkare. Resultatet visade på en bransch i förändring: från anställda till frilans, och från offentlig till privat – en majoritet av tolkarna hade en anställning inom ett landsting, men allt fler landsting upphandlade tolktjänster.

Visions rapport visade att tolkarna inte hade tillräckligt med förberedelsetid, samt bristande stöd från chefen, samtidigt som frisvaren vittnade om att många tolkar älskar sitt arbete.

---

<sup>21</sup> Ibid., s. 33.

<sup>22</sup> SOU 2011:83, s. 163f.

<sup>23</sup> Ibid., s. 164.

<sup>24</sup> Statskontoret, s. 35ff.

<sup>25</sup> Teckenspråkstolkars arbetssituation – rapport från ett älskat yrke. Vision. 2014.



## 6. Undersökning om teckenspråkstolkars villkor och psykosociala arbetsmiljö

### 6.1. Metod

DIK skickade i samarbete med STTF ut en enkät till samtliga medlemmar i DIK som uppgett att de har en teckenspråkstolksutbildning samt till samtliga medlemmar i STTF. Enkäten var öppen 22 januari till 4 februari. Undersökningen gick ut till DIK:s medlemmar via ett enkätverktyg, och till STTF:s medlemmar via nyhetsbrev. Det är möjligt att vara medlem i både DIK och STTF, dock uppmanades den som fått båda inbjudningarna att svara på enkäten endast en gång. Sammanlagt skickades 202 inbjudningar ut till DIK:s medlemmar med teckenspråkstolksutbildning och till 270 adresser hos STTF. Det finns ingen data på dubletter av dessa adresser. 205 personer slutförde undersökningen, och ingen har svarat två gånger.

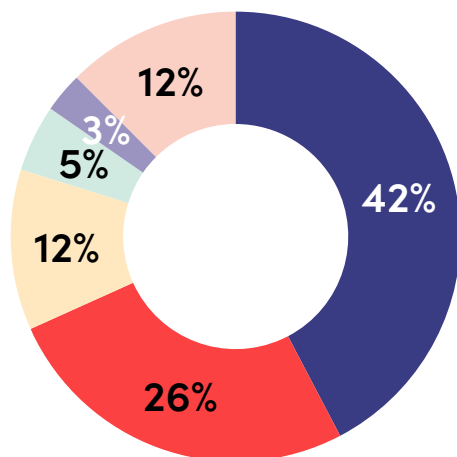
Vid en beräkning av hur många verksamma teckenspråkstolkare det finns i Sverige, kom Statskontoret fram till att det 2015 fanns runt 500 yrkesverksamma tolkar. Då ingen vet en säker siffra, torde enkäten ändå ha nått en stor del av de som är verksamma som teckenspråkstolkare i Sverige, och drygt två femtedelar av landets tolkar har svarat.

### 6.2. Resultat

#### 6.2.1. Om respondenterna

Tolkyrket är kvinnodominerat. 92 procent av respondenterna anger att de är kvinnor, sex procent att de är män, två procent har valt alternativet annat. Den största arbetsgivaren är landstingen, även om en icke oansenlig andel arbetar i privata bolag eller som egenföretagare. Tolv procent är timanställda/arvoderade vid landstingen och tolkbolag. De som arbetar i kommunal sektor är ofta tolkar anställda inom skolan. De statligt anställda arbetar inom universitetsväsendet eller på myndigheter som arbetar med frågor som rör funktionsnedsättningar.

**Vilken typ av verksamhet tillhör du?**



- Landstingsdriven
- Privat/upphandlad
- Egenföretagare
- Statlig
- Kommunal

Tre fjärdedelar av de tolkar som har uppgett att de är anställda är tillsvidareanställda. Av de som är anställda arbetar åtta av tio heltid.

### 6.2.2. Om villkoren

#### Anställda

Av de anställda arbetar två tredjedelar på en arbetsplats med kollektivavtal. På frågan om de anser att de kan påverka sina villkor svarar 29 procent ja och 7 procent nej, 60 procent menar att de kan påverka sina villkor ibland.

