

# Yttrande

Datum: 2022-09-15

Socialdepartementet

Dnr: S2022/01621

Vår referens: Olof Ambjörn

olof.ambjorn@vision.se

070-3297175

## **Svar på betänkandet ”Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet (SOU 2022:11)**

Vision har givits möjlighet att lämna synpunkter på Handlingsplan för en långsiktig utveckling av tolktjänsten för döva, hörselskadade och personer med dövblindhet (SOU 2022:11). Vision representerar drygt 200 000 tjänstemän inom kommun, region, privata bolag och kyrkan.

### **Sammanfattning av Visions synpunkter**

Vision välkomnar handlingsplanen och som ett viktigt steg att utveckla tolktjänsten. Nedan återfinns de synpunkter som Vision tagit fram i dialog med det nätverk som förbundet har för tolkar (dövtolkar, teckenspråkstolkar) som arbetar primärt på regionernas tolkcentraler, men även några med eget företag.

### **Visions synpunkter på förslagen**

#### **7.1**

Vid ”totalt” samordningsansvar för regionen krävs en utökad personalstyrka. I tillägg ser det relativt olika ut i regionerna, t ex i frågan om vilket ansvar kommunen tar. Men oavsett kommer det krävas en annan typ av organisering. Kundtjänst och samordning kommer behöva större finansiering vid den föreslagna lösningen. Det är för länge sedan man höjde statsbidragen, och den geografiska fördelningen behöver ses över.

Det finns andra risker i och med förändringen, t ex kan det komma att saknas en sammanhållen kunskap, och kunskap om enskilda tolkanvändares behov. Det finns givetvis en fördel för tolkanvändare att ha ”en väg in”, och det är viktigt att alla regioner har samma system.

#### **7.4**

Det finns en risk för att det inte kommer bli så många uppdrag kvar hos regionen om ”tolktjänst i arbetslivet” och tolkning vid ”ärenderelaterade besök hos myndigheter” inte längre klassas som vardagstolkning. Det kan leda till minskad variation i yrket och då också minskad attraktivitet för att arbeta på regionernas tolkcentraler. Det kan leda till byte av yrke, eftersom det inte alltid ses som ett alternativ att arbeta inom privata bolag. Risken är också att studenter inte kommer vilja söka sig till yrket ens i första läget. Det skulle snarare krävas att statusen höjs i yrket.

Den privata sidan har i övrigt en mer otrygg situation, samt att det är för få som har kollektivavtal.

Det är också oklart hur Arbetsförmedlingen (AF) rent praktiskt kommer att hantera "tolk i arbetslivet", när det gäller upphandlingar, avtal, egna tolkar, tolkbolag mm. Det finns en osäkerhet hur det kommer bli, bland annat med vardagstolkning, t ex varken AF eller Regionen kommer betala för exempelvis "julfika". Det är också problematiskt att det bli mycket administration för arbetsgivaren som ska bekosta tolkningen. Administration i form av att boka tolk, betala för tolktjänsten och sedan återsöka pengarna hos Arbetsförmedlingen. Det kan leda till en situation där personer med dövhet och hörselskada blir ännu mindre attraktiva på arbetsmarknaden.

I övrigt är det viktigt att regioner, där det inte finns privata bolag, ska kunna erbjuda och utföra arbetslivstolkning, om tolkcentralen och den som betalar tolkning är överens om det.

Tittar man mer på de tolkar som är egenföretagare så framkommer en oro för arbetsbelastningen om det blir så att många typer av uppdrag läggs utanför regionens ansvar. Det kan leda till tolkbrist på de ställen som ligger långt ifrån tolkens bostadsort. Det kan bli mest kännbart för de som bor på landsbygden.

Utredningen har dessutom bristen att personer med språkstörning inte behandlas i text eller förslag.

#### **7.4.2**

Det finns risk för dåligt resursutnyttjande när ledsagningen kan bli en stor del, även om den inte är den dominanta delen av uppdragstiden. Det innebär mycket restid till och från tolkanvändaren. Lösningen vore att man från kommunen får den lagstadgade rätten till ledsagning. Många kommuner erbjuder inte det till personer med dövblindhet. Det finns ofta inte kompetens på plats. Eventuellt skulle man kunna rekrytera döva till dessa uppdrag. Det är inte helt tydligt vad som är adekvat ledsagning. Det finns en risk att användarna hamnar "mellan stolarna".

#### **7.8**

Frågan om valfrihetssystem har inte någon uppenbar konsekvensanalys. Det är oklart hur denna reform kommer att falla ut från olika aspekter: t ex kvalitetskrav, anställningstrygghet, "kontraktsskrivning". Till exempel, vad händer om tolkanvändare väljer andra bolag, finns det risk för "jäv"? Det kan också i slutändan innebära att tolkar på regionen blir övertaliga.

#### **10.1**

Vad gäller distans/digital tolkning är det viktig att användarens önskemål av tolk får styra, men att även praktiska hänsyn måste få spela in. Regionen bör även fortsättningsvis bara utföra bokade beställningar.

## 12.1

Det är tydligt att det behövs en uppvärdering av yrket. Lönen behöver höjas och kompetensutveckling/vidareutbildning (ämneskompetens etc) behöver säkerställas. Annars kommer det vara svårt att säkerställa kvalité och attraktivitet för yrket. Kompetensutveckling kan ju också vara att man har en variation i yrket och lär sig nya saker hela tiden. Till exempel så läser fler döva på universitetet eller blir elitidrottare, då krävs kompetensutveckling för att möta upp de behoven.

I dagsläget finns viss fortbildning på Fellingsbro folkhögskola, till exempel psykologi, sjukvård, rättstolkning eller handledning. Och det är också så att yrkesföreningar anordnar kompetensutveckling, och även lokalt kan det finnas olika lösningar. Men det är inte bra om man uppfinner hjulet på varsitt håll, det är viktigt att hitta mer sammanhållna lösningar.

## 6§

Det är inte helt klart hur likvärdigheten ska uppnås. Men en aspekt är att den tolkcentral som har brist på privata aktörer, bör utifrån att vara samhällstjänst och har kunskap om sina invånare ges möjlighet att styra upp tolkresurserna och ge företräde till den som har störst nytta av tolktjänst om prioritering behöver göras, och detta oavsett betalningsansvar.