I frisvar fick de som ville beskriva hur arbetstiden förläggs och hur uppdragen fördelas. Många anställda arbetar med så kallade ramtider, inom vilken uppdragen ges. Tolken har ofta en möjlighet att påverka förläggningen av arbetstiden, utifrån de uppdrag som kommer in. Kvälls- och helgarbete tenderar att vara frivilligt och ger extra betalt.

”Min chef kan anpassa jobben efter mina önskemål ibland. [...] Men jag kan inte påverka om jag vill jobba mer eller ha högre lön. Jag har haft samma lön i snart 10 år vilket inte känns så roligt.”

Samtidigt vittnar de som är timanställda/arvoderade om en osäker tillvaro, där de inte släpps in i jobbgemenskapen. De uppger även att det inte finns några tjänster att söka, och är därför utelämnade till att vara timanställda eller arvoderade.

”Som timanställd har man väldigt lite att säga emot arbetsgivaren. Påtala felaktigheter. Stor risk att det slår tillbaka på möjligheten till mer uppdrag.”

”Hade önskat en fast anställning. Vill inte alls ha timarvode då det är otröttigt o ensamt o dåligt betalt. Ingen reseersättning eller förberedelseid o inga kollegor. [...] har inte ens fått komma på intervju för anställning.”

### Egenföretagare

64 procent av egenföretagarna menar att de har ekonomiska förutsättningar att bedriva en bra verksamhet, 27 procent att de delvis har det. 1 procent vet inte.

För egenföretagare verkar det enligt frisvaren vara en arbetssituation, som mest kan liknas vid sms-anställningar. Respondenterna får nära inpå uppdragsstart veta när och var de ska arbeta. Många egenföretagare är inte själva upphandlade av landstingen, utan får uppdrag från en privat tolkförmedling som i sin tur är upphandlade av landstingen. I frisvaren uppger egenföretagarna att de inte har någon möjlighet att påverka sin ersättning och att de heller inte får betalt för förberedelser eller restid. De får också svårt att planera sin tid då uppdragen kan komma med väldigt kort varsel.

”Som enmansföretag är det i princip omöjligt att få avtal direkt med [landstinget], så jag måste vara underleverantör. Mellanhanden tar avsevärd procent på arvode. Vid varje ny upphandling riskerar jag att förlora min inkomst. [...]”

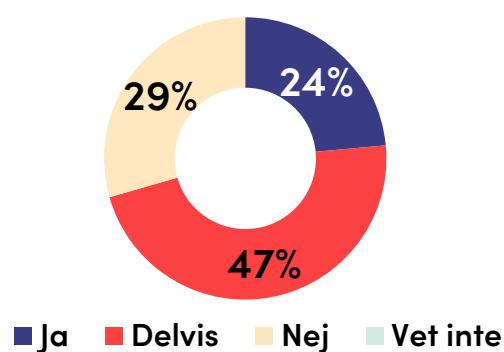
### Chefer

Åtta procent av respondenterna uppger att de är chefer, lika stor andel inom landsting som privat.

Tolv procent av cheferna uppger att de inte kan påverka villkoren för sitt arbete, medan 53 procent menar att de delvis kan göra det, och 35 procent menar att de kan påverka villkoren.

På frågan om verksamheten har ekonomiska förutsättningar som ger möjlighet att ge de villkor och löner chefen vill till de anställda, svarar 47 procent delvis och hela 29 procent nej. En knapp fjärdedel, 24 procent, av cheferna svarar att de har ekonomiska möjligheter att sätta de löner och villkor de önskar.

### Verksamheten har ekonomiska förutsättningar som ger mig möjlighet att ge de villkor och löner jag vill till de anställda

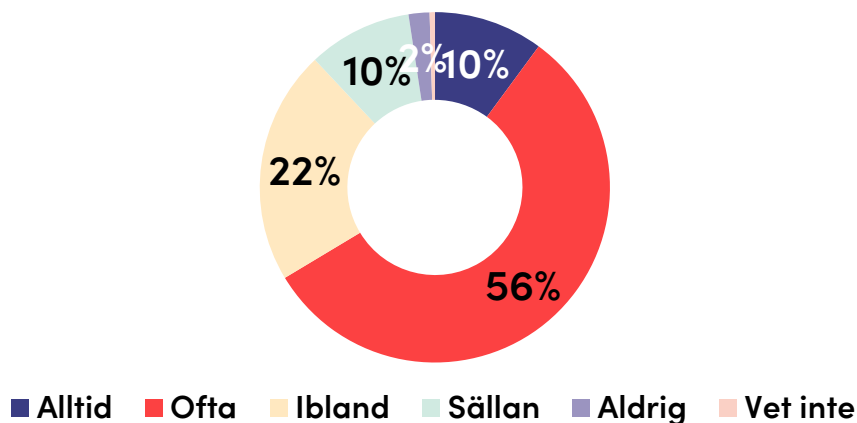


”Just nu har vi ekonomiska förutsättningar för att driva en bra verksamhet då det gäller den kompetens och kvalitet vi erbjuder våra kunder och tolkanvändare, däremot inte för att erbjuda de löner och andra ekonomiska ersättningar vi skulle vilja. [...]”

### 6.2.3. Den psykosociala arbetsmiljön

På frågan om tolkarna ges tillräckligt med tid att planera sitt arbete svarar två tredjedelar att de alltid eller ofta ges tillräckligt med tid. Endast tolv procent uppger att de sällan eller aldrig ges tillräckligt med tid, och 22 procent svarar att de ibland ges tillräckligt med tid.

#### Jag ges tillräckligt med tid för att planera mitt arbete



Nästan sex av tio svarar att de har tid till återhämtning och reflektion i arbetet. 13 procent svarar att de alltid eller ofta är oroliga för att de ska orka med sitt arbete. 40 procent är oroliga ibland, medan 38 procent svarar att de sällan eller aldrig upplever en sådan oro. Hälften av tolkarna har en bra balans mellan arbete och fritid. Endast tolv procent upplever att de inte har det. 65 procent har ett skyddsombud på sin arbetsplats.

Hela 86 procent av tolkarna mår alltid eller ofta bra på jobbet. Tre av tio mår sällan eller ibland bra på jobbet.

Samtidigt som de flesta tolkar mår bra på jobbet och har en bra balans mellan arbete och fritid, visar frisvaren på en stress att hinna med så många uppdrag som möjligt där förberedelse och återhämtning får stryka på foten. Många lyfter kollegorna som ett tillskott i arbetsmiljön, medan de stora problemen ofta finns ute på uppdragen. Det kan röra sig om press från tolkanvändarna eller dåliga förutsättningar att utföra uppdraget. En tolk ska anpassa sig till de förutsättningar de ges och klara allt.

Frisvaren vittnar även om att timanställda/arvoderade upplever att de står utanför arbetsgemenskapen, har bristande kontakt med sina kollegor, och de vet inte att arbetsplatsens skyddsombud även finns till för dem. Med mycket ensamjobb och lite kontakt med kollegor försvåras den dagliga kompetensutvecklingen för timanställda och egenföretagare.

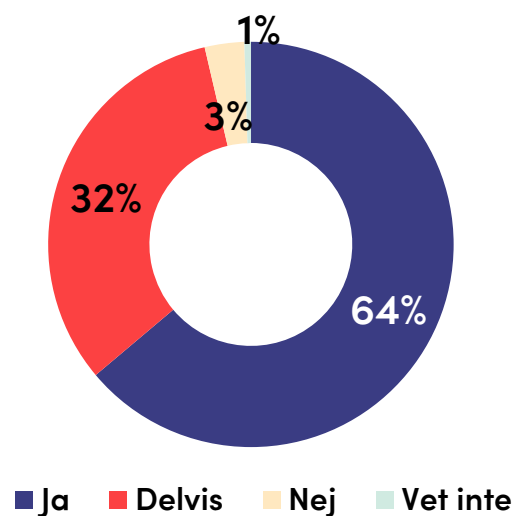
Många frisvar vittnar om verksamheter som i hög grad styrs av finansieringens utformning. Det ställs krav på att tolka så mycket som möjligt då det endast är det

som ger pengar, i stället för att få tid till förberedelse, kompetensutveckling eller återhämtning.

#### 6.2.4. Kompetens och kompetensutveckling

En klar majoritet får uppdrag tilldelade till sig i nivå med deras kompetenser, helt eller delvis. Endast tre procent upplever att de får uppdrag som inte ligger i nivå med deras kompetenser. 88 procent av tolkarna svarar att deras chef vet, helt eller delvis, vad de har för kompetenser.

##### Jag tilldelas/får uppdrag i nivå med mina kompetenser



Endast 34 procent av tolkarna har rätt till kompetensutveckling varje år. 40 procent har rätt till kompetensutveckling, men inte varje år. 21 procent har inte rätt till kompetensutveckling alls. Åtta av tio har medarbetarsamtal varje år.

”Jag har bestämt mig för att delta i ngn fortbildning varje år. Jag bekostar dessa själv. Det är på så sätt enklare att få de utbildningar jag själv vill gå och behöver.”

En del väljer att själva bekosta kompetensutveckling, för att hålla sig uppdaterad inom yrket. De som får kompetensutveckling inom anställningen menar att det inte spelar någon roll för löneutvecklingen.

Många som lämnat kommentarer är timanställda/arvoderade, eller egenföretagare. De timanställda har inte rätt till medarbetarsamtal och får heller inte delta i kompetensutveckling. Egenföretagare måste välja mellan att debitera och tjäna pengar, eller betala för kompetensutveckling. Det är då lätt att tänka kortsiktigt och välja inkomst här och nu framför en långsiktig kompetensutveckling.

Många respondenter saknar en samordnad och kvalitetsgranskad vidareutbildning inom yrket.

### 6.2.5. Hot, våld och trakasserier

28 procent av tolkarna har blivit utsatta för hot ute på uppdrag vid något enstaka gång. Vad gäller trakasserier är det fem procent som blir utsatta flera gånger per år, och 40 procent har blivit utsatta någon enstaka gång. Sju procent har blivit utsatta för våld vid något enstaka tillfälle. Tio procent har blivit utsatta för hot och trakasserier via telefon och/eller internet – vanligast är då att bli utsatt via Facebook eller SMS.

Åtta procent av de utsatta får inte hjälp eller stöd när de blir utsatta för hot, våld eller trakasserier. Elva procent vet inte hur de ska gå till väga för att anmäla om de utsätts för något i sin roll som tolk. Nio procent av tolkarna saknar handlingsplan på arbetsplatsen för det fall att de eller en kollega blir utsatta. 28 procent vet inte om det finns en sådan handlingsplan.

Frisvaren vittnar om att tolkarna har strategier för att hantera och undvika främst trakasserier. Trakasserier "är socialt accepterat" skriver en respondent. "Det faktum att vi har strategier/försvarsmekanismer är ju ett bevis på att vi är en utsatt yrkesgrupp." skriver en annan.

Tolkar befinner sig ständigt i en utsatt position när de är på uppdrag, och möter fler människor än bara tolkanvändarna. Det är oacceptabelt många som blivit utsatta för hot, våld och trakasserier i samband med sin yrkesutövning.

## 7. Analys

Vardagstolkning för hörselskadade, döva och dövblinda är en rättighet. Det gäller möten med sjukvården och myndigheter så väl som för fritidsaktiviteter. Det är en rättighet värd att värna. Samtidigt ställer det extremt höga krav på tolkcentraler och tolkbolag, så väl som på enskilda tolkar. Att när som helst på dygnet kunna tolka inom vilket område som helst kräver oerhörd kunskap och kompetens. För det ges det låga löner och en låg löneutveckling. Det saknas även relevant vidareutbildning för tolkar.

Tolkutbildningarna har tidigare inte varit kvalitetsgranskade, vilket gör det svårt för arbetsgivare att veta vad de nyexaminerade tolkarna kan. Det finns heller ingen teckenspråkstolkutbildning. Statskontorets undersökning visar att det är svårt för nyexaminerade att få en anställning, så de är hänvisade till timanställningar eller egenföretagande. Det drabbar också kvaliteten på tolkningen, då nya på arbetsmarknaden har behov av att lära sig av kollegor. Det här riskerar att på sikt ge tolkar av sämre kvalitet.

Tolkarna beskriver verksamheter som ges för lite resurser, där cheferna har litet eller inget utrymme att ekonomiskt ge medarbetarna bättre villkor eller högre lön. Även i landsting där det finns flera arbetsgivare, i form av tolkcentral och tolkbolag, råder ändå liknande ekonomiska villkor, vilket gör att det som tolk inte går att påverka sin ekonomiska situation genom att byta arbetsgivare. Inte heller lönar det sig med kompetensutveckling, sett till löneökningar.

Finansieringen av vardagstolkning ligger till stor del på landstingen. Det är även de som upphandlar tolktjänster från tolkbolag. För att kunna ge tolkar den lön som motsvarar deras kompetens, behöver landstingen öka anslagen för teckenspråkstolkning. Offentlig upphandling kan också bidra till att hålla nere

ersättningarna, då den med billigast anbud ofta vinner. Det håller nere lönerna för tolkarna.

Den största delen av tolkarnas vardagliga arbetsmiljö finns utanför arbetsplatsen. Det kan därför vara svårt för chefer att kunna påverka arbetsmiljön. Cheferna har dock ett ansvar för att tillse att den som blivit utsatt för hot, våld eller trakasserier av en tolkanvändare, inte ska behöva tolka för den personen. Alla arbetsgivare bör ha en handlingsplan som är känd för alla som arbetar för den arbetsgivaren, oavsett om de är anställda, arvoderade eller uppdragstagare. Arbetsgivare, fackförbund och brukarorganisationer bör även gemensamt diskutera frågan om tolkars arbetsmiljö när de är ute på uppdrag.

## 7.1. Resultaten i relation till etiska riktlinjerna

Både Kammarkollegiets god tolksed och STTF:s yrkesetiska riktlinjer trycker på vikten av att tolkar får god tid att förbereda sig, att sätta sig in i sina tolkuppdrag och möjligheten att säga nej om uppdraget inte matchar tolkens kompetenser.

Utifrån undersökningens svar torde det för många tolkar vara svårt att efterleva god tolksed och de yrkesetiska riktlinjerna vad gäller planering och möjlighet att säga nej. Särskilt för egenföretagare och timanställda ställer det till problem, då de ständigt tvingas väga kompetens mot inkomst. De får, enligt undersökningen, heller inte betalt för förberedelsetid.

Verksamheter med pressad ekonomisk situation kan ha svårt att uppfylla behovet av att diskutera etiken i tolkyrket. Därmed riskerar framförallt nya tolkar att gå miste om viktiga och relevanta frågor för utövandet av sitt yrke. Även här riskerar egenföretagare och timanställda att gå miste om en viktig del i utvecklingen av sitt yrke.

## 7.2. Slutsatser

Villkoren och förutsättningarna för tolkar att göra ett bra jobb varierar beroende på hurvida tolken är anställd, timanställd/arvoderad eller egenföretagare. De som arbetar som timanställda/arvoderade eller egenföretagare har svårt att få tid och pengar att gå ihop. Den låga timersättningen ger inte utrymme till vare sig förberedelsetid eller kompetensutveckling. I en bransch präglad av resursbrist drabbas de utan tillsvidareanställning extra hårt.

De knappa resurserna till vardagstolkning märks även för de anställda, där chefer inte har resurserna att sätta de löner de önskar, och många tolkar vittnar om en press att hinna med så många uppdrag som möjligt.

Knapphändiga resurser är svårt för den enskilde medarbetaren, och även cheferna, att påverka, men det kan bidra till en sämre psykosocial arbetsmiljö. Till exempel drabbas den enskilda tolken om förberedelsetid väljs bort till förmån för fler tolkuppdrag. Också tolkanvändarna drabbas av tolkar som har svårt att hinna förbereda sig och därmed gör ett sämre jobb. Det kan leda till ökad utsatthet för tolkarna, och sämre deltagande i vardagslivet för tolkanvändare.

För att tolkar ska kunna utföra ett bra jobb och arbeta enligt yrkesetiska riktlinjer och god tolksed behövs det mer resurser till vardagstolkning.

Det saknas även relevant kompetensutveckling och fortbildning för tolkar. Exempelvis saknas det möjlighet att via utbildning specialisera sig inom ett visst område, som sjukvård eller rättsväsende. Relevant kompetensutveckling och fortbildning är nödvändigt för att upprätthålla en god kvalitet i vardagstolkningen.

Tolkyrket innebär mycket kontakt med människor. Det innebär även att tolkar i hög utsträckning riskerar att utsättas för hot, våld och trakasserier. För att så inte ska ske krävs det att varje arbetsgivare arbetar för att motverka hot, våld och trakasserier. Det ska även finnas en handlingsplan som är känd för alla som arbetar för en arbetsgivare – anställda, timanställda/arvoderade och egenföretagare. Ingen ska behöva hantera hot, våld och trakasserier på egen hand.

### 7.3. Åtgärder

För att förbättra tolkarnas arbetsmiljö ser DIK att följande åtgärder krävs:

- **Mer resurser till vardagstolkning.** Tolkverksamheten för vardagstolkning är idag underfinansierad. Varken tolkcentraler eller tolkbolagen har resurser att lägga på de löner och villkor de önskar. För att göra tolkyrket mer attraktivt, behöver lönerna höjas och differentieras så att de bättre speglar individens kompetens, arbetsuppgifter och resultat.
- **Relevant kompetensutveckling.** För att höja kvaliteten måste tolkar i högre utsträckning kunna vidareutbilda sig och specialisera sig. I dag finns det ingen instans som har ansvar för tolkars kompetensutveckling. Minst en folkhögskola eller ett universitet ska erbjuda relevant fortbildning för teckenspråkstolkare.
- **Aktivt arbetsmiljöarbete mot hot, våld och trakasserier.** Alla arbetsplatser ska ha en handlingsplan om någon blir utsatt för hot, våld eller trakasserier. Arbetsgivare, fackförbund och tolkanvändarnas organisationer bör regelbundet träffas för att diskutera tolkars arbetsmiljö.



## Källförteckning

### Offentligt tryck

En samlad tolktjänst (SOU 2011:83)

### Rättskällor

Förvaltningslag (2017:900)

Lag (1975:689) om tystnadsplikt för vissa tolkar och översättare

Offentlighets- och sekretesslag (2009:400)

Patientsäkerhetslag (2010:659)

Regeringsformen (1974:152)

Förordning (1985:613) om auktorisation av tolkar och översättare.

Kammarkollegiets tolkföreskrifter (KAMFS 2016:4)

Prop. 2016/17:188. Nationellt mål och inriktning för funktionshinderspolitiken.

### Rapporter mm.

Begreppet vardagstolkning – om landstingets ansvar för tolk till döva, dövblinda och hörselskadade. 2008-126-116. Socialstyrelsen.

Det framtida behovet av teckenspråks- och skrivtolkar. En översyn av tolkutbildningarna vid folkhögskolorna. 2015:25. Statskontoret. 2015.

DIK:s lönestatistik 2017.

God tolksed – Kammarkollegiets råd till auktoriserade tolkar. Kammarkollegiet. 2018.

Teckenspråkstolkars arbetssituation – rapport från ett älskat yrke. Vision. 2014.

### Webbsidor

Bli tolk. <https://www.blitolk.nu/Teckensprak--och-dovblindtolk/Utbildningarna/>

Kandidatprogram i teckenspråk och tolkning, 180 hp.

<https://www.tolk.su.se/utbildning/v%C3%A5ra-utbildningar/grundniv%C3%A5/kandidatprogram-i-teckenspr%C3%A5k-och-tolkning-180-hp-startar-ht-18-1.106140>.

Kammarkollegiets nationella tolkregister.

<https://www.kammarkollegiet.se/nationellt-tolkregister?language=teckenspr%C3%A5k>

Myndigheten för yrkeshögskolan.

<https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Tolkutbildningar/>

STTF:s yrkesetiska riktlinjer, [http://www.sttf.org/?page\\_id=1873](http://www.sttf.org/?page_id=1873